

LA FORMACIÓN DOCENTE COMO FACTOR DE MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD
EDUCATIVA EN DOS ESTABLECIMIENTOS ÉTNICOS RURALES
DEL MUNICIPIO DE MANAURE

GABRIELA GARCÍA EPIEYU
ROBERT IBARRA EPINAYU
ESMERALDA MENDOZA MORENO
JONATHAN ISAAC VERGARA ROMERO

UNIVERSIDAD DE LA SABANA
FACULTAD DE EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS
CHÍA, 2021

LA FORMACIÓN DOCENTE COMO FACTOR DE MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD
EDUCATIVA EN DOS ESTABLECIMIENTOS ÉTNICOS RURALES
DEL MUNICIPIO DE MANAURE

GABRIELA GARCÍA EPIEYU
ROBERT IBARRA EPINAYU
ESMERALDA MENDOZA MORENO
JONATHAN ISAAC VERGARA ROMERO

TRABAJO DE GRADO

Asesor:

Mg. TYRONE ELIÉCER VARGAS MORENO

UNIVERSIDAD DE LA SABANA
FACULTAD DE EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS
CHÍA, 2021

Tabla de Contenido

RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
1.1 Planteamiento del Problema	11
1.2 Formulación del Problema	15
2. JUSTIFICACIÓN	16
3. OBJETIVOS	18
3.1 Objetivo General	18
3.2 Objetivos Específicos	18
4. MARCO REFERENCIAL	19
4.1 Marco Contextual	19
4.1.1 Contextualización Institución Etnoeducativo Rural Nazareth.	19
4.2 Marco Teórico	34
4.2.1 Definición de calidad.	34
4.2.2 La Calidad de la educación.	34
4.2.3 La calidad de la educación en los objetivos de desarrollo sostenible.	38
4.2.4 Calidad educativa desde la concepción indígena.	38
4.2.5 Sobre el concepto de educación de calidad en esta investigación.	39
4.2.6 Factores de calidad educativa que están relacionados con la práctica docente.	39
4.2.7 Formación docente para la calidad educativa.	40
4.2.8 Formación del docente étnico.	41
4.2.9 Definición de docente étnico para esta investigación.	42
4.2.10 Definición de formación docente para esta investigación.	42
4.3 Estado del Arte	43
5. METODOLOGÍA	44

	4
5.1 Tipo de Investigación	44
5.2 Enfoque de Investigación	45
5.3 Población y Muestra	46
5.3.1 Criterios de selección y procedimiento de muestreo.	46
5.3.2 Instrumentos.	46
5.4 Ruta Metodológica	47
6. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	50
6.1.2 Análisis del cuestionario	57
Triangulación de la Información	70
7. PLAN DE ACCIÓN O PROPUESTA	77
7.1 Denominación de la Propuesta	77
7.2 Descripción de la Propuesta	77
7.3 Fundamentación	78
7.4 Objetivos de la Propuesta	80
Objetivo General.	80
Objetivos Específicos.	80
7.5 Beneficiarios	80
7.6 Productos	81
7.7 Método	81
7.8 Cronograma	90
8. CONCLUSIONES	92
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	95
ANEXOS	99

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Cobertura de la Institución Etnoeducativa Rural Nazaret según Sedes y grados</i>	20
Tabla 2 <i>Perfiles de los docentes Institución Etnoeducativa Rural Nazareth</i>	25
Tabla 3 <i>Autoevaluación Institucional, Talento Humano</i>	25
Tabla 4 <i>Direccionamiento estratégico. Resultados Matriz EFE</i>	27
Tabla 5 <i>Direccionamiento Estratégico Resultados Matriz EFI</i>	28
Tabla 6 <i>Descripción general CER Ishachimana, Manaure, La Guajira</i>	29
Tabla 7 <i>Cobertura año 2021, Discriminada por Sedes CER ISHACHIMANA</i>	30
Tabla 8 <i>Calendario escolar del Centro Etnoeducativo Rural Ishachimana año 2020</i>	32
Tabla 9 <i>Distribución del talento Humano del CER Ishachimana</i>	32
Tabla 10 <i>Máximo nivel educativo alcanzado por los docentes del CER Ishachimana, año 2020</i>	33
Tabla 11 <i>Autoevaluación del Talento Humano CER Ishachimana, según Autoevaluación 2018</i>	33
Tabla 12 <i>Estado del Arte</i>	43
Tabla 13 <i>Descripción y perfil de los participantes</i>	46
Tabla 14 <i>Oferta de formación docente en el Departamento de la Guajira, 2020</i>	50
Tabla 15 <i>Oferta de formación docente por convocatoria pública 2021-2 MEN – ICETEX - Nivel maestría.</i>	52
Tabla 16 <i>Comparativo del nivel educativo de los docentes del departamento de La Guajira y los establecimientos CER ISHACHIMANA y la I.E NAZARETH</i>	52
Tabla 17 <i>Docentes en formación del CER Ishachimana</i>	53
Tabla 18 <i>Docentes en formación de la I.E Nazareth</i>	54
Tabla 19 <i>Comparativo de los docentes en formación del departamento de La Guajira y los de los establecimientos CER ISHACHIMANA y la I.E NAZARETH</i>	54
Tabla 20 <i>Participación de los docentes en las formaciones gratuitas que se vienen realizando en articulación SED – MEN y operadores aliados año 2019 a 2021, todas por convocatoria</i>	55
Tabla 21 <i>Revisión del sistema institucional de evaluación estudiantil - SIEE</i>	58
Tabla 22 <i>Revisión de ajustes al perfil en la carga académica año 2020</i>	61
Tabla 23 <i>Triangulación de datos recogidos de los instrumentos.</i>	70

Lista de Figuras

<i>Figura 1:</i> Foto satelital Institución Etnoeducativa Rural Nazareth	19
<i>Figura 2:</i> Proporción según niveles de desempeño en lenguaje, grado tercero	21
<i>Figura 3:</i> Proporción según niveles de desempeño en matemática grado tercero	21
<i>Figura 4:</i> Proporción según niveles de desempeño en lenguaje, grado Quinto	22
<i>Figura 5:</i> Proporción según niveles de desempeño en Matemática, grado Quinto	22
<i>Figura 6:</i> Proporción según niveles de desempeño en lenguaje, noveno grado	23
<i>Figura 7:</i> Proporción según niveles de desempeño en Matemáticas, noveno grado	23
<i>Figura 8:</i> Variables que afectan la Institución Etnoeducativa Rural Nazareth	24
<i>Figura 9:</i> Aula múltiple y comedor	26
<i>Figura 10:</i> Bloques de salones	26
<i>Figura 11:</i> Sala de informática I. E. Nazareth	27
<i>Figura 12:</i> Resultados ISCE Institución Educativa Nazareth. Nota: Reporte de la Excelencia 2018.	60
<i>Figura 13:</i> Comportamiento del desempeño estudiantil	60

RESUMEN

La presente investigación se realiza con el objetivo de mejorar desde la gestión directiva la calidad educativa en la Institución Etnoeducativa Rural Nazaret y en el Centro Etnoeducativo Rural Ishachimana del Municipio de Manaure, tomando como referente la formación continua del docente. Para esto se desarrolla un proceso de revisión teórico enmarcado por temáticas referentes a la calidad educativa, la formación docente y la etnoeducación. A nivel metodológico, la investigación se aborda bajo un enfoque mixto descriptivo con un diseño de triangulación concurrente. Se trabajó con una muestra de docentes y directivos docentes de 2 establecimiento étnicos rurales del municipio de Manaure. Los instrumentos utilizados fueron un cuestionario, una revisión documental y un grupo focal. Los resultados de la investigación evidencian la necesidad de desarrollar procesos formativos y de capacitación, así como el impacto generado en los docentes con la implementación de la “Escuela de Formación Docente Institucional” como respuesta a esa necesidad formativa por parte de los docentes, con la que se mejora significativamente el interés y la motivación de los docentes respecto al desarrollo de procesos de profesionalización. Se concluye que, debido a la falta de capacitación y formación profesional por parte de los docentes, los estudiantes de los dos establecimientos tienen niveles bajos o básicos tanto en pruebas externas como internas, y con respecto al desempeño a escala nacional y regional, principalmente en lo referente a lectura crítica y levemente mayores en las competencias matemáticas; así mismo se evidencia la falta de directrices claras por parte de los docentes para el desarrollo de estrategias evaluativas y las dificultades a nivel de establecimiento etnoeducativos respecto a la asignación de docentes, lo que obliga a que en la mayoría de los casos se tenga una gran población de docentes bachilleres

Palabras Clave: Formación Docente, Calidad Educativa, Etnoeducación.

ABSTRACT

This research is carried out with the objective of improving the quality of education in the Institución Etnoeducativa Rural Nazaret and in the Centro Etnoeducativo Rural Ishachimana of the Municipality of Manaure, taking as a reference the continuous training of the teacher. For this purpose, a process of theoretical revision is developed, framed by topics related to educational quality, teacher training and ethnoeducation. At the methodological level, the research is approached under a mixed descriptive approach with a concurrent triangulation design. We worked with a sample of teachers and school administrators from two rural ethnic schools in the municipality of Manaure. The instruments used were a questionnaire, a documentary review and a focus group. The results of the research show the need to develop formative and training processes, as well as the impact generated in teachers with the implementation of the "Institutional Teacher Training School" as a response to this formative need on the part of teachers, which significantly improves the interest and motivation of teachers with respect to the development of professionalization processes. It is concluded that, due to the lack of training and professional development on the part of teachers, the students of the two schools have low or basic levels in both external and internal tests, and with respect to national and regional performance, mainly in critical reading and slightly higher in mathematical competencies; The lack of clear guidelines on the part of teachers for the development of evaluative strategies and the difficulties at the level of ethno-educational establishments with respect to the assignment of teachers are also evident, which means that in most cases there is a large population of teachers with baccalaureate degrees.

Keywords: Teacher Training, Educational Quality, Ethno-education.

INTRODUCCIÓN

Colombia al ser un país pluriétnico y multicultural, requiere que se desarrollen e implementen estrategias pedagógicas que ayuden al fortalecimiento de los valores culturales para que no se pierdan, por ello es necesario implementar la Etnoeducación según lo establecido en la Ley 70 de 1991. En este sentido, la formación y capacitación de los docentes es fundamental, puesto que son ellos los actores encargados del proceso de transmisión de los conocimientos, y al no contar con procesos formativos estructurados, la práctica educativa se ve afectada.

De acuerdo con esto, la presente investigación tiene como objetivo el mejoramiento desde la gestión directiva de la calidad educativa en la Institución Etnoeducativa Rural Nazaret y en el Centro Etnoeducativo Rural Ishachimana del Municipio de Manaure, tomando como referente la formación continua del docente, lo cual también tiene una gran influencia en la calidad de los procesos desarrollados con los estudiantes, incidiendo de forma directa en la integralidad de la formación.

Así mismo, la investigación invita a realizar una reflexión en torno a los procesos educativos que se realizan en estas instituciones educativas y los aspectos pedagógicos de lo escolar tanto a nivel curricular, didáctico, de la organización escolar, como a nivel de la pedagogía social, siendo la formación docente el pilar para la construcción de un diálogo en el que el proceso de enseñanza-aprendizaje que se realiza, se convierta en un descubrimiento constante para toda la comunidad educativa. Sin lugar a dudas, el pensamiento y la cosmovisión general de los pueblos indígenas, en este caso del pueblo Wayuu, invita a desarrollar cambios en los procesos educativos, lo que supone, además, un derecho en el marco legal colombiano relacionado con la diversidad, haciendo mucho más trascendental que los docentes cuenten con las herramientas y la formación idónea para el desarrollo de los procesos de formación de los estudiantes.

A partir de estos planteamientos, la investigación se encuentra dividida en 3 grandes bloques, los cuales se describen a continuación:

El prime bloque está conformado por todos los aspectos introductorios, en los que se incluyen apartes como la portada, contraportada, página de aceptación, dedicatoria, agradecimientos, tabla de contenido, lista de tablas y lista de figuras, así como el resumen, el abstract y la introducción.

El segundo bloque corresponde al cuerpo del trabajo, y está compuesto por el planteamiento del problema, justificación, los objetivos, justificación, marco referencial, así como todos los aspectos metodológicos que indican el camino seguido durante el desarrollo de la investigación.

El tercer bloque corresponde a todos los aspectos de carácter complementario y que le dan cierre al proceso investigativo como lo son el análisis y discusión de resultados, las conclusiones, recomendaciones y limitaciones encontradas durante el desarrollo de la investigación, la bibliografía y los anexos.

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del Problema

Para el grupo investigador la educación es pertinente y de calidad si consigue que los procesos de enseñanza y aprendizaje se proyecten a temas de utilidad para el bienestar de la comunidad y las personas de manera individual. En este sentido, los docentes juegan un papel fundamental, pues su rol no solo es el de transmitir información, sino el de formar para la ciudadanía, la reflexión crítica y el de favorecer un pensamiento propositivo.

En función de lo anterior, los docentes deben tener una serie de atributos y rasgos distintivos que los hagan competentes, más aún en situaciones como la del contexto de la Guajira, donde la deserción en los municipios no certificados alcanzó en 2016 un 2,8% (Ministerio de Educación Nacional, 2017) y en muchas ocasiones la vida escolar no es aspiracional. Por ello, cuando se habla de pertinencia se hace énfasis en la formación de docentes, como clave para asegurar el perfil profesional necesario, buscando estimular la permanencia en el sistema de los agentes activos que son objeto del servicio educativo.

Por otra parte, en el Informe Mundial de Educación Para Todos 2013-2014 de la UNESCO, se considera como una prioridad “la formación y la capacitación de docentes, la cual está estrechamente ligado a los resultados de los aprendizajes de los niños y las niñas en el ámbito escolar... todo indica que la calidad de la educación mejora cuando se apoya a los docentes y se deteriora en caso contrario”.

En tal sentido, la cualificación de docentes requiere según el Ministerio de Educación Nacional - MEN (2014, citado por Proantioquia, 2017) de la apropiación de tres tipos de competencias: las disciplinares (manejo conceptual de lo que debe enseñar), las pedagógicas (reflexión sobre las maneras de enseñar y aprender), y las socioemocionales (habilidades para relacionarse de manera asertiva). Estas tres competencias básicas deben ser trabajadas en los docentes de los distintos niveles de formación: inicial, avanzada y formación continua.

Para ello, las secretarías de educación son los entes llamados a diseñar e implementar los planes territoriales de formación docente, que es el documento que concentra las propuestas de formación y las políticas de calidad dirigida a fortalecer la acción pedagógica y científica de los docentes al interior de los establecimientos educativos del departamento, con el apoyo de los organismos no gubernamentales de su radio de acción. En tal sentido, la problemática asociada a la formación va más allá de lo que se establece como “deber” para la preparación futura, sino lo que muestra es una realidad, pues en Colombia, según DANE (2019), el 28% de los docentes vinculados al sector oficial tienen estudios de posgrado; mientras

que 49% son licenciados y un 8% profesionales con diferente formación; 2% son normalistas superiores y 1% bachilleres técnicos o tecnólogos, mientras que solo el 0,5% son etnoeducadores.

Ahora bien, en el marco de la educación indígena o etnoeducación, la situación es más alarmante, al tomar como referencia los diferentes centros etnoeducativos que hacen presencia en el municipio de Manaure, departamento de La Guajira, donde las estadísticas distan mucho de las referencias nacionales, para ejemplo tenemos que en el Centro Etnoeducativo Rural Ishachimana, los datos muestran que, el 60% de los docentes son bachilleres y un 28% ha alcanzado el nivel de pregrado en áreas educativas(10%), en otras áreas no educativas (7%) y etnoeducadores (11%); mientras que en el nivel de postgrado la proporción sólo alcanza el 3%, asimismo en la Institución Etnoeducativa Rural Nazareth el 69% son bachilleres y no tienen docentes con postgrados.

En relación con este tema, la formación de los docentes que están adscritos a la Institución Etnoeducativa Rural Nazareth y al Centro Etnoeducativo Rural Ishachimana del Municipio de Manaure - la Guajira es muy dispar. Como se puede observar en la Tabla 2 y Tabla 10, del marco contextual, en estos establecimientos etnoeducativos se observa un alto porcentaje de docentes que no tienen título profesional. Por otro lado, la oferta de formación continua, posterior a la vinculación al sistema educativo es muy incipiente para el municipio de Manaure y, además, no siempre es conducida por las prioridades o necesidades de los docentes.

Cabe entonces la necesidad de articular las necesidades formativas de los docentes, en el desarrollo de programas de formación, capacitación y actualización docente con énfasis en investigación en las diferentes áreas obligatorias y saberes ancestrales, lo cual es una acción que se propone en el Plan Decenal de Educación 2016-2026, desde el fortalecimiento a la formación docente (Cuarto Desafío Estratégico, PNDE 2016-2026, p.45)

Ahora bien, la educación propia es un elemento que viene a fortalecer los currículos de estos centros etnoeducativos, no obstante debido a las pocas habilidades del docente para integrar los conocimientos propios ancestrales con los lineamientos nacionales, lo cual es un producto de poca formación pedagógica o quizá “el determinismo social asociado al estrato, que actúa como factor que obstruye la calidad de la educación” (Universidad de Antioquia, 2014, 8m 35s) en este contexto en particular, que no ha permitido que se logre un apalancamiento de una educación centrada en los contextos y en las necesidades socio productivas de estas comunidades, perdiendo de esta manera el sentido de una educación para la vida.

La situación anterior pone en desventaja a los docentes que orientan en estos establecimientos educativos y se puede observar en su desempeño en aspectos como la planificación y ejecución de la enseñanza, caracterizada por la improvisación; incumplimiento en las metas de aprendizaje; aletargamiento

para ejecutar las actividades propuestas; deficiente carácter propositivo; poca regulación sobre el proceso evaluativo; bajo uso de apoyos didácticos físicos o apoyados en TIC; manejo inadecuado de los conflictos en el aula, y se le podría sumar un ausentismo laboral no justificado. De tal manera que estas deficiencias pueden estar asociadas al desmejoramiento de la calidad educativa, reflejada en los estudiantes a través del desempeño académico, desmotivación y permanencia en el proceso.

En este mismo sentido, es evidente una poca productividad del docente en la ejecución de los proyectos transversales y otros proyectos que se orientan desde las áreas en que son asignados en su carga académica, la cual, con regularidad, no se ajusta a su perfil, teniendo en cuenta que su formación es básica (en el caso de los no graduados en pregrado) o genérica (ya que son graduados generalmente como etnoeducadores con poca profundidad en el contenido disciplinar). Más aún, que no cuentan con ofertas de formación continua ajustada a sus necesidades o simplemente, desde la institución no se cuenta con ningún plan formativo que favorezca su gestión para las áreas que orienta.

Asimismo, es necesario tener en consideración los aspectos personales del docente que demarcan su vocación de servicio como tal, teniendo en cuenta la manera como este personal es vinculado al sistema educativo, no con una selección por concurso de méritos sino con el aval de una autoridad indígena que, generalmente, se guía por intereses familiares o económicos para elegir a quienes serían los orientadores de los establecimientos donde estos ejercen su autoridad, docentes estos que generalmente no tienen un proyecto de vida definido en función del desarrollo institucional sino hacia intereses individuales.

Este aspecto es, quizás, uno de los más complejos de abordar ya que son amparados por la reglamentación que los cobija (Decreto 804 de 1995), el cual establece la atención educativa para grupos étnicos, y que, en su Artículo 10, explícita la autonomía de las autoridades competentes de las comunidades de los grupos étnicos para concertar la selección de los docentes con las autoridades de las entidades territoriales.

Este marco referencial permite hacer unas inferencias sobre otros aspectos que tiene que ver con la cualificación docente y es, de qué manera el perfil del docente en los centros etnoeducativos está cumpliendo con los lineamientos de política educativa para las poblaciones étnicas y en particular para los etnoeducadores, puesto que según Arbeláez y Vélez (2008) “para las comunidades indígenas, es vital que aquel que va a impartir la educación en las escuelas a sus niños, sea alguien que sepa sobre sus luchas, sus conquistas, su forma de vida, sus actividades comunes y ritos” (p.43)

En este sentido, el Decreto 804 de mayo 18 de 1995 contempla que: “Los docentes para cada grupo étnico serán seleccionados teniendo en cuenta sus usos y costumbres, el grado de compenetración con su

cultura, compromiso, vocación, responsabilidad, sentido de pertenencia a su pueblo, capacidad investigativa, pedagógica y de articulación con los conocimientos y saberes de otras culturas” (Artículo 11).

Por ello, estos docentes deben ser seleccionados preferiblemente entre los miembros de las comunidades, además de ser bilingües, para lo cual deben acreditar estos conocimientos y manejo de la lengua nativa y castellana, como lo reza el artículo 62 de la Ley 115 de 1994. Sin embargo, esto no ocurre en el contexto de las comunidades rurales, más aún cuando, el Artículo 63 de la misma ley 804 declara que “la vinculación de etnoeducadores, para el nombramiento de docentes indígenas y de directivos docentes indígenas con el fin de prestar sus servicios en sus respectivas comunidades, podrá excepcionarse del requisito del título de licenciado o de normalista y del concurso”.

De esta manera, se coloca la responsabilidad en los criterios establecidos de manera previa por las instancias de concertación que son las autoridades indígenas (artículo 13, ley 804) y, dejando la oportunidad de elegir los docentes de acuerdo con criterios que distan del perfil deseado, incluso de comunidades no étnicas, como son lazos de consanguinidad y vínculos políticos entre otros. Peor aún si a esto se le agrega, la falta de un concurso docente que genere oportunidad para toda la población étnica.

Esta situación pone en riesgo la calidad de la educación de los diferentes centros etnoeducativos de la región y sus necesidades en los contextos particulares donde el docente ejerce su función. Si bien es cierto que, los entes fiscalizadores del Estado como son las secretarías de educación, han cumplido una función importante al ofrecer alternativas de formación, en asocio con organismos como UNICEF, con programas de educación intercultural y la estrategia de la mochila de herramientas y, por parte del MEN, con el acompañamiento del programa Todos a Aprender 2.0, los docentes que se han focalizado no asumen un compromiso serio con su formación, eluden los encuentros formativos, no cumplen con las tareas encomendadas por los tutores y facilitadores, asumiendo una actitud pasiva, poco motivante, con poca autocrítica y con un débil carácter propositivo.

Sin embargo, es necesario considerar distintas maneras para abordar esta situación problema, desde la gestión directiva, que demanda un liderazgo propositivo y que tenga claro cuáles son las necesidades que demandan estos docentes, que se puedan proponer y ejecutar con el propósito de mejorar la gestión docente no solo en lo que respecta a su formación inicial, sino avanzada y continua. Para ello, es necesario conocer a fondo las particularidades de cada uno de estos establecimientos en lo que respecta al tema que ocupa este proceso de investigación.

1.2 Formulación del Problema

¿Cómo se podrá mejorar la calidad educativa en la Institución Etnoeducativa Rural Nazareth y Centro Etnoeducativo Rural Ishachimana del Municipio de Manaure, teniendo como referente la formación continua del docente?

2. JUSTIFICACIÓN

Las necesidades formativas de los docentes, en el desarrollo de programas de formación, capacitación y actualización con énfasis en investigación en las diferentes áreas obligatorias y saberes ancestrales, es una acción que se propone en el Plan decenal de educación 2016-2026, desde el fortalecimiento a la formación docente (Cuarto Desafío Estratégico, PNDE 2016-2026, p.45), en este sentido, esta investigación responde a esta política educativa aplicada a las poblaciones étnicas en particular.

Por otra parte, son muy pocos los estudios sobre calidad educativa que se han realizado en el municipio de Manaure, en particular en los establecimientos etnoeducativos de la zona rural, puesto que la literatura disponible se encuentra a nivel departamental, como lo muestra el informe de investigación educación en la Guajira retos y desafíos (Guajira 360), sin embargo, hay casos expresos de municipios y especialmente de los establecimientos Centro Etnoeducativo Rural Ishachimana y la institución Etnoeducativa Rural Nazareth donde se va realizar la investigación que son necesarios estudiar y documentar. Por ello es importante efectuar este estudio desde la perspectiva de los maestros que directamente están enseñando a los estudiantes en aula, para poder conocer la realidad social en el campo educativo en lo referente a la calidad, y buscar opciones de solución a los problemas que se han planteado en este estudio frente a la formación docente.

Con esta investigación se impactaría a más de 3100 estudiantes, matriculados en estos establecimientos educativos y un total de 132 profesores, incluyendo además otros actores de la comunidad educativa (autoridades tradicionales, padres, administrativos, sabedores, etc.) los cuales se beneficiarían al reflejarse en el mejoramiento de la calidad de la educación en estos establecimientos y su proyección a las comunidades circundantes.

Esta investigación tendrá implicaciones prácticas en los establecimientos para mejorar la calidad de la educación, ya que como lo plantea el BID entre las ocho metas a manera de políticas públicas en relación con los docentes, siendo una de ellas prepararlos con formación continua y experiencias útiles (significativas), entendiendo lo útil como lo pertinente a sus necesidades, que evidentemente tiene que ver con la población y el contexto donde ejerce sus funciones (Cfr. Vegas y Ganimia, 2013).

Es así como el liderazgo directivo de ambos establecimientos juega un papel esencial en el fortalecimiento de este proyecto, brindando los espacios, motivando a sus equipos de trabajo, fortaleciendo el Proyecto educativo comunitario al articular estas iniciativas, que permitan que un docente en formación continua se proyecte y tenga el reconocimiento de su comunidad, que se sienta motivado y con iniciativa para mejorar su gestión pedagógica y su rol de orientador de los planes de vida de sus estudiantes, en cumplimiento de la misión institucional.

Por último, paralelamente se aportará al mejoramiento de la calidad educativa en el municipio de Manaure, ya que los resultados de esta investigación se podrán comparar y utilizar con otras instituciones del departamento que atiendan población indígena wayuu, y se esté implementando el SEIP, así como para apoyar, revisar y desarrollar la etnoeducación en el departamento de la Guajira.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Mejorar desde la gestión directiva la calidad educativa en la Institución Etnoeducativa Rural Nazaret y en el Centro Etnoeducativo Rural Ishachimana del Municipio de Manaure, tomando como referente la formación continua del docente.

3.2 Objetivos Específicos

- Caracterizar el estado actual de la formación docente y los procesos de formación continua de los docentes de Institución Etnoeducativa Rural Nazareth y Centro Etnoeducativo Rural Ishachimana
- Caracterizar el estado actual de la calidad de la educación en la institución etnoeducativa Nazaret y el CER Ishachimana estableciendo sus relaciones.
- Diseñar un plan de formación profesional continuo que responda a las necesidades de mejoramiento de la calidad del servicio educativo.

4. MARCO REFERENCIAL

4.1 Marco Contextual

4.1.1 Contextualización Institución Etnoeducativo Rural Nazareth.

La Institución Etnoeducativa Rural Nazareth, surge de la necesidad de la población indígena wayuu que vive alrededor de la comunidad Nazareth (ranchería) de poder acceder al sistema educativo público, de manera tal que le quedara una escuela cercana. La Historia de la Institución inicia en el año 2010, como resultado de un proceso de división de otro Centro educativo, inició con una población estudiantil de 100 estudiantes, cuatro maestros y una directora, en su parte administrativa consistían de dos porteros, una secretaria, una digitadora y una aseo.

La Institución Educativa Nazareth, código DANE 244560001572, se encuentra ubicada en la Ranchería Nazareth, kilómetro 7 de la vía Manaure - Uribia en el Departamento de la Guajira, coordenadas (11,782275, - 72.411532) (ver figura 1). Es un centro de carácter rural, que funciona en la jornada matinal, con un 90% aproximado de población étnica wayuu y ofrece el servicio desde el nivel preescolar (transición) hasta el grado once (educación media).



Figura 1: Foto satelital Institución Etnoeducativa Rural Nazareth

Nota: Google Maps. Fecha de descarga: 25 de octubre de 2019

Para el presente año 2020, con 10 años de funcionamiento, (8 años como Centro educativo y dos años de ser Institución Etnoeducativa), se cuenta con 58 docentes nombrados en propiedad, un sabedor, dos coordinadores, un rector y 16 administrativos. Con respecto a la población estudiantil actualmente se encuentran matriculados 1345 estudiantes, 923 de ellos en su sede principal, sede única que ofrece todos los

niveles desde preescolar hasta undécimo grado. Paralelamente, cuenta con 14 sedes anexas, que ofrecen educación preescolar y primaria bajo el modelo de escuela nueva debido a su atención en multigrados. (ver Tabla 1).

Tabla 1 Cobertura de la Institución Etnoeducativa Rural Nazaret según Sedes y grados

Ítem	Sede	Cobertura	Grados
1	Principal	923	0° - 11°
2	Aulalia	18	0°
3	Tulat	25	0° - 2°
4	Molumana	49	0°- 2°
5	Cuamana	49	0° - 5°
6	Samaria Mashí	73	0° - 2°
7	Youreth	16	0°- 2°
8	Samaria	19	0°- 2°
9	Alapalein	19	0°- 2°
10	Maishirrutshi	19	0°- 2°
11	Moushuol	16	0°- 2°
12	Isichon	44	0°- 2°
13	Santa Rosa	35	0°- 2°
14	Piedras Blancas	40	0° - 5°
15	Nounout	0	n/a
Total		15	1345

Nota: SIMAT. Fecha del corte: 1 septiembre 2019

Como se observa en la tabla 1, la mayor población estudiantil se concentra en la sede principal con 923 estudiantes matriculados según SIMAT, la población restante se encuentra distribuida en las sedes anexas que quedan a distancias entre 3 a 8 kilómetros de distancia de la sede principal, siendo la más poblada Samaria Mashí con 73 estudiantes, seguida de Molumana y Cuamana con 49 estudiantes cada una.

Calidad

Uno de los indicadores de la calidad de la educación que ofrece la Institución están dados por la prueba Saber 3°, 5° y 9° que se han venido realizando desde el año 2015; sin embargo, no se ha presentado la prueba saber 11°, la cual está prevista para el año 2020. Un análisis general muestra que la Institución ha venido mejorando año tras año, aunque no se desconoce que los resultados de las pruebas saber 3°, 5° y 9° en el departamento de la Guajira no son alentadores se ha venido avanzando, como lo muestra el informe “Educación en la Guajira Retos y Desafíos” en el Reporte histórico de comparación entre los años 2016 - 2017, que a continuación se analiza en las figuras 2 a 7.

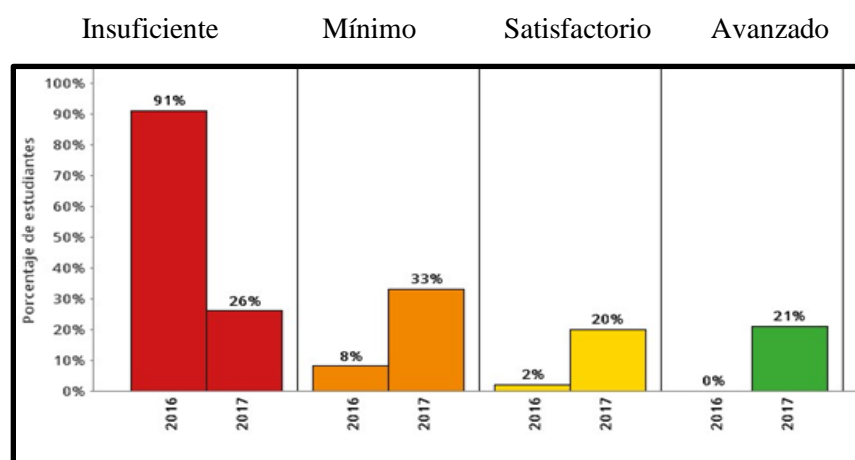


Figura 2: Proporción según niveles de desempeño en lenguaje, grado tercero

Nota: ICFES. Fecha de actualización 24/02/2018

Con respecto al desempeño en lenguaje los porcentajes de 2017 de los niveles satisfactorio y avanzado son superiores a los de 2016; disminuyendo de 91% a 26% el nivel de insuficiente, lo que un buen avance en los estudiantes de 3° grado en el área de lenguaje.

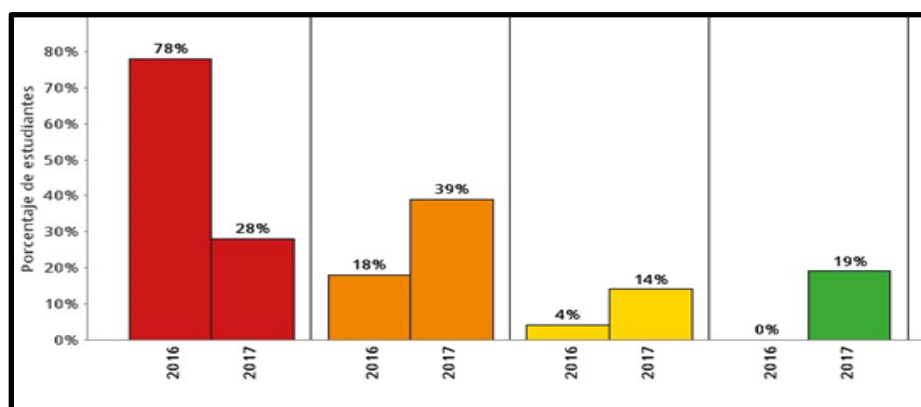


Figura 3: Proporción según niveles de desempeño en matemática grado tercero

Nota: ICFES. Fecha de actualización 24/02/ 2018

En relación con el desempeño en matemáticas de tercer grado, en el año 2017 se tuvo mejor porcentaje que el año 2016, disminuyendo el nivel de insuficiente del 78% al 28% para el año 2017.

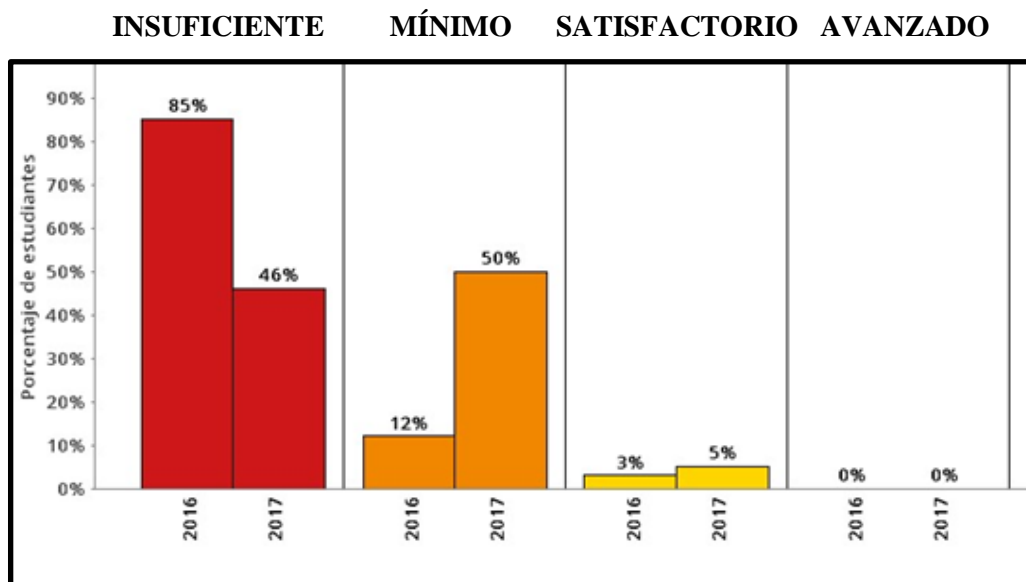


Figura 4: Proporción según niveles de desempeño en lenguaje, grado Quinto

Nota: ICFES. Fecha de actualización 24/02/2018

Con respecto a lenguaje en 5° en el área de lenguaje para el 2017 se tuvo un porcentaje mayor en el nivel satisfactorio, igualmente disminuyó el porcentaje de 85% a 46% para 2017, sin embargo, no se ubicaron estudiantes en el nivel avanzado en ambos años.

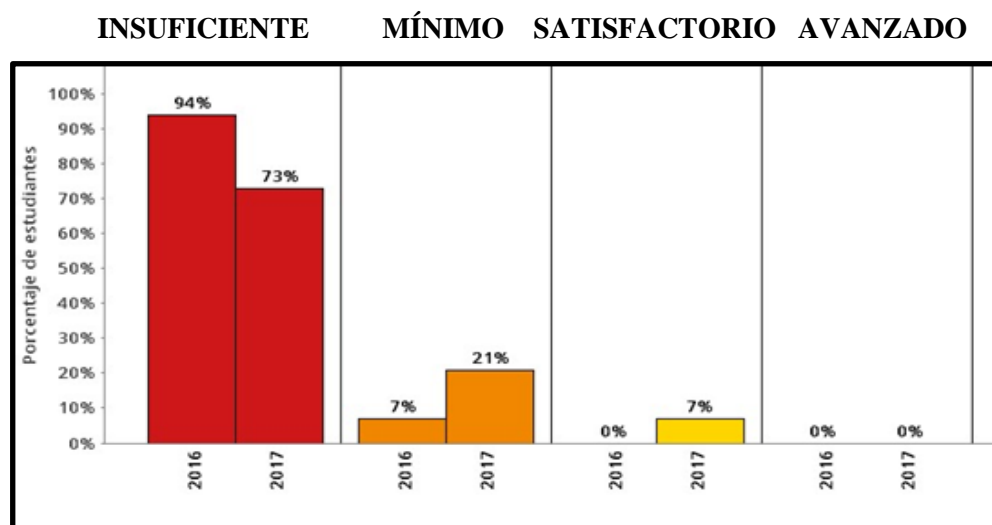


Figura 5: Proporción según niveles de desempeño en Matemática, grado Quinto

Nota: ICFES. Fecha de actualización: 24/02/2017

Con respecto a Matemáticas en el grado 5° para el año 2017 el porcentaje del nivel satisfactorio es mayor que el del año 2016, se disminuyó el porcentaje de insuficiente de 94% a 73%; no se ubicaron estudiantes en nivel avanzado.

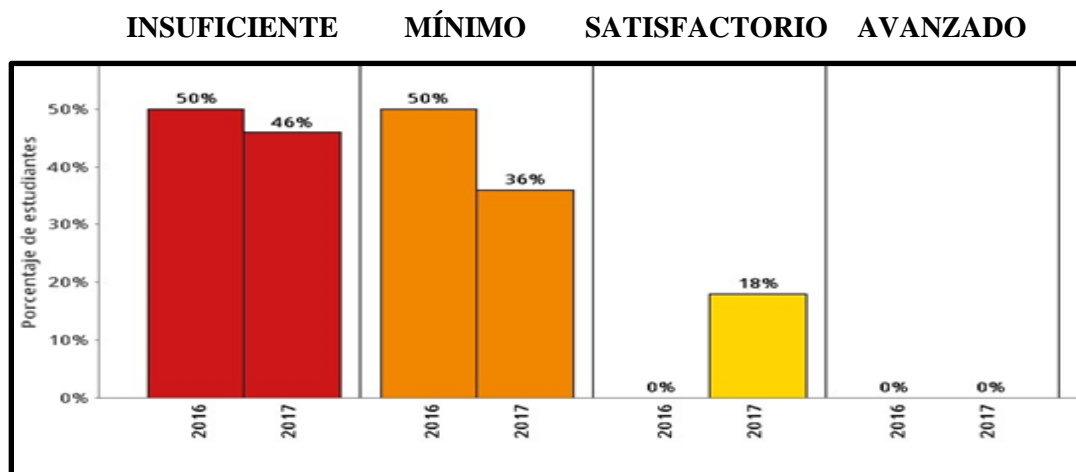


Figura 6: Proporción según niveles de desempeño en lenguaje, noveno grado

Nota: ICFES. Fecha de actualización: 24/02/2019

Asimismo, en el desempeño de lenguaje en el grado 9° para el año 2017 el porcentaje del nivel satisfactorio es mayor que en 2016 y se observa una disminución mínima en el nivel de insuficiente de 50% a 46%; no se ubicaron estudiantes en el nivel avanzado.

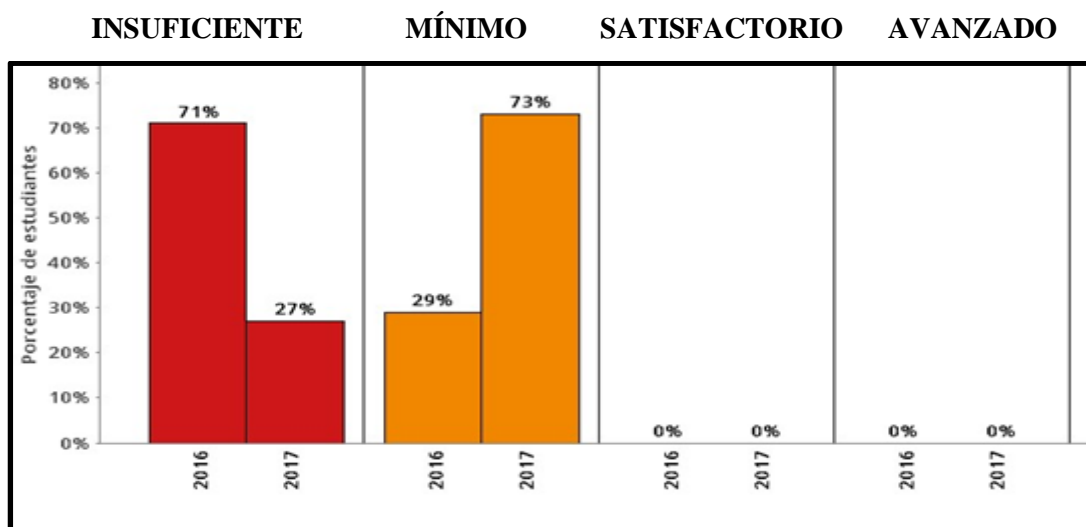


Figura 7: Proporción según niveles de desempeño en Matemáticas, noveno grado

Nota: ICFES. Fecha de actualización: 24/02/2018

En lo que se relaciona con el desempeño en matemáticas en el año 2017, en grado noveno se disminuyó el porcentaje del nivel insuficiente de 71% al 27%, y no se ubicaron estudiantes en nivel

satisfactorio y nivel avanzado. A nivel general se puede decir que se tuvo una mejora en el desempeño en las áreas de matemáticas y lenguaje entre el año 2016 y 2017, sin embargo, los resultados más altos fueron en lenguaje; también se observa que a medida que aumenta el grado o nivel los resultados son más bajos.

Análisis Estructural

Se realizó un análisis de 51 variables, que influyen y/o dependen del proceso educativo quedando de la siguiente manera, como se muestra en la Figura 10.

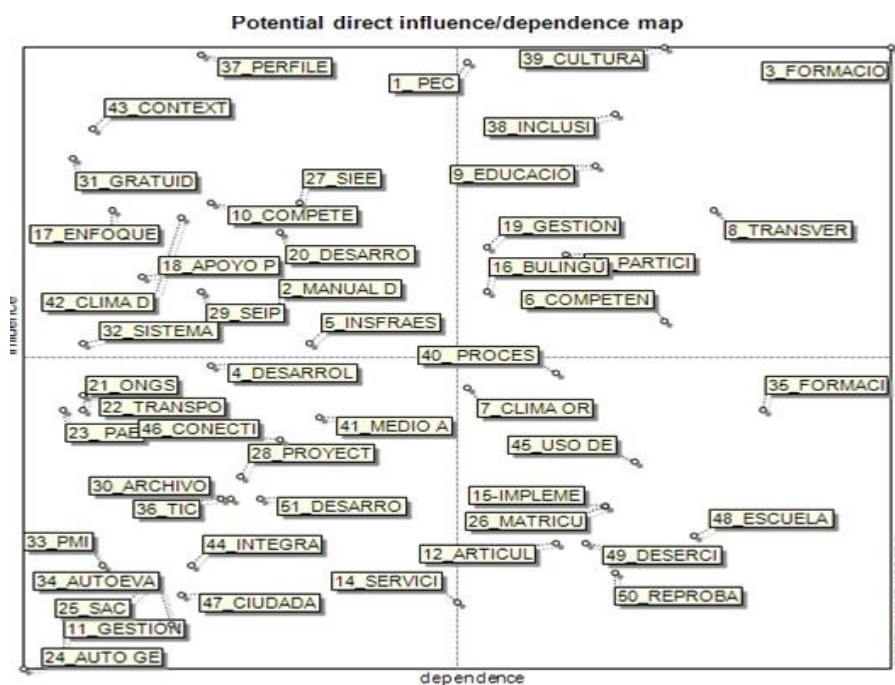


Figura 8: Variables que afectan la Institución Etnoeducativa Rural Nazareth

Nota: Maestría en Gestión y Dirección, Universidad de la Sabana, Habilidades en gestión y dirección estratégica. construcción del grupo investigador. Micmac. mapa de dispersión.

Dando como resultado las siguientes variables a intervenir para el mejoramiento de la calidad educativa en nuestra Institución.

1. Formación Docente
2. Transversalidad
1. Cultura Ciudadana
2. Educación Inclusiva
3. Inclusión
4. Educación Lingüística
5. Bilingüismo

6. Participación de los padres
7. Transversalidad
8. Gestión Lingüística

Perfil Docente

Tabla 2 *Perfiles de los docentes Institución Etnoeducativa Rural Nazareth*

PERFIL	NÚMERO DE DOCENTES
Licenciados	10
Administrador de empresa	1
Ingeniero de sistemas	1
Biólogo	1
Normalista	6
Bachiller	43

Nota: Formato de Talento Humano Secretaría de Educación Departamental. Fecha 13/11/2019.

Infraestructura

La Institución durante 7 años contó con aulas artesanales, lo que se conoce en el medio como aulas de yotojoro, en incluso debajo de un árbol de trupillo, las autoridades tradicionales que representan la Institución hicieron las respectivas gestiones en Bogotá y el Ministerio de Educación Nacional hizo una inversión de 5.000.000.000, millones en infraestructura en la institución.

Tabla 3 *Autoevaluación Institucional, Talento Humano*

	Existencia	Permanencia	Apropiación	Mejoramiento
Perfiles	1			
Inducción			1	
Talento Humano				
Formación y capacitación	1			
Asignación académica			1	
Pertenencia del personal Vinculado		1		

Evaluación de desempeño	1			
Estímulos			1	
Apoyo a la investigación	1			
Convivencia y manejo de conflictos			1	
Bienestar de talento humano	1			
TOTAL	4	1	4	0

Nota: Auto Evaluación Institucional, Gestión administrativa y financiera. Fecha 30/01/2018.

De acuerdo a la anterior tabla, en perfil docente, formación y capacitación, apoyo a la investigación y bienestar a talento humano nos encontramos en solo el estado de existencia, lo que significa que tenemos problemas que necesitan ser gestionados para la mejora de la calidad de la educación en nuestra institución.



Figura 9: Aula múltiple y comedor

Nota: Colección de fotos de la IER Nazareth. Fecha 5 agosto de 2018.



Figura 10: Bloques de salones

Nota: Colección de fotos IER Nazareth. Fecha: 5 de agosto de 2018



Figura 11: Sala de informática I. E. Nazareth

Nota: Colección de fotos IER Nazareth. Fecha: 4 marzo de 2019

Análisis y Diagnóstico Estratégico

Como primer aspecto, se realizó un análisis de matriz externa (EFE) organizado en oportunidades y amenazas para la Institución educativa obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 4 *Direccionamiento estratégico. Resultados Matriz EFE*

	Calificación
OPORTUNIDADES	
Legislación educación inclusiva	0,24
Desarrollo tecnológico	0,24
Infraestructura	0,21
PAE	0,40
Cultura de emprendimiento	0,21
AMENAZAS	
Educación propia (SEIP)	0,18
Gratuidad	0,18
Apoyo psicosocial	0,18
Participación de los padres	0,14
Proyectos transversales	0,16
Articulación técnica	0,18
Transporte escolar	0,18
Total	2,5

Nota: Análisis realizado por Autores en Módulo de Habilidades Directivas.

El puntaje positivo (valorado desde 2,5) muestra un efectivo aprovechamiento de las oportunidades para contrarrestar las amenazas que ponen en riesgo la Institución educativa y lo pueden afectar considerablemente, es el caso de la implementación de la educación propia y los proyectos transversales que orientan la acción pedagógica, la participación de los padres en el proceso y el apoyo suficiente de los ingresos por gratuidad.

Asimismo, se realizó un análisis de matriz interna (EFI) organizado en debilidades y fortalezas con los que cuenta la Institución educativa obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 5 *Direccionamiento Estratégico Resultados Matriz EFI*

	Calificación
DEBILIDADES	
Transversalidad currículo etnoeducativo	0,18
Implementación proyectos transversales	0,18
Bilingüismo	0,18
Enfoque hacia el emprendimiento	0,18
Proceso de matrícula y cobertura	0,18
Proyectos de aula	0,18
Sistema de archivo	0,14
FORTALEZAS	
Formación y adecuación del perfil docente	0,27
Clima organizacional	0,18
Competencias ciudadanas	0,18
Gestión del tiempo	0,15
Desarrollo del personal administrativo	0,18
Sistema de evaluación	0,21
Total	2,39

Nota: Análisis realizado por Autores en Módulo de Habilidades Directivas.

Como conclusión a este análisis se obtuvo que es necesario revisar los procesos de Transversalidad del currículo, la implementación de proyectos transversales y de aula, así como también los procesos administrativos de ingreso y permanencia de estudiantes. Es importante resaltar la importancia del enfoque de la institución educativa con respecto a la marca y lo que lo hace competitivo con respecto a las demandas de la etnoeducación (Bilingüismo y educación propia), ya que es evidente una debilidad interna en estos procesos. Cabe anotar, las fortalezas en cuanto a la formación y adecuación del perfil docente para cumplir con los objetivos institucionales.

Como parte adicional de este análisis estratégico se realizó la matriz de análisis competitivo con el CER Ishachimana (cercano geográficamente), lo cual permitió evaluar los aspectos seleccionados que según la IE Nazareth, son importantes para el éxito, que en este caso fueron:

1. Desarrollo tecnológico
2. Infraestructura
3. Educación propia (SEIP)
4. Educación inclusiva
5. PAE
6. Desarrollo de competencias ciudadanas
7. Cultura de emprendimiento
8. Competencias en comunicación lingüística (Bilingüismo)
9. Formación y adecuación del perfil docente

De la cual se obtuvieron las siguientes conclusiones:

1. La implementación de la educación propia y el Bilingüismo se convierten en factores claves que bloquean el éxito y competitividad de la IE Nazareth. Mientras la infraestructura, el desarrollo tecnológico y la formación docente se convierten en ejes de fortalecimiento sobre la competencia.

2. Los ejes que marcan el éxito del centro etnoeducativo Ishachimana se hallan en la educación inclusiva, la cultura de emprendimiento y el desarrollo de competencias lingüísticas (Bilingüismo).

3. En ambas instituciones hay dos factores de éxito: la implementación del PAE de forma eficiente, como apoyo para la permanencia, además de la educación inclusiva como referente de educación integral y formativa.

Contextualización CER Ishachimana

Para el año 2017, por Resolución N° 0395 de fecha 7/7/2017 se crea el Centro Etnoeducativo Rural Ishachimana con la siguiente descripción:

Tabla 6 Descripción general CER Ishachimana, Manaure, La Guajira

MUNICIPIO:	MANAURE
UBICACIÓN:	ZONA RURAL. VIA MANAURE – URIBIA
DIRECCIÓN:	KM 6 VÍA MANAURE – URIBIA
TELÉFONO:	3126748911

E-MAIL:	ishachimana@gmail.com
NOMBRE:	CENTRO ETNOEDUCATIVO RURAL ISHACHIMANA
CARÁCTER:	MIXTO
CALENDARIO:	A
JORNADA:	MAÑANA
NIVELES:	PREESCOLAR, BASICA PRIMARIA Y SECUNDARIA
MODALIDAD:	ACADEMICA
NATURALEZA:	OFICIAL
CODIGO DANE:	244560004253
NIT:	901100415-0
Personería jurídica:	Resolución N° 0395 Fecha: 7/7/2017
Representante Legal:	LIC. RITA VIVIANA URIANA URIANA
Sede Principal:	ISHACHIMANA

Nota: Construcción propia.

Las comunidades donde se desarrolla el Centro Etnoeducativo Rural Ishachimana son en su mayoría wayuu, pertenecientes a las comunidades: Ishorshimana, Ishashimana, Parralain, Casiskat N°3, Amalita, Jocolibao, Mocoahirramana, Chubatamana, Mapuain, Kalinasirra, Hurraychichon, Yosumana, Villa Sara, Yuntamana, Chojochon, Casiskat, Wayetakat Amalishamana, Berlin-Poronlimana, Malawainkat, Casushi-Alitamana. Cada comunidad que integra la comunidad educativa está representada ante esta por sus respectivas autoridades tradicionales, todos los Wayuu que habitan cada territorio conocen en pleno los linderos y sus límites para no generar futuros problemas dentro y fuera del contexto.

Tabla 7 Cobertura año 2021, Discriminada por Sedes CER ISHACHIMANA

N°	SEDE	GRADOS	N°
1	Escuela Rural Indígena Amalishamana	0 a 5°	46
2	Escuela Rural Indígena Kalinasirra	0 a 3°	12
3	Escuela Rural Indígena Casiskat	0 a 5°	71
4	Escuela Rural Indígena Chojochon	0 a 5°	86

5	Escuela Rural Indígena Hurraychichon	0 a 5°	37
6	Escuela Rural Indígena Ishashimana	0 a 9°	1055
7	Escuela Rural Indígena Ishorshimana	0 a 5°	37
8	Escuela Rural Indígena Jocolibao	0 a 3°	17
9	Escuela Rural Indígena Mapuain	0 a 3°	19
10	Escuela Rural Indígena Mochirramana	0 a 5°	101
11	Escuela Rural Indígena Perralain	0 a 5°	32
12	Escuela Rural Indígena Wayetakat	0 a 3°	17
13	Escuela Rural Indígena Yuntamana	0 a 5°	56
14	Escuela Rural Indígena Villasara	0 a 3°	40

TOTAL, COBERTURA: 1635

Nota: SIMAT, abril, 2021

Currículo Propio

El currículo en el Centro Etnoeducativo Rural Ishachimana se asume como un proceso de construcción que apunta a la integralidad en el desarrollo de niños, niñas y jóvenes de la comunidad wayuu, orientado desde los fundamentos y principios culturales del pueblo wayuu, con la participación de mayores, sabedor, autoridades, padres de familia, etnoeducadores, estudiantes y otros actores de presencia en la comunidad. El Centro Etnoeducativo Rural Ishachimana, implementa una pedagogía intercultural bilingüe (Wayuunaiki – español), y adicionalmente el inglés como idioma universal, teniendo en cuenta el contexto local, regional y global, la interculturalidad, los lineamientos de la ley general de educación y los lineamientos generales del proyecto etnoeducativo ANAA- AKUAIPA.

Tiene como propósito general la formación integral de jóvenes líderes y competentes en una cultura de emprendimiento hacia la producción agrícola y pecuaria, la formación técnica en Panadería artesanal, carpintería y producción artística artesanal, que permita a los jóvenes de este Centro Etnoeducativo alcanzar mejores condiciones en su calidad de vida y la de sus familias, siempre basada en sus potencialidades como nación wayuu y en sus usos y costumbres. Para alcanzar este propósito, se toma como base inicial los elementos de la pedagogía tradicional wayuu (saberes ancestrales, creencias, la oralidad, la espiritualidad, así como los valores artesanales, artísticos, éticos y religiosos), para la construcción del conocimiento y su transmisión a las futuras generaciones.

La Comunidad Educativa

La Comunidad del Centro Etnoeducativo puede considerarse de clase baja y muy baja, los estudiantes viven en su mayoría en las rancherías cercanas y unos pocos provienen de la zona urbana de Manaure. Los padres de familia son madres generalmente amas de casa y padres que se dedican a la agricultura y a la cría de chivos. Como producto de la interacción escuela-comunidad en la que coadyuvan todos los escenarios de participación se generan proyectos que contribuirán al bienestar de la Nación Wayuu en lo referente a las necesidades básicas.

En este sentido, los estudiantes del CER Ishachimana, a través de su modelo pedagógico y la organización de su currículo, tiene la oportunidad de recrear el proceso pedagógico en los contextos donde se enfatiza el saber hacer, los cuales son: el taller (ejecución de actividades de los proyectos transversales), la huerta escolar, los eventos culturales y recreativos, los encuentros deportivos con otros centros; dichos espacios facilitan el desarrollo de competencias tanto técnicas como personales.

Ubicación y Distribución Física

El Centro Etnoeducativo Rural Ishachimana se ubica en el km 6 vía Manaure - la Guajira. Cuenta con 20 aulas construidas y cuatro en enramadas; aula de Informática; comedor estudiantil; aula taller de Panadería; laboratorio de Biología y Química; sala de Audiovisuales; dos oficinas administrativas; una maloka y una cancha múltiple.

Tabla 8 *Calendario escolar del Centro Etnoeducativo Rural Ishachimana año 2020*

ACTIVIDAD	FECHA	N° DE SEMANAS			
		Desarrollo académico	Desarrollo institucional	Vacaciones docentes	Receso estudiantil
Desarrollo institucional	20- 01 al 2-02		2		
Receso estudiantil	20 -01 al 2-02				2
Trabajo académico	3 -01 al 26-06	20			
Desarrollo institucional	16-03 al 27-03		2		
Vacaciones docentes	30-03 al 19-03			3	
Receso estudiantil	16-03 al 19-04				5

Trabajo académico	27-07 al 2-10	10		
Desarrollo institucional	5 al 9 -10		1	
Receso estudiantil	5 al 9 -10			1
Trabajo académico	12-10 a 13-12	10		
Desarrollo institucional	14 al 20 -12		1	
Receso estudiantil	8 -12 al 19-01			6
Vacaciones docentes	16 -12 al 19-01		5	
TOTAL		40	5	7
				12

Nota. Calendario Académico del Centro Etnoeducativo Rural Ishachimana e Institución Etnoeducativa Rural Nazareth, año 2020.

Uno de los aspectos más importantes del desarrollo institucional es el talento humano con el que se cuenta para adelantar el Proyecto Etnoeducativo. Este talento humano está distribuido como sigue:

Talento Humano

Tabla 9 *Distribución del talento Humano del CER Ishachimana*

Cargos	Cantidad	Vinculación
Directivos docentes	4	Oficial – Propiedad
Docentes	65	Oficial – Propiedad
Administrativos	6	Contrato de prestación de servicios
Operativos	10	Contrato de prestación de servicios
Sabedor	1	Sabedor (docente orientador)

Nota. DANE, 2020

Con respecto a la Formación de los directivos docentes y docentes del centro Etnoeducativo se detallan como sigue:

Tabla 10 *Máximo nivel educativo alcanzado por los docentes del CER Ishachimana, año 2020*

NIVEL EDUCATIVO	FR	%
Bachiller pedagógico	41	59%
Bachiller técnico	1	1%
Etnoeducadores	8	11%
Normalista superior	6	9%
Licenciado	7	10%
Profesional diferente de educación	5	7%
Postgrado en educación	2	3%
Total	70	100%

Nota: DANE. (2020). Estadísticas de educación formal 2019.

En este sentido, se resalta el aspecto de gestión del Talento Humano en la Autoevaluación del año 2018, debido a su pertinencia con las necesidades susceptibles de ser intervenida a partir de la gestión directiva. Esta autoevaluación se resume en este aspecto administrativo en la tabla 11 la cual brinda una descripción del estado de los aspectos a tener en cuenta y que están relacionados con el perfil docente y su formación continua.

Tabla 11 *Autoevaluación del Talento Humano CER Ishachimana, según Autoevaluación 2018*

ASPECTO	DESCRIPCIÓN DE ESTADO
Perfiles	Se seleccionaron para efectos de nombramiento un personal que cumpliera con los requerimientos mínimos de acuerdo con los perfiles requeridos.
Inducción	No hay un plan claro para la inducción del personal, tampoco cuando cambia de asignación o área
Formación y Capacitación	No se gestionó y ejecutó un plan de capacitación docente priorizando las necesidades de los docentes.

Asignación académica	Se está en un proceso de planificar la carga académica teniendo en cuenta los perfiles, más sin embargo por la insuficiencia de perfiles hay que asignar, aunque no se tenga el perfil adecuado
Pertenencia del Personal Vinculado	Los docentes en su mayoría no realizan actividades complementarias fuera del horario escolar.
Evaluación de desempeño	No se ha realizado
Estímulos	Se estimulan ocasionalmente en comunidad, los logros alcanzados tanto en aspectos actitudinales y de convivencia, así como en el desempeño docente.
Apoyo a la investigación	No hay un plan de fomento de la investigación, solo iniciativas de algunos docentes que lo aplican dentro del aula.
Convivencia y manejo de conflictos	Desde el área de C. sociales y Ética se plantean estos temas y se llevan ocasionalmente a la práctica con el apoyo del grupo psicosocial.
Bienestar de talento Humano	No hay programas claros en este sentido, solo actividades esporádicas que surgen de una necesidad.

4.2 Marco Teórico

4.2.1 Definición de calidad.

Una definición de calidad involucra diferentes aspectos para tener en cuenta, en este sentido la calidad varía según el lugar y el momento en que es apreciada, es decir que se lee de acuerdo con patrones históricos y culturales que tienen que ver con una realidad específica, con una formación social concreta, en un país concreto y en un momento concreto.

Asimismo, la calidad varía según la apreciación de la persona que la valora y el momento en que se hace. Es decir, lo que puede ser calidad para una realidad social, puede no serlo para otra, lo que puede ser calidad para una época puede no serlo para otra. Por ello, el análisis de la calidad de la educación y su evaluación debe considerar las características de los contextos en que surgen y se desarrollan.

Estos tres aspectos, lugar y momento de observación, apreciación de quien la valora y el momento en que lo hace así como las características de los contextos en que surgen y se desarrollan, se reflejan al expresar que “la calidad es una cualidad integral de un objeto que expresa en qué grado se asemeja a un patrón ideal de esa clase de objeto, permitiendo establecer juicios ordinales entre objetos de una misma

clase” (EcuRed, 2019) Se puede hablar entonces de calidad del docente (como profesional que presta un servicio), de calidad de los aprendizajes, de calidad de la infraestructura, de calidad de los procesos.

Se pueden identificar dos posturas frente a la calidad en el contexto educativo definidas como macro-categorías: una definida como la calidad de la educación, vista desde el concepto de Calidad Total en las instituciones educativas, asumida esta desde el principio del resultado, centrada en los procesos; y, Educación de Calidad, orientada al fin educativo de formación de personas, concepción del enfoque antropológico.

4.2.2 La Calidad de la educación.

La expresión “calidad educativa” es un constructo que tiene como nota muchos factores. A nivel internacional existe un consenso de atribuir el término a un elemento que permite integrar, relacionar y revisar la funcionalidad de los componentes que garantizan el cumplimiento de la finalidad de la educación, asociada esencialmente con el logro de los objetivos de aprendizaje y la formación integral.

Según Lugo y otros (2012), los componentes que garantizan dicho cumplimiento son:

- El correcto diseño de planes y programas de estudio,
- La exigencia y profesionalización de los procesos de enseñanza
- El empleo de buenos recursos didácticos
- La presencia de un ambiente e infraestructura que promueva el aprendizaje
- La formación de profesionales e investigadores
- La promoción de programas que involucren a los distintos actores (estudiantes, familia, comunidad y personal académico y administrativo),
- La validez oficial
- Una atinada gestión educativa.

Es así como el término Calidad se instala en las agendas de las políticas educativas de todos los países en la década de 1990, desde la Declaración Mundial sobre Educación para Todos: La Satisfacción de las Necesidades Básicas de Aprendizaje, celebrada en Jomtien, Tailandia, en el año 1990 y enriquecida en el año 2011. De acuerdo con Barreda y Aguado, citados por Lugo (2012), hablar de calidad de la educación incluye varias dimensiones o enfoques, complementarios entre sí:

- **Una educación de calidad es** aquella que logra que los estudiantes realmente aprendan lo que se supone deben aprender –aquello que está establecido en los planes y programas curriculares–, al cabo de determinados ciclos o niveles.

- **Una educación de calidad** es aquella cuyos contenidos responden adecuadamente a lo que el individuo necesita para desarrollarse como persona –intelectual, afectiva, moral y físicamente–, y para actuar en los diversos ámbitos de la sociedad –político, económico y social–. Esta dimensión es complementaria de la anterior y está referida a qué es lo que se aprende en el sistema y a su pertinencia en términos individuales y sociales.
- **Una educación de calidad** es aquella que ofrece al estudiante un adecuado contexto físico para el aprendizaje, un cuerpo docente convenientemente preparado para la tarea de enseñar, buenos materiales de estudio y de trabajo, estrategias didácticas adecuadas, etc. Esta dimensión se refiere a los procesos y medios que el sistema brinda a los estudiantes para el desarrollo de su experiencia educativa.

Revisando lo que dice el autor, la primera dimensión hace énfasis en que los estudiantes asistan a clase y aprendan en su paso por el sistema, lo cual coloca en primer plano los resultados de aprendizaje efectivamente alcanzados por la acción educativa. Por su parte la segunda dimensión resalta los fines atribuidos a la acción educativa y su realización en los diseños y contenidos curriculares; y la tercera dimensión coloca la importancia en el análisis de los medios empleados en la acción educativa, siendo esta última -en consideración de los investigadores- la de mayor relevancia, al colocar como un factor esencial en una educación de calidad la mediación del docente y su formación continua para ser competente en su tarea, desarrollando un proyecto didáctico pertinente con las necesidades del contexto y del proyecto de aprendizaje de sus estudiantes.

Asimismo, Palma (2016) expresa que la calidad educativa se refiere a

Aquellas instituciones que promueven el progreso de los estudiantes en una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales, teniendo en cuenta su nivel socioeconómico, su medio familiar y su aprendizaje previo, luego entonces.... un sistema escolar eficaz es aquel que maximiza la capacidad de las escuelas para alcanzar esos resultados.

Con esta apreciación del autor se infiere que hay un valor añadido en la eficacia escolar y que este es relativo y consustancial con todos los elementos que se requieren en el proceso para alcanzarla, que provienen de factores individuales, sociales y contextuales, incluyendo a la injerencia del docente en el acto pedagógico.

Por su parte, la UNESCO (2019) considera que “la educación es un derecho humano para todos, a lo largo de toda la vida, y que el acceso a la instrucción debe ir acompañado de la calidad”. En este sentido se ha orientado la coordinación de la Agenda de Educación Mundial 2030, en el marco del Objetivo de

Desarrollo Sostenible 4, el cual constituye la síntesis de las ambiciones de la educación, cuyo objetivo es “garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover las oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”, de aquí a 2030.

Para cristalizar esta ambición a nivel regional, los ministros de Educación y autoridades educativas de alto nivel de América Latina y el Caribe aprobaron en julio de 2018 los Acuerdos de Cochabamba y la Hoja de Ruta Regional para la implementación del ODS4–E 2030 en la región. Dichos acuerdos pusieron de manifiesto las cuestiones prioritarias para los países de la región, tales como la calidad de la educación, la equidad y la inclusión, los docentes y el personal educativo, así como el aprendizaje a lo largo de toda la vida (UNESCO, 2018)

En este sentido, el valor del docente en la calidad de la enseñanza es una constante en la literatura académica y científica internacional y son frecuentes los estudios que centran la calidad de los sistemas educativos en la calidad de sus docentes, como es el caso del Informe McKinsey (2007) que concluye, a partir de la comparación de los 10 mejores sistemas educativos del mundo según la clasificación del Programa Internacional de Evaluación de Estudiantes (PISA) de la OCDE, que el nivel educativo de un país depende de la formación, motivación y aprendizaje permanente de sus profesores.

Ahora bien, es importante resaltar la vigencia actual del informe para la UNESCO de la Comisión Internacional sobre Educación para el siglo XXI, presidido por Jacques Delors, el cual destaca que la educación a lo largo de toda la vida se basa en cuatro pilares:

Aprender a conocer, reconociendo al que aprende diariamente con su propio conocimiento, combinando elementos personales y "externos".

Aprender a hacer, que se enfoca en la aplicación práctica de lo aprendido.

Aprender a vivir juntos, que se ocupa de las habilidades críticas para llevar adelante una vida libre de discriminación donde todos tengan iguales oportunidades de desarrollarse a sí mismos, a sus familias y a sus comunidades.

Aprender a ser, que hace hincapié en las destrezas que necesitan los individuos para desarrollar su pleno potencial. (Delors, 1996)

Esta conceptualización de la educación significó una mirada integrada y comprensiva del aprendizaje y, por lo tanto, de aquello que constituye una educación de calidad. La UNESCO entonces promueve un acceso a una educación de buena calidad como derecho humano y considera que debe ser realmente desarrollado en todas las actividades educativas

Asimismo, el informe “Delors”, indica que la evidencia disponible que forma parte de una investigación realizada 10 años atrás, sugiere que el principal impulsor de las variaciones en el aprendizaje escolar es la calidad de los docentes. En todos los sistemas educativos visitados durante un proceso continuo por el cual se toma como referencia los productos, servicios o procesos de trabajo de las instituciones, para compararlos con los de otras y posteriormente realizar mejoras e implementarlas; los directores informaron diferencias en el volumen de aprendizaje de las distintas clases, las que dependieron principalmente de la calidad de la enseñanza recibida.

Es así como La Internacional de la Educación – IE (2017) asume el papel del docente, al considerar que “la enseñanza de calidad es fundamental para un aprendizaje de calidad”. En tal sentido, atendiendo a la política global sobre la educación de la IE se puede inferir que los docentes en general deben tener formación permanente y las competencias adecuadas para lograr una enseñanza y un aprendizaje de calidad en sus estudiantes, siendo ese aprendizaje continuo impulsado por la institución educativa con base en un diagnóstico de las necesidades institucionales, en consonancia con los proyectos personales de cada uno de los docentes, articulados para cumplir con los fines educativos de formación para la vida.

4.2.3 La calidad de la educación en los objetivos de desarrollo sostenible.

En septiembre de 2015, 193 países adoptaron un conjunto de objetivos para erradicar la pobreza, proteger el planeta y garantizar la prosperidad para todos, como parte de la nueva Agenda de Desarrollo. Cada objetivo tiene metas específicas a ser logradas en los próximos 15 años. En el Objetivo 4, denominado Calidad de la Educación, que se propone “Garantizar una enseñanza inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos” (ODS, 2015) y en particular el apartado 4.C – persigue aumentar la oferta de profesores cualificados en los países en desarrollo.

Por ello, de aquí a 2030, se tiene previsto aumentar considerablemente la oferta de docentes calificados, incluso mediante la cooperación internacional para la formación de docentes en los países en desarrollo, especialmente los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares. Sin embargo, es importante recabar información sobre cuáles serían los aspectos formativos a tener en cuenta y si estos podrían ser contextualizados a las regiones y sus particularidades.

Acerca del tema de calidad educativa también toma posición la fundación Compartir, con su programa Palabra Maestra (2017), la cual expresa que antes, la calidad se asociaba a la capacidad que tenía todo un sistema educativo en transmitir una serie de contenidos; actualmente se asocia a los siguientes referentes: estándares de calidad, lineamientos curriculares, ruta para el mejoramiento PMI (Planes de Mejoramiento Institucional), ISCE (índice sintético de calidad educativa) y pruebas SABER, cada uno de

ellos interactuando de manera cíclica, enfocados en la transformación de la sociedad actual y en el estudiante como el centro del mismo proceso de enseñanza - aprendizaje.

4.2.4 Calidad educativa desde la concepción indígena.

Según la comisión nacional de trabajo y concertación de la educación para los pueblos indígenas (CONTCEPI 2013), la calidad educativa para los pueblos indígenas es

- La capacidad de adquisición, transmisión e intercambio de conocimientos con pertinencia para mantener el equilibrio y armonía de la naturaleza.
- Calidad es potenciar las capacidades de intercambiar y encontrarnos con las demás culturas en condiciones de respeto mutuo.
- Desarrollar la capacidad de ver, observar, oír para entender a los demás e interpretar correctamente la enseñanza de la naturaleza.
- Capacidad de crear las condiciones para rescatar la credibilidad de lo propio con criterio crítico y autocrítico.
- Capacidad de desarrollar una actitud propositiva para solucionar los problemas prácticos y cotidianos.
- Capacidad de trabajo en equipo contribuyendo al fortalecimiento de la unidad social, política, económica y cultural de cada pueblo.
- Calidad es desarrollar las habilidades lingüísticas para dinamizar el fortalecimiento de las lenguas tanto indígenas y no indígenas, proyectando así un fortalecimiento cultural y social.
- Calidad es también la construcción de material educativo desde nuestro conocimiento ancestral.

Como podemos ver los pueblos indígenas en Colombia a través de los tiempos han desarrollado un sistema propio de educación que busca fortalecerse con el intercambio de conocimientos con el “otro” es decir con todo aquel fuera de su contexto buscando un equilibrar lo que para ellos representa la calidad en su propio estilo de vida y su relación con la naturaleza y el mundo.

4.2.5 Sobre el concepto de educación de calidad en esta investigación.

Finalmente, el equipo investigador, define la educación de calidad como aquella que permite aprendizajes que responden con pertinencia a las necesidades de desarrollo personal de los estudiantes, en los aspectos físicos, cognitivos, procedimentales, afectivos y de vínculos, para actuar competentemente en los diversos ámbitos de la sociedad –político, económico y social–, sea ésta su comunidad inmediata o en su contexto global de interacción. Para ello, la educación de calidad incluye de manera esencial la mediación del docente y su formación continua para ser competente en su tarea, desarrollando un proyecto didáctico

pertinente con las necesidades del contexto y del proyecto de aprendizaje de sus estudiantes. En tal sentido, el grupo investigador se identifica con una postura orientada al fin educativo de formación de personas desde el enfoque antropológico.

4.2.6 Factores de calidad educativa que están relacionados con la práctica docente.

En los orígenes de las orientaciones internacionales y los resultados de las evaluaciones educativas en el país se pueden encontrar diferentes enfoques sobre la calidad. Según Ramírez (2011), una de ellas es la dada por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), quienes enuncian que una educación de calidad requiere considerar la formación en competencias en tres ejes, en las cuales la práctica docente está relacionada estrechamente:

1. Uso de herramientas tecnológicas para la interactividad, lo cual implica ser competentes para el adecuado uso del lenguaje, los símbolos, los textos, de conocimiento e información, y de tecnologías de información. Los docentes entonces deben crear los espacios y didácticas para fortalecer su labor y las competencias de los estudiantes en estos aspectos relacionados con la comunicación tal y como lo exige la globalización.
2. Interacción en grupos heterogéneos, por la necesidad de relacionarse con la diversidad en sociedades plurales, la importancia de la empatía y del ‘capital social’: competencias para relacionarse con los otros; para cooperar y trabajar en equipos. Por ello en las metodologías utilizadas tanto en el aula como en los proyectos institucionales se generan oportunidades para el desarrollo de estas competencias que favorecen el desarrollo de la ciudadanía, habilidades lingüísticas para el emprendimiento y la participación.
3. Manejo y resolución de conflictos y actuar con autonomía. Como es necesario ejercer los derechos y asumir responsabilidades, así como entender su propio medio y su funcionamiento, se requieren competencias para actuar en amplios campos de la vida social y cultural; para formar y conducir planes de vida en proyectos personales; para defender y asegurar los derechos, límites y necesidades personales. Desde la práctica docente, según los autores de esta investigación es esencial que el docente se forme continuamente en pro de desarrollar las habilidades para la vida que son cambiantes y complejas como su contexto propio y global.

En este sentido, en un campo tan abarcador, el docente que sirve a los fines de orientador y mediador del aprendizaje de sus estudiantes requiere actualización permanente de sus competencias para cumplir con esta labor misional.

4.2.7 Formación docente para la calidad educativa.

Luego del resultado de las pruebas PISA, que se dieron a conocer en 2019, surgieron varios interrogantes frente a la calidad educativa de nuestro país debido a los bajos resultados de los estudiantes de 15 años que presentaron estas pruebas. Julián De Zubiría, dando su punto de vista frente a estos resultados, menciona cinco variables principales claves frente a la calidad educativa en Colombia y la primera que menciona es “la formación del docente es de muy baja calidad en Colombia” (De Zubiría, 2019). Para De Zubiría, con reconocida autoridad en el ámbito educativo colombiano, la formación docente está entre los factores indispensables para la buena calidad de la educación en las instituciones educativas.

Por su parte, el pedagogo brasileiro Paulo Freire (2000), se refiere al papel fundamental del docente en su función educativa: “Una de las tareas del educador es rehacer esto..., en el sentido que el educador es también un artista, él rehace el mundo, él redibuja el mundo, repinta el mundo, recanta el mundo, redanza el mundo”. Freire le da tal importancia al educador, como él lo llama, que este sujeto es capaz de cambiar la realidad del mundo, está entre sus tareas y funciones cambiar su realidad y transformarla; como enfatiza el mismo Freire: “no importa que este contexto esté echado a perder, la función del educador es cambiarlo”.

Asimismo, la consultora Mckensey & Company, realiza y publica un estudio en septiembre de 2007 en educación, y con respecto al docente dice: “la evidencia disponible sugiere que el principal impulsor de las variaciones en el aprendizaje escolar es la calidad de los docentes” (Barber y Mourshed, 2007). Las conclusiones de este estudio sugieren que, así como se tenga docentes de calidad habrá educación de calidad, por ello es necesario que para que tener una buena transformación hacia la calidad en la educación se deben tener maestros capaces de facilitar este propósito y finalidad, pues ellos, como lo dice este estudio, son el principal impulsor.

En esta misma línea, un estudio realizado por Calentura y Acero en 2002, concluye que “los docentes son una variable esencial para diferenciar dos tipos de instituciones, pues en las instituciones con mejores resultados los docentes participan en la lectura y la construcción activa del PEI y se forman constantemente” (De Zubiría Samper, López Chaparro & Peralta Pico, 2015). De acuerdo a lo anterior, la calidad del docente hace la diferencia entre instituciones con un buen desempeño y las que no, pero aparecen características especiales de estos docentes, las cuales se refieren a que los docentes participan activamente en gestión del PEI, y se agrega otra característica muy importante: la formación continua.

4.2.8 Formación del docente étnico.

Los aspectos mencionados no son ajenos a la calidad de la educación en poblaciones étnicas, por ello es de vital importancia la formación de etnoeducadores para lograr una educación de calidad en el ámbito de los pueblos indígenas:

La formación y capacitación de talento humano indígena está dirigida desde el legado de la ley de origen, de la madre tierra, y es la que posibilita el desarrollo de una formación integral, con manejo de saberes propios y universales. La formación, por ende, es la transmisión, recreación, intercambio y diálogo de saberes de la naturaleza, es el desarrollo de nuestros sentimientos, prácticas y pensamiento vivenciales, que garantizan la permanencia y pervivencia en mayores condiciones de armonía y equilibrio con el cosmos y la humanidad (CONTCEPI, 2013)

Por otra parte, el documento Perfil del SEIP define al docente como un “Maestro Comunitario”, que:

Es el orientador que enseña a aprender, transmitir la cultura, aportar para la construcción y el desarrollo de los Proyectos Educativos Comunitarios, PEC, fortalecer la lengua nativa, poner en práctica las orientaciones político organizativas, pedagógicas y administrativas que les impartan las autoridades indígenas, participar en la construcción permanente de los materiales educativos propios requeridos de acuerdo con los lineamientos del PEC de cada pueblo, participar en los espacios comunitarios de formación pedagógica, participar activamente en los procesos de planeación educativa acorde con lo definido en el PEC y ejecutar las actividades que en él se le hayan asignado, asumir responsablemente el cuidado de los estudiantes mientras estos se encuentren en los diferentes espacios educativos bajo su orientación. (CONTCEPI, 2013).

De acuerdo con esta definición el docente etnoeducador debe estar preparado en lo referente a los aspectos culturales que se amerita, tales como lo político, organizativo y administrativo, para que así de esta manera el docente conozca y promueva la participación sociopolítica.

4.2.9 Definición de docente étnico para esta investigación.

Para esta investigación el maestro debe ser una persona que contribuya a la transformación del mundo, de igual manera como el principal impulsor de la educación de calidad, porque es un ser humano con vocación para enseñar y permanecer constantemente formándose para adquirir las competencias que son necesarias en el siglo XXI, teniendo en cuenta que interactúa en un contexto étnico cultural y favorece la esencia del Ser wayuu (Wanaijejatkat Wayuu), el uso de la lengua materna, del sistema normativo, de la

territorialidad, del arte Wayuu, de la espiritualidad, los juegos tradicionales, la oralidad, el rol de la mujer como principio del pueblo Wayuu, la figura del palabrero, la medicina tradicional y dieta alimenticia.

Es decir, que las características de un buen docente para esta investigación son las de un docente que se forma continuamente y ayuda al desarrollo de la cultura étnica, pero también hace una relación entre lo propio y lo externo para propiciar en los estudiantes y la comunidad la integración con el mundo global de la actualidad, se mueve en la línea de la interculturalidad.

4.2.10 Definición de formación docente para esta investigación.

Para esta investigación se ha definido la formación docente, como aquellas acciones que realiza el maestro en pro de su desarrollo personal, profesional y vocacional, en forma continua, según las necesidades que surjan en el ejercicio de su labor, así como las que planifique como parte de su proyecto de vida profesional, para ser más competente. Estas competencias de acción se refieren no simplemente al contexto como el espacio cultural propio del estudiante, sino todos los espacios que le permitan relacionarse con la comunidad global, ya sea en los contextos académicos, políticos, sociales, económicos, culturales, interculturales, que faciliten al estudiante su formación integral como un ciudadano del mundo.

4.3 Estado del Arte

Tabla 12 *Estado del Arte*

Investigación	Autores	Año	Aportes a la investigación
Lo que hacen los mejores docentes de universidad.	Ken Bain	2004	Los buenos docentes generan aprendizajes profundos, y tiene impacto en los estudiantes el cual es duradero.
Como hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos.	Michael Barber, Mona Mourshed,	2007	La selección y formación del docente como lo más destacado en los mejores sistemas educativos.
La formación docente y la calidad de la educación en los centros educativos bilingües del municipio de el progreso Departamento de Yoro, Honduras.	Miguel Ángel Barahona	2010	La visión desde un enfoque cuantitativo, variables a abordar, hipótesis para plantear. Criterios para una docencia de calidad. Planificación, condiciones y ambientes, metodologías, materiales de apoyo, atención personal y sistemas de apoyo, mecanismos de revisión, formas de evaluación, redes entre docentes.

¿Qué hacen los mejores docentes en la educación básica?	De Zubiria Samper, Julián; Fonseca, Juna Fernando; Pardo, David Esteban; 2015	2015	Las características principales que tienen los mejores maestros son: Dominio del tema, la pasión, y las que menos tienen son comprensión de texto.
Factores asociados a la calidad educativa de las instituciones de educación básica en Bogotá.	De Zubiria Samper, Julián; López Chaparro, Laura Daniela; Peralta Pico, Nathalia Andrea; 2015	2015	Hay una alta asociación entre la calidad y los resultados de las pruebas saber, con la selección, formación y estabilidad de los docentes y la evaluación institucional y por último la infraestructura no tiene relación con la calidad.
El desempeño docente y la calidad educativa.	Martínez - Chairez, Guadalupe Iván; Guevara - Araiza, Albertico; Valles - Ornelas, María Manuela	2016	El estudio realizado es de corte mixto, de procedimiento secuencial comprensivo-correlacional. La correlación entre los años de servicio del docente y el puntaje de sus alumnos en pruebas estandarizadas que repercuten en el maestro, pero no existe relación entre el desempeño docente y la calidad educativa desde el enfoque de inputs.

5. METODOLOGÍA

5.1 Tipo de Investigación

Se ha seleccionado el diseño de triangulación concurrente, el cual es propio de los enfoques mixtos. En este sentido, por una parte, se determina y cuantifica, mientras que en la otra se comprende el fenómeno. Ambos se realizan por separado y al final se triangula la información, se complementa y aporta al fenómeno mismo. Este diseño en particular, permite una mayor confianza y validez de los resultados, más flexibilidad interpretativa y productividad en la recolección y el análisis de los datos.

Nivel. Descriptivo, pues su propósito es describir fenómenos en una circunstancia temporal y geográfica determinada a partir de una muestra. Se decide escoger este nivel puesto que se quería encontrar características de la formación docente y de la calidad educativa en los centros objeto de investigación, en forma de comportamientos y actitudes sobre el fenómeno en cuestión. Dicha información nos permitiría obtener los datos necesarios para la elaboración de la propuesta de acción.

Para implementar este estudio de investigación se apoyará en un método de diseño de carácter mixto, el cual involucra un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cualitativos y cuantitativos. En este sentido como lo plantea Creswell (2014) la investigación con métodos mixtos (MMR) “es un enfoque de la investigación en ciencias sociales, del comportamiento y de la salud en el que el investigador recopila datos cuantitativos (cerrados) y cualitativos (abiertos), integra los dos y luego elabora interpretaciones basadas en la fuerza combinada de ambos conjuntos de datos para comprender los problemas de investigación”.

Habida cuenta de lo anterior al realizar un análisis cuantitativo y cualitativo de los factores asociados a la formación docente y a la calidad educativa se tendrá un conocimiento más completo de la situación o fenómeno a estudiar, procurando un mayor acercamiento, lo que Suri (2013) ratifica cuando expresa que “la principal idea es que se aprovechen las fortalezas de la metodología cuantitativa y cualitativa y se minimicen sus debilidades, pudiendo establecer una fotografía completa del fenómeno”, así la investigación deja de ser dogmática y se legitima el uso de varios enfoques.

5.2 Enfoque de Investigación

Esta investigación tiene un enfoque mixto. Desde el enfoque cuantitativo se ocupó de caracterizar la oferta de formación docente y la vinculación de estos docentes a la misma y, para el enfoque cualitativo, se tomaron los datos referentes a las actitudes asociadas la construcción de una cultura de formación permanente, así como los aspectos asociados a la práctica docente y su influencia en el desempeño académico del estudiante en condiciones de calidad. Este enfoque se eligió, 1. logra una perspectiva mucho

más amplia y profunda (integral) de la temática. 2. se incrementa la confianza en que se representa fielmente la realidad estudiada. 3. se exploran distintos niveles del problema y se producen más datos, de distintas Notas y con variados tipos de análisis. En general tiene una función complementaria.

Este método mixto se centró en el tipo de diseño convergente paralelo, donde “en forma simultánea se implementarán los componentes cuantitativos y cualitativos en la misma fase del proceso de investigación; se priorizaron los métodos por igual y se mantuvieron los métodos cuantitativos y cualitativos independientes durante el análisis, para luego mezclar los resultados durante la interpretación final” (Valenzuela y Flores, 2011).

De alguna manera las metodologías pueden complementarse, en este caso se complementa al realizar el cuestionario y corroborar con un grupo focal para «dar fuerza» a la comprensión del fenómeno. Ante esta razón de complementariedad, se dice que es un diseño complementario fundamentado en el paradigma pragmático que conlleva un estudio con metodologías cuantitativas y cualitativas para dar soporte y producir el conocimiento de la realidad. En este sentido, la cuestión epistemológica y paradigmática es diferente, una perspectiva es determinar, cuantificar, mientras que la otra es comprender el fenómeno. Ambos se realizan por separado y al final más que triangular información, se complementa y aporta al fenómeno mismo. Finalmente, el nivel de análisis de la investigación corresponde al nivel descriptivo.

5.3 Población y Muestra

La población beneficiaria está conformada por los siguientes actores de la comunidad educativa según la vinculación y el momento de la investigación:

Tabla 13 Descripción y perfil de los participantes

PARTICIPANTE	CER ISHACHIMANA	IER NAZARETH
DOCENTES	65	58
DIRECTIVOS DOCENTES	04	03
ESTUDIANTES	1611	1565
PADRES O CUIDADORES	--	--
ADMINISTRATIVOS	16	16
SABEDORES	01	01
<i>Nota:</i> AUTORIDADES INDÍGENAS	15	15

Elaboración Propia.

5.3.1 Criterios de selección y procedimiento de muestreo.

Se realizaron dos fases:

Primera fase: aplicación de un cuestionario a la totalidad de población de docentes de los dos establecimientos. *Segunda fase:* Grupo focal, para lo cual se aplicó un muestreo No probabilístico, intencional, acorde a tres criterios de selección: ser docente activo, haber desarrollado el primer instrumento, tener disponibilidad para participar.

5.3.2 Instrumentos.

Se seleccionaron tres instrumentos para abordar el problema. En primera instancia se eligió la realización de un cuestionario de diligenciamiento virtual que pudiera dar cuenta de aspectos generales de los docentes, las actitudes ante su formación continua y su desempeño (práctica docente). Este cuestionario daría respuesta inicial a aspectos del objetivo 1 el 2. De modo paralelo, se propone el segundo instrumento: la revisión documental, la cual permitiría obtener información sobre la oferta formativa, los mecanismos para acceder, las propuestas formativas contempladas en las políticas y planes territoriales; asimismo permitiría caracterizar aspectos del desempeño estudiantil y la práctica docente. Se proyectó como tercer instrumento el grupo focal a modo de profundizar en algunos aspectos abordados en el cuestionario y encontrados en la revisión documental por parte de los actores.

5.4 Ruta Metodológica

1. Enfoque cuantitativo:

a) *Análisis documental*

Para abordar el problema, la primera actividad dentro de la ruta fue la Revisión Documental sobre las categorías de estudio: formación docente y calidad de la educación, lo cual sirvió de base para construir la fundamentación teórica, culminado este con los aportes o conceptos construidos por el grupo de investigación para este estudio en particular. Para ello se consultaron diferentes Notas primarias y secundarias, además los documentos legales que sustentan las categorías de análisis partiendo de los lineamientos internacionales, leyes, políticas y planes nacionales, planes territoriales, municipales e institucionales en relación con la formación docente, así como las evidencias documentales que sustentan los factores asociados a la calidad educativa.

Notas Externas: se revisaron documentos relacionados con el tema de cualificación docente: lineamientos internacionales, constitución política, decretos y resoluciones, políticas nacionales, planes territoriales, planes municipales y otros apoyos.

Notas Internas: documentos institucionales (PEC, SIEE, plataforma educativa, planificaciones por periodo, carga académica, planes de mejoramiento, autoevaluación).

Con el objeto de analizar esta información a modo de facilitar el análisis, se elaboraron cuadros comparativos de los centros educativos en relación con los aspectos revisados correspondientes al primer objetivo, formación docente (oferta de formación) y al segundo objetivo, calidad de la educación (sistema de evaluación y estrategias; nivel de desempeño estudiantil; ajustes al perfil en la carga académica; ajustes lineamientos, planes de estudio y planeación docente).

b) *Encuesta - Cuestionario (instrumento)*

La encuesta se realizó mediante la aplicación de un cuestionario, por medio del cual se puede conseguir principalmente información demográfica, opiniones y conocimientos de los sujetos a un asunto, situación, tema o persona, sin embargo, el cuestionario no permite la evolución de actividades, motivaciones o rasgos psicológicos de los individuos. El cuestionario por lo tanto “es un sistema de preguntas ordenadas con coherencia, con sentido lógico y psicológico, expresado con lenguaje sencillo y claro. Permite la recolección de datos a partir de las Notas primarias” (Ibid,2012).

Construcción del instrumento: Se establecieron tres (3) aspectos para su diseño.

- Datos generales de los encuestados (como Institución a la que pertenece, sexo, edad, años de experiencia docente, nivel educativo, entre otros).
- Preguntas relacionadas con la formación docente (asociadas a la oferta de formación y la actitud del docente ante la misma).
- Preguntas relacionadas con el desempeño docente (práctica docente). Esta última parte correspondió al segundo objetivo de la investigación: calidad educativa.

En total se construyeron 28 ítems, los cuales fueron diseñados en la aplicación Google Forms para mayor facilidad de aplicación y de análisis de los datos recabados.

Validación del instrumento. para este momento se utilizó la técnica de validación de juicio de expertos. Para ello, se seleccionaron cinco personas expertas, de las cuales dieron respuesta tres.

Aplicación y tratamiento de los datos. Para la aplicación se les informó vía whatsapp a todos los docentes la invitación a colaborar y se les envió el link del cuestionario, estableciendo un espacio de tres días para realizarlo dentro de su autogestión del tiempo.

Cabe anotar que al inicio del cuestionario se le indicó al docente que su diligenciamiento era anónimo y que sus datos serían tratados con confidencialidad y estrictamente para los fines de la investigación, por ello la primera pregunta estableció el acuerdo o no en su diligenciamiento. Surgió en el proceso una situación irregular, ya que transcurrido el primer día de aplicación se observó que no se había previsto la información sobre la institución donde laboraba el docente, por lo que fue necesario identificar de manera manual la asignación institucional de los que en ese momento lo habían diligenciado (33 docentes).

Culminado el plazo se procedió a bloquear el enlace y se descargaron las respuestas en Excel, utilizando la estadística descriptiva para la elaboración de cuadros de frecuencia y proporción, así como los Figuras correspondientes a cada uno de los ítems. Seguidamente se organizó en Excel una matriz de contrastación de ítems para iniciar el análisis de primer nivel. En ese proceso se percibió el peso que tenían estas contrastaciones por lo que se descartaron algunas informaciones poco significativas a tener en cuenta.

1. Enfoque cualitativo:

a) Grupos focales de discusión

Según Martínez (s.f), el grupo focal de discusión es “focal” porque focaliza su atención e interés en un tema específico de estudio e investigación que le es propio, por estar cercano a su pensar y sentir; y es de “discusión” porque realiza su principal trabajo de búsqueda por medio de la interacción discursiva y la contrastación de las opiniones de sus miembros. El objetivo fundamental del grupo focal en esta investigación “es alcanzar o lograr el descubrimiento de una estructura de sentido compartida, si es posible consensualmente, o, en todo caso, bien fundamentada por los aportes de los miembros del grupo” (Ibid, s,f), enfocada en aspectos que se priorizaron para profundizar de los hallazgos encontrados por medio del cuestionario aplicado.

6. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Luego de la aplicación de los instrumentos para dar respuesta a los objetivos planteados, se pudo recolectar información para caracterizar la formación docente y la calidad educativa en los establecimientos educativos: IE Nazareth y el CER Ishachimana, en este caso se utilizaron la revisión documental y el cuestionario y, por último, el grupo focal como punto de análisis cualitativo.

A continuación, se presentan los resultados.

Objetivo 1. Caracterizar el estado actual de la formación docente y los procesos de formación continua en la IER Nazareth y el CER Ishachimana.

Análisis de la Revisión Documental

Para ello, fueron analizados los siguientes documentos:

- Plan Territorial de Formación Docente 2020 - 2023 para el Departamento de La Guajira
- Páginas WEB de las universidades presentes en el departamento.
- Páginas WEB del MEN.

Con el objeto de facilitar el análisis, se elaboraron cuadros en los que se organizaron los datos en relación con los aspectos revisados correspondientes al primer objetivo, formación docente (oferta de formación).

Categoría: Oferta de formación.

Se analizaron las ofertas formativas de los docentes y se organizaron según 2 tipos: oficial y mixta.

En cuanto a las ofertas de origen oficial, se tiene que en el departamento de La Guajira existen ocho (8) programas de formación profesional en educación y once (11) programas de postgrados ofertadas por la Universidad de la Guajira (Uniguajira) y la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), de manera presencial y semipresencial. Cabe anotar que ambas instituciones ofertan un programa de formación en etnoeducación (Ver tabla 14).

Tabla 14 *Oferta de formación docente en el Departamento de la Guajira, 2020*

Área	Título	Duración	Nivel	Oferente
Educación infantil	Licenciado en educación infantil	10 sem	Pregrado	Uniguajira
Educación física, recreación y deporte	Licenciado en educación física, recreación y deporte	10 sem	Pregrado	Uniguajira
Etnoeducación interculturalidad	Licenciado en etnoeducación interculturalidad	9 sem	Pregrado	Uniguajira
Música	Licenciado en música	10 sem	Pregrado	Uniguajira
Pedagogía de la tecnología de la información y la comunicación	Magíster en pedagogía de la tecnología de la información y la comunicación	4 sem	Postgrado	Uniguajira
Gestión y gerencia educativa	Magíster en gestión y gerencia educativa	4 sem	Postgrado	Uniguajira
Desarrollo de procesos comunicación en educación lecto- escritura	Magister en desarrollo de procesos comunicativo en educación lecto-escritura	4 sem	Postgrado	Uniguajira
Ciencias sociales	Magister en ciencia sociales	4 sem	Postgrado	Uniguajira
Etnoeducación	Licenciado en etnoeducación	160 U.C	Postgrado	UNAD
Filosofía	Licenciado en filosofía	160 U.C	Postgrado	UNAD
Lengua extranjera con énfasis en inglés	Licenciado en lengua extranjera con énfasis en inglés	160 U.C	Pregrado	UNAD
Matemática	Licenciado en matemática	160 U.C	Pregrado	UNAD
Pedagogía infantil	Licenciado en pedagogía infantil	156 U.C	Postgrado	UNAD
Educación superior a distancia	Especialista en educación superior a distancia	24 U.C	Postgrado	UNAD
Educación, cultura y política	Especialista en educación, cultura y política	24 U.C	Postgrado	UNAD
Pedagogía para el desarrollo del aprendizaje autónomo	Especialista en pedagogía para el desarrollo del aprendizaje autónomo	24 U.C	Postgrado	UNAD

Mediación pedagógica en el aprendizaje del inglés	Magíster en mediación pedagógico en el aprendizaje del inglés	45 U.C	Postgrado	UNAD
Educación intercultural	Magister en educación intercultural	47 U.C	Postgrado	UNAD
Educación	Magister en educación	45 U.C	Postgrado	UNAD

Nota: Elaboración propia con base en información obtenida de Uniguajira y UNAD.

En cuanto a las ofertas de origen oficial, por convocatoria pública del MEN - ICETEX se ofertan a los docentes aspirantes, diez (10) programas de formación Postgrado (Maestría) en Educación en la modalidad virtual (Ver tabla 15).

Tabla 15 Oferta de formación docente por convocatoria pública 2021-2 MEN – ICETEX - Nivel maestría.

NOMBRE INSTITUCIÓN	NOMBRE DEL PROGRAMA	MODALIDAD
PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN PARA LA INNOVACIÓN Y LAS CIUDADANÍAS	Virtual
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA-UNAB	MAESTRÍA EN E-LEARNING	Virtual
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MANIZALES	MAESTRÍA EN ENSEÑANZA DE LAS CIENCIAS	Virtual
UNIVERSIDAD DE LA SABANA	MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA E INVESTIGACIÓN EN EL AULA	Virtual
UNIVERSIDAD DE LA SALLE	MAESTRÍA EN DISEÑO Y GESTIÓN DE ESCENARIOS VIRTUALES DE APRENDIZAJE	Virtual
UNIVERSIDAD DE MANIZALES	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN	Virtual
UNIVERSIDAD DEL NORTE	MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA SOCIAL E INTERVENCIÓN EDUCATIVA EN CONTEXTOS SOCIALES	Virtual
UNIVERSIDAD ICESI	MAESTRIA EN INNOVACION EDUCATIVA	Virtual
UNIVERSIDAD MANUELA BELTRAN-UMB	MAESTRÍA EN TECNOLOGÍAS DIGITALES APLICADAS A LA EDUCACIÓN	Virtual
UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA	MAESTRÍA EN DIDÁCTICA DIGITAL	Virtual

Fuente: Documento Marco Convocatoria 2021-2 MEN – ICETEX

Revisando el plan territorial de formación docente del departamento 2020 - 2023, se tiene que los docentes de la IE Nazareth y el CER Ishachimana, en lo que respecta a nivel educativo, se encuentran por debajo del promedio en comparación los datos de la Guajira, en particular en lo que se refiere a formación de licenciados, profesionales y de postgrado. Por otra parte, se ubican muy por encima del promedio departamental el promedio de los docentes con formación bachiller, superando el 60% de docentes en los dos establecimientos (ver Tabla 16).

Tabla 16 Comparativo del nivel educativo de los docentes del departamento de La Guajira y los establecimientos CER ISHACHIMANA y la I.E NAZARETH

NIVEL EDUCATIVO	DOCENTES DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA		DOCENTES I.E NAZARETH Y CER ISHACHIMANA	
	FR	%	FR	%
PRIMARIA	29	0.75%	0	0%
BACHILLER	773	20%	59	61%
NORMALISTA SUPERIOR	325	8%	13	14%
LICENCIADO	1471	38%	17	18%
PROFESIONAL DIF EDUCACIÓN	692	18%	5	5%
POSTGRADO	579	15%	2	2%
SIN TITULACIÓN	3	0.10%	0	0%
TOTAL	3872	100%	96	100%

Nota: Elaboración Propia, con base en documentación institucional CER Ishachimana e IE Nazareth

Con respecto a los docentes en formación, actualmente, el 32% de los docentes del CER Ishachimana y el 40% de los docentes de la IE Nazareth se encuentran en algún proceso formativo, en su mayoría de formación profesional (pregrado). (ver tabla 17 y 18).

Tabla 17 *Docentes en formación del CER Ishachimana*

NIVEL DE ESTUDIOS ACTUAL	TÍTULO DE LA FORMACIÓN EN CURSO	Fr
	ESTUDIOS PROFESIONALES	2
BACHILLER	LICENCIATURA EN ETNOEDUCACIÓN	13
	LICENCIATURA	1
NORMALISTA SUPERIOR	LICENCIATURA EN ETNOEDUCACIÓN	2
ETNOEDUCADOR	MAESTRÍA	1
ESTUDIOS PROFESIONALES	ESPECIALIZACIÓN	1
ESPECIALIZACIÓN	MAESTRÍA	1
TOTAL		21 (32%)

Nota: Elaboración propia, con base en documentación institucional CER Ishachimana.

Tabla 18 *Docentes en formación de la I.E Nazareth*

NIVEL DE ESTUDIOS ACTUAL	TÍTULO DE LA FORMACIÓN EN CURSO	Fr
	ESTUDIOS PROFESIONALES	2
BACHILLER	LICENCIATURA EN ETNOEDUCACIÓN	13
	NORMALISTA SUPERIOR	4
	LICENCIATURA	1
NORMALISTA SUPERIOR	LICENCIATURA EN ETNOEDUCACIÓN	2
ESTUDIOS PROFESIONALES	MAESTRÍA	1
LICENCIATURA	MAESTRÍA	2
TOTAL		25 (40%)

Nota: Elaboración Propia, con base en documentación institucional IE Nazareth.

Al comparar la información del Plan Territorial de Formación Docente 2023 (2020) sobre los docentes que se encuentran en formación en el departamento de la Guajira y los docentes de la IE Nazareth y el CER Ishachimana, se observa que estos últimos los sobrepasan en proporción, teniendo en cuenta que el 46% está cursando algún programa de formación (en particular para los docentes bachilleres es el 36%), mientras que del resto de los docentes del departamento solo el 19% se halla en formación. Por otra parte, los demás docentes de otros niveles educativos se comportan de forma similar al promedio departamental (ver Tabla 19).

Tabla 19 Comparativo de los docentes en formación del departamento de La Guajira y los de los establecimientos CER ISHACHIMANA y la I.E NAZARETH

NIVEL EDUCATIVO	DOCENTES DEL DEPARTAMENTO DE GUAJIRA EN FORMACIÓN		DOCENTES I.E NAZARETH Y CER ISHACHIMANA EN FORMACIÓN	
	FR	%	FR	%
PRIMARIA	0	0%	0	0%
BACHILLER	378	9%	36	36%
NORMALISTA SUPERIOR	64	2%	4	4%
LICENCIADO	222	6%	3	3%
PROFESIONAL DIF EDUCACIÓN	67	2%	2	2%
POSTGRADO	4	0.10%	1	1%
SIN TITULACIÓN	0	0%	0	0%
TOTAL:	735	19%	46	46%

Nota: Elaboración Propia, con base en documentación institucional CER Ishachimana.

En cuanto a las ofertas de tipo Mixto, se encontró que a los docentes se les ha ofertado formaciones en articulación SED – MEN y operadores aliados durante los años 2019 a 2021, todas por convocatoria o focalización en diferentes programas: tres maestrías (5 participantes), cuatro diplomados (51 participantes), programa Todos a Aprender (76 participantes), tres programas de actualización o cursos cortos (23 docentes participando), programas de formación en nuevas tecnologías (17 participantes). (ver Tabla 20).

Tabla 20 Participación de los docentes en las formaciones gratuitas que se vienen realizando en articulación SED – MEN y operadores aliados año 2019 a 2021, todas por convocatoria

Nivel de estudios	Título de la formación	Oferente	# de Docentes
MAESTRÍA	Pedagogía	Universidad Tecnológica de Pereira - MEN	1
	Educación con énfasis en Matemáticas; Ciencias y Tecnología; Ciencias Sociales, Ética, Política y Educación Interculturalidad y Etnoeducación	Universidad Distrital Francisco José de Caldas - MEN	
	Dirección y Gestión de Instituciones Educativas	Universidad de la Sabana - MEN	4
DIPLOMADO	Estrategia de formación y experimentación acompañada para docentes indígenas dinamizadores de la educación propia e intercultural	Universidad Tecnológica de Pereira - SED - UNICEF.	22
	Liderazgo pedagógico	Universidad del Norte-FUNDECOR	7 directivos docentes
	Estrategia de formación y Experimentación Pedagógica Acompañada	UNICEF-MEN-UTP	22
	Innovatic	MINTIC	13
CURSOS CORTOS	Rutas de atención en educación a población proveniente de Venezuela	Consejo Noruego para Refugiados	4
	Referentes técnicos para la Educación inicial	OPERADORES ALIADOS MEN Y SEM	2
	Modelos educativos Flexibles	MEN	17
CURSOS CORTOS MÁS ACOMPAÑAMIENTO SITUADO	Desarrollo de competencias lectoescritoras y matemáticas. Competencias en educación inicial.	MEN - PTA	76

Criterios de selección para focalizar los establecimientos y los docentes a quienes se ofrece la formación (cuando ésta es gratuita o por medio de créditos condonables o no)

- Especializaciones y Maestrías: se realizan por convocatoria pública y los criterios son variables, pero en general las puntuaciones de los que aspiran (si tienen el perfil) se basan en: ser docente o directivo docente en servicio con nombramiento en propiedad y desempeñarse en un establecimiento educativo oficial; ser etnoeducador; tipo de institución en la que trabajan (rural o urbana), si la institución tiene o no jornada única, entre otros que defina la convocatoria.
- Diplomados y cursos cortos. Los criterios de selección para docentes son. 1. Disposición del docente. 2. Que tenga los recursos tecnológicos de apoyo. 3. Recursos económicos para transportarse. 4. Que esté dispuesto a replicar la experiencia formativa.
- Cursos cortos con acompañamiento situado del Programa Todos a Aprender: los criterios son: 1. Que los establecimientos cuenten con código DANE 2. Las instituciones que tienen mayor número de estudiantes tienen prioridad; y 3. El número de sedes. En el caso de la focalización de los docentes, todos los docentes de esa sede son focalizados.

Teniendo una oferta de 8 programas de formación de educadores a nivel de pregrado (Tabla 14), los docentes, aproximadamente en un 60%, no están accediendo a esta oferta formativa; asimismo, los docentes y directivos docentes que tienen formación profesional tampoco están accediendo a la oferta posgradual de 11 programas que se ofertan en el departamento de la Guajira.

En cuanto a las convocatorias públicas, el Gobierno Nacional, mediante el Plan Nacional de Desarrollo, 2018 -2022 definió la estrategia “Directivos líderes y docentes que transforman”, desde la cual resalta que “los docentes y directivos docentes son los principales agentes de cambio y liderazgo en el logro de una mejor calidad educativa. Conforme con lo anterior, el “Fondo de formación en programas de pregrado y posgrado para educadores del sector oficial, mediante el otorgamiento de créditos educativos condonables” abre la CONVOCATORIA FORMACIÓN AVANZADA 2021-2: MAESTRÍAS PARA DOCENTES (ETNOEDUCADORES) DE ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS OFICIALES. Cabe anotar que, ningún docente de ambos establecimientos, aspiró a la convocatoria actual aún siendo focalizada hacia etnoeducadores.

Por otra parte, entre el 32 y el 40% de los docentes están desarrollando algún tipo de formación para avanzar en su nivel educativo, en particular en licenciatura en Etnoeducación. Durante los años 2019 - 2020, los docentes y los directivos docentes participaron en cursos cortos y diplomados ofrecidos por el Ministerio de educación y aliados. Sin embargo, en iguales convocatorias la participación ha sido escasa en

programas ofertados en niveles de pregrado y postgrado, a pesar de que son ofertas en modalidad de becas o créditos condonables.

6.1.2 Análisis del cuestionario

Categoría: Actitud del docente frente a la formación

En la Institución Etnoeducativa Rural Nazareth y el Centro Etnoeducativo Rural Ishashimana se encontraron los siguientes resultados:

Los docentes usan como medios para informarse de las ofertas formativas en materia de educación, las redes sociales principalmente WhatsApp, seguido de búsquedas en la web, convocatorias públicas; las razones más frecuentes por las cuales los docentes no acceden a estas formaciones son por motivos de costos y distancias geográficas; los mayores temas de interés de los docentes son la gestión pedagógica para las mujeres y los hombres la etnoeducación y un pequeño grupo está interesado en las habilidades del siglo XXI.

Los docentes se incentivan al acceder a un proceso formativo primeramente por que les permite mejorar la formación profesional, les facilite el ascenso y que por medio de la formación recibida se le entreguen recursos para la enseñanza; se nota una presencia mayoritaria de docentes del sexo femenino, las cuales tienen una formación a nivel Bachiller y técnico y los hombres tienen formación a nivel profesional y licenciado; los docentes de las instituciones mayormente son locales, provenientes del municipio de Manaure y especialmente de la etnia wayuu; cuentan con muchos años de experiencia empírica en educación, pero no han accedido a formación docente como parte de su proyecto de desarrollo profesional en el área.

Objetivo 2. Caracterizar el estado actual de la calidad de la educación en la Institución Etnoeducativa Nazaret y el CER Ishachimana estableciendo sus relaciones.

Análisis de la Revisión Documental

Con respecto al segundo objetivo, calidad de la educación se realizó revisión de documentos que se detallan:

Categoría: Desempeño docente (práctica docente)

SIEE 2021 - Planes de estudio y planes de aula

1. Sistema Institucional de Evaluación Estudiantil (SIEE), planes de estudio y planes de aula.

El SIEE de ambos establecimientos educativos se encuentran ajustados al decreto 1290 de 2009, sin embargo, existen debilidades como la no adecuación a lo propio (normatividad wayuu) y la ausencia de un análisis de resultados de pruebas internas e internas como referentes de mejoramiento. (ver tabla 21).

Al revisar los planes de estudio y planes de aula, se pudo constatar, en cuanto a las estrategias evaluativas, que existe incoherencia entre lo planteado en el SIEE y lo que se muestra en la realidad, en particular el proceso de autoevaluación.

Tabla 21 Revisión del sistema institucional de evaluación estudiantil - SIEE

Criterios de análisis	CER. ISHASHIMANA	IER.NAZARETH
Completo	Falta análisis de resultados de pruebas externas, se realiza la revisión de resultados de pruebas internas, pero no está en el SIEE. Cuenta con las clases de evaluación Contiene la periodicidad de la evaluación Contiene la escala de valoración Contiene mecanismos de seguimiento Contiene criterios de promoción Promoción anticipada de grado Registro de evaluación No se tiene resolución de conflicto Tiene mecanismos de divulgación Tiene seguimiento al SIEE	Falta hacer visible el horizonte institucional en el SIEE, falta análisis de resultados de pruebas externas y se realiza la revisión de resultados de pruebas internas, pero no está en el SIEE. Cuenta con las clases de evaluación Contiene la periodicidad de la evaluación Contiene la escala de valoración Contiene mecanismos de seguimiento Contiene criterios de promoción Promoción anticipada de grado Contiene registro de evaluación Tiene resolución de conflictos Hace falta mecanismos de divulgación Tiene seguimiento del SIEE
Coherente	Hay que mejorar la coherencia en la parte del horizonte Institucional, modelo pedagógico y enfoque.	Si hay coherencia, pero se necesita contextualizar mejor lo propio.
Incluyente	Falta incluir poblaciones especiales distintas a la wayuu	falta incluir otras poblaciones
Válido	Se encuentra planteado, pero en la aplicación no se ve reflejado	Se encuentra planteado, pero en la aplicación no se ve reflejado

Legítimo	Está de acuerdo con el decreto 1290 pero hace falta la aprobación por parte de la comunidad educativa	Está de acuerdo con el decreto 1290 pero hace falta la aprobación por parte de la comunidad educativa
-----------------	---	---

De acuerdo al cuadro anterior, los SIEE de los establecimientos educativos estudiados tienen falencias, como lo son ajustar el SIEE al horizonte institucional, al modelo pedagógico y enfoque, de igual manera necesitan la socialización del SIEE a toda la comunidad educativa para que sea legítimo.

Categoría: Desempeño estudiantil

- Análisis del Informe Día “E” 2016 - 2019.

Resultados de las Pruebas Saber, histórico y el ICSE (Nivel de desempeño estudiantil)

Uno de los indicadores de la calidad de la educación son los resultados de las pruebas externas Saber 3°, 5°, 9° y 11°, un análisis general muestra la Institución ha venido mejorando año tras año, con respecto al desempeño en lenguaje los porcentajes de 2017 de los niveles satisfactorio y avanzado son superiores a los de 2016; disminuyendo de 91% a 26% el nivel de insuficiente, siendo este avance en los estudiantes de 3° grado en el área de lenguaje y en matemáticas de tercer grado, en el año 2017 se tuvo mejor porcentaje que el año 2016, disminuyendo el nivel de insuficiente del 78% al 28% para el año 2017.

En el grado once, a partir del año 2020 se puede observar en términos generales un promedio de 188 puntos en las pruebas SABER 11 lo que refleja un bajo promedio con respecto al promedio nacional que fue de 248. En el área de matemáticas el promedio es del 41% siendo en esta donde se muestra el mayor desempeño, pero bajo con respecto al 49% mínimo Nacional, en el área de Lectura Crítica el promedio es del 35% siendo esta área es muy baja en comparación del 51 % mínimo Nacional.



Figura 12: Resultados ISCE Institución Educativa Nazareth. Nota: Reporte de la Excelencia 2018.

1. Aprobación y reprobación de estudiantes como medida del desempeño académico.

CENTRO ETNOEDUCATIVO RURAL ISHACHIMANA								
DANE 244560004253 NIT No.: 901100415-0 Resolución No. 0395 de julio 07/2017 Secretaría de Educación Departamental								
COORDINACION ACADEMICA								
NUMERO TOTAL ESTUDIANTES 2020				REPROBADOS 2020				
GRADOS	SEDES	PRINCIPAL	TOTAL	GRADOS	SEDES	PRINCIPAL	TOTAL	% REP/TOTAL
TR	84	57	141	TR	0	0	0	-
1°	108	68	176	1°	31	3	34	19%
2°	110	103	213	2°	42	12	54	25%
3°	116	91	207	3°	24	10	34	16%
4°	92	61	153	4°	10	7	17	11%
5°	65	75	140	5°	5	15	20	14%
ACE		20	20	ACE		0	0	-
6°		224	224	6°		39	39	17%
7°		155	155	7°		20	20	13%
8°		113	113	8°		26	26	23%
9°		85	85	9°		18	18	21%
TOTAL		1052	1627	TOTAL	112	150	262	16%
							97 MUJERES	6%
							165 HOMBRES	10%

Fuente: Plataforma educativa, Escuela en Línea Diciembre /2020

Figura 13: Comportamiento del desempeño estudiantil

Nota: Plataforma educativa, Escuela en línea dic. 2020

La imagen anterior ilustra sobre el comportamiento del desempeño estudiantil durante el año 2020 en el Centro Etnoeducativo Rural Ishachimana, mostrando una tasa de aprobación en general del 84%, siendo mayor en los grados cuarto, quinto y séptimo. Mientras que los grados que mostraron mayor índice de reprobados son segundo (25%), octavo (23%) y noveno (21%). Cabe anotar que el segundo grado muestra una alta frecuencia de reprobación en las sedes anexas.

Categoría: Aspectos Administrativos. Ajustes Perfil - Asignación Académica.

Tabla 22 Revisión de ajustes al perfil en la carga académica año 2020

Institución	C.E.R. ISHASHIMANA	I.E.R. NAZARETH
Asignación Académica Preescolar	El 100% (1 docente) no tiene asignación de acuerdo al perfil.	50% (2 docentes) tiene asignación de acuerdo a su perfil.
Asignación Académica Multigrado (Un solo docente tiene estudiantes de varios grados)- Preescolar y básica primaria.	77% no tiene asignación de acuerdo a su perfil (son bachilleres). El resto: 3% son profesionales distintos a educación, 10% son normalistas superiores y 10% licenciados.	94% no tiene asignación de acuerdo a su perfil (son bachilleres). El resto: 3% son normalistas superiores y 3% son licenciados.
Asignación Académica Básica Primaria	83% no tiene asignación de acuerdo a su perfil (son bachilleres). El resto: 17% son normalistas superiores.	87% no tiene asignación de acuerdo a su perfil (son

bachilleres). El resto: 13% son normalistas superiores.

Asignación Académica Básica Secundaria	34% no tiene asignación de acuerdo a su perfil (bachilleres, educadores infantiles y otras profesiones). El 64% tiene una asignación acorde a su perfil.	100 % de los docentes están de acuerdo a su perfil.
Asignación Académica Media	El establecimiento educativo no tiene este nivel.	100% de los docentes están de acuerdo con su perfil.

Los docentes no se han apropiado debidamente de los contenidos y propuesta del SIEE, por lo que desarrollan sus actividades evaluativas ajenas a la propuesta institucional, lo cual es ratificado por la poca relación que existe entre el horizonte institucional, modelo pedagógico, el enfoque y las actividades pedagógicas de aula. De ahí que las estrategias evaluativas carecen de soporte y son planeadas de manera no organizada y provistas de improvisación.

Además, el proceso autoevaluativo no se visualiza como parte del proceso valorativo, sino que se reduce a un formato construido por los docentes cada uno según su percepción, es decir no se traduce en los planes como una directriz institucional, con sus correspondientes criterios, los cuales están planteados en el SIEE. Por otra parte, se puede resaltar que los docentes tienen una apropiación de la escala de valoración institucional, ajustada a la escala nacional, además de los criterios asociados a los niveles de desempeño.

Resultados de las pruebas Saber, histórico y el ICS (Nivel de desempeño estudiantil). los resultados de las pruebas externas Saber 3°,5°,9° y 11°, un análisis general muestra la Institución ha venido mejorando año tras año, con respecto al desempeño en lenguaje los porcentajes de 2017 de los niveles satisfactorio y avanzado son superiores a los de 2016; disminuyendo de 91% a 26% el nivel de insuficiente, siendo este avance en los estudiantes de 3° grado en el área de lenguaje y en matemáticas de tercer grado, en el año 2017 se tuvo mejor porcentaje que el año 2016, disminuyendo el nivel de insuficiente del 78% al 28% para el año 2017.

En el grado once, a partir del año 2020 se puede observar en términos generales un promedio de 188 puntos en las pruebas SABER 11 lo que refleja un bajo promedio con respecto al promedio nacional que fue de 248. En el área de matemáticas el promedio es del 41% siendo en esta donde se muestra el mayor desempeño, pero bajo con respecto al 49% mínimo Nacional, en el área de Lectura crítica el promedio es del 35% siendo esta área es muy baja en comparación del 51 % mínimo Nacional.

Los establecimientos etnoeducativos tienen dificultades al asignar docentes, y no necesariamente de acuerdo a su perfil, por lo que cuentan con una gran población de docentes bachilleres, particularmente entre los docentes que tienen rol como multigrados y en básica primaria. En el caso de los docentes asignados a básica secundaria hay mayor coherencia con el perfil.

Cuestionario

Categoría: Desempeño docente (práctica docente)

Los docentes cumplen con sus compromisos educativos que se le asignan y en la práctica docente tienen habilidades para la planeación de los planes de aula y/o clases, junto a estos saben cumplir con los tiempos de la secuencia didáctica; para fortalecer su quehacer docente aplican planes de mejoramiento y algunos usan recursos tecnológicos como apoyo didáctico; por otro lado los docentes tienen un carácter poco propositivo y su participación es baja en relación con los proyectos transversales que se desarrollan en los establecimientos etnoeducativos; cuando se realizan equipos de trabajo los docentes se sienten más a gusto siendo miembros del equipo que tomar responsabilidades y compromisos de liderazgo y proposición.

Resultados Componente Cualitativo - Análisis del Grupo focal

Se seleccionó el grupo focal como instrumento que permitiera ampliar y profundizar aspectos evaluados en el cuestionario. Para ello se convocaron siete docentes de ambos establecimientos, procurando la presencia tanto de docentes de origen Wayuu como de otro origen, ambos sexos, los cuales fueron invitados a participar a través de invitación directa vía telefónica. La actividad se desarrolló con la presencia y moderación de dos directivos docentes miembros del grupo de investigación, el día 31 de mayo de 2021, a las 10:00 de la mañana, en las Instalaciones de la INSTITUCIÓN EDUCATIVA NAZARET.

A continuación, algunas características de la muestra de docentes que participaron:

JEP: Institución Etnoeducativa Rural Nazaret	Wayuu, sexo femenino, bachiller, unidocente básica primaria, hablante del wayuunaiki, 20 años de experiencia docente.
JA: Institución Etnoeducativa Rural Nazaret	Wayuu, sexo femenino, bachiller en formación como etnoeducadora, unidocente de básica primaria, hablante del wayuunaiki, 20 años de experiencia,
YC: Centro etnoeducativo Rural Ishachimana	Wayuu, sexo femenino, Normalista, unidocente básica primaria, hablante Wayuunaiki, 11 años de experiencia docente.
KM: Centro etnoeducativo Rural Ishachimana	Alijuna, sexo femenino, bachiller, unidocente de básica primaria, no hablante wayuunaiki. Nueve años de experiencia docente.

RU: Institución Etnoeducativa Rural Nazaret	Wayuu, sexo masculino, Licenciado en ciencias sociales, docente de área básica bachillerato, hablante del wayuunaiki, 16 años de experiencia docente.
BT: Institución Etnoeducativa Rural Nazaret	Alijuna, sexo femenino, licenciada en etnoeducación, unidocente de básica primaria, no hablante del wayuunaiki, 6 años de experiencia docente.
RM: Institución Etnoeducativa Rural Nazaret	Alijuna, sexo masculino, bachiller estudiante de Sociología, No hablante del wayuunaiki, 4 años de experiencia en la docencia

Elaboración propia.

Las preguntas guías se detallan a continuación:

1. **¿A pesar de tener experiencia docente, porque cree que no han iniciado procesos formativos para fortalecer su profesión?**

Respuestas claves	Análisis
JEP: Bueno por mi parte, con 20 años de experiencia he, tuve la oportunidad he, de pronto de formarme en ese entonces, pero hubieron inconvenientes al proceso del tiempo he, que no pude culminar mis estudios hice dos semestre, tres semestres de ciencias naturales, otra de educación física pero, nunca pude terminar pero, tengo la vocación, tengo la vocación porque estoy entregada a mi trabajo he estado capacitándome, no he dejado de capacitarme, porque he mirado más allá de la educación propia.	POR FALTA DE TIEMPO, INICIÓ EN VARIAS OCASIONES. HA REALIZADO PEQUEÑAS CAPACITACIONES.
JA: La formación es importante para todos los docentes debemos este formarnos en todo el tiempo estos hay que seguir la secuencia de mejorar la enseñanza de los estudiantes, ya terminé académicamente mis estudios de etnoeducación, como digo es importante la formación para dar una mejor calidad educativa a los estudiantes y buscar y cambiar las estrategias para que puedan entender más los que se refieren a su proceso de aprendizaje y seguir buscando e indagando para mejorar más el proceso de los estudiantes entonces ahí de pronto con la experiencia que tengo como docente hace 20 años ...en el docente está la responsabilidad, para que sea una persona de heredar, que tenga la capacidad no importa que no haya estudiado anteriormente, pero si tiene que ser una persona responsable para que pueda continuar porque ya a pesar con la experiencia que tiene ya está sumando tu vocación como docente	LA FORMACIÓN SE HACE TODO EL TIEMPO. ES UNA BÚSQUEDA CONSTANTE DEL DOCENTE CON SU EXPERIENCIA LA RESPONSABILIDAD Y LA EXPERIENCIA ES MÁS IMPORTANTE QUE LA FORMACIÓN.

<p>YC: Bueno existen varios factores que impiden la continuidad en la formación no solamente docente porque dentro del municipio de Manaure no tenemos eh un espacio o un centro o una sede universitaria, para continuar con este proceso académico.</p> <p>...no hay una cómo les decía una sede universitaria, que le facilite que se encuentre en el mismo sitio donde labora porque si yo laboro aquí en Manaure y estudio en Riohacha se me dificulta porque ya tengo que pagar viático tengo que contar con eso mensualmente para yo poder asistir a mis clases</p>	<p>LA FALTA DE UN ESPACIO UNIVERSITARIO EN EL MISMO SITIO DONDE LABORA.</p> <p>DEBIDO A GASTOS DE TRANSPORTE</p>
<p>KM: Los docentes como es mi caso no hemos iniciado un proceso formativo es, para ser sinceros, por falta de interés, porque estamos en una zona de confort, pero con el tiempo te vas dando cuenta que la competitividad aumenta, de la gran necesidad de adquirir conocimientos, porque es eso lo que debes transmitir; no es falta de recursos, es falta de entrega y disposición, ya llega un punto en el que el entorno te exige preparación porque tú mismo te das cuenta de las falencias y de la gran necesidad de hacerlo, porque te vas quedando atrás.</p>	<p>FALTA DE INTERÉS, DE ENTREGA Y DISPOSICIÓN.</p> <p>NO ES FALTA DE RECURSOS</p> <p>EL ENTORNO EXIGE FORMARSE PORQUE LA COMPETENCIA ES ALTA</p>
<p>RU: Compañeros si hablo de factores para no continuar la formación de docente existen muchos factores pero o voy a hablar, pero o voy a hablar principalmente de un solo factor yo el factor en sí, en sí que yo lo veo como uno lo observa dentro del salón de clases de dónde parto yo voy hablar de un solo factor vuelvo y repito si hablo de muchos factores existen muchos, el factor es personal del docente es personal donde lo observo yo en el niño a veces uno obliga al niño de que asista todos los días a clases y hablando de este término muy usual que es sacrificio y cuál es el punto reconocer como docente para seguir en nuestra formación necesitamos es sacrificio poner de nuestra parte la respuesta la tienen los chicos si uno los obliga a ellos, porque no hace uno lo mismo para tener una formación? Esa es mi respuesta.</p>	<p>FALTA DE SACRIFICIO DEL DOCENTE, EXIGE AL ESTUDIANTE, PERO NO SE EXIGE A SÍ MISMO.</p>
<p>BT: esos factores son personal y uno como docente hace sacrificios por prepararse por mejorar cada día sus estudios en estos momentos estoy esperando mi fecha de grado cómo licenciada en etnoeducación y ya estoy haciendo las vueltas para iniciar mi maestría entonces es cierto de que todas sus habilidades, sus destrezas, la parte emocional porque el docente no solamente es docente es padre, es amigo, es hermano he, son muchas las funciones que nosotros como docentes tenemos entonces es ahí donde uno cuando uno inicia la preparación uno puede aportar más al estudiante sí ha influido mucho la formación docente.</p>	<p>FALTA DE SACRIFICIO DEL DOCENTE, PORQUE TIENE MUCHOS ROLES QUE CUMPLIR.</p>
<p>RM: Bueno, está más que claro que hay que prepararse para ser docente, puedes tener eh, la facilidad de impartir el mensaje, pero qué tal si llevamos un mensaje erróneo o sea la idea si es saber transmitir el conocimiento, pero lo principal es tener la certeza de que vamos a transmitir, porque como decía el compañero he, cuando enseñamos al estudiante he, lo que le entregamos a ese estudiante debe ser lo más</p>	<p>VEN A LA FORMACIÓN COMO UN RETO CON DIFICULTADES Y NO COMO OPORTUNIDADES PARA MEJORAR SU GESTIÓN</p>

<p>correcto porque no hay vuelta atrás y lo deja con ese ese error va a ir con el estudiante hasta que crezca.</p> <p>....aparte de la formación yo pienso que los retos que ofrece la educación hoy en día son los que hacen que el docente mejore cada día más, la educación está llena de retos cada vez van a venir retos que muchos docentes ven como problemas y ahí está la diferencia en el ser docente donde muchos ven problemas otros ven oportunidades, oportunidades para implementar nuevas estrategias que le permitan al estudiante formarse no solamente en el conocimiento sino en una de una forma más práctica para la vida.</p>	
--	--

2. ¿Las mejoras en su gestión como docente pueden atribuirse a las formaciones que han recibido?

Respuestas claves	Análisis
<p>JEP: uno para formarse tiene que capacitarse porque continuamente como dijo la compañera antes actualmente nosotros estamos viviendo por ciertos cambios y nosotros tenemos que adaptarnos debemos ser innovadores y mirar más allá no quedarse en una sola educación mirar hacia un futuro</p>	<p>SI, PORQUE LE PERMITE ADAPTARSE A LOS CAMBIOS E INNOVAR EN SU GESTIÓN</p>
<p>JA: con la experiencia a que he tenido durante los años anteriores la formación es algo importante que hace cambiar porque te fortalece más tu experiencia y vas este mejorando cada día que pasa el tiempo</p>	<p>SI, PORQUE FORTALECE LA EXPERIENCIA Y LA MEJORA.</p>
<p>YC: por eso es importante que en la docencia la formación sea continua es como dijo la compañera anteriormente, la formación siempre es importante, el docente siempre tiene que estar aprendiendo, si llego a hacer una maestría tengo que continuar después de eso porque el aprendizaje el conocimiento no se va a detener hasta un punto límite es como los números infinito.</p>	<p>SI, PORQUE EL CONOCIMIENTO ES INFINITO Y EL DOCENTE DEBE PERMANENTEMENTE CAPACITARSE</p>
<p>KM: la educación se ha quedado me estoy refiriendo a los colegios un poquito hay en lo mismo y no avanza no es porque la educación no avance si no uno como docente se queda siempre como caminando en el mismo círculo, por ende, nosotros debemos buscar la manera de buscar nuevos conocimientos explorar para uno poder transmitir nuevas experiencias y nuevos conocimientos</p>	<p>SI, PORQUE LA CAPACITACIÓN PERMITE AVANZAR Y NO ESTANCARSE.</p>
<p>RU: si no hay formación de parte del docente no se está haciendo absolutamente nada ejemplo voy con algo que adopte no es mío siempre lo retengo el error de un del docente no se puede modificar se multiplica comparándolo con el error de un albañil que si puede tumbar una pared las paredes perdón y la modifica me sostengo sobre eso se necesita tener formación y continuar con ella.</p>	<p>SI, PORQUE LA RESPONSABILIDAD DEL DOCENTE ES MUY GRANDE Y SUS ERRORES TAMBIÉN.</p>
<p>BT: cuando uno inicia un estudio, una carrera no solamente influye en el ámbito educativo si no el ámbito personal en el ámbito laboral ya uno cuando inicia una preparación uno ya sabe que tiene muchos</p>	<p>SI, PORQUE LA FORMACIÓN IMPACTA TANTO LO LABORAL</p>

<p>aspectos que tiene que cambiar que tiene un perfil que cuidar que tiene una personalidad que debe asumir otra manera de actuar de expresar manejar un mejor lenguaje un dialecto o sea son muchas que han influido la educación e mi formación si bastante lo cual me ha servido para mi labor docente al momento de enseñarle a mis estudiantes no solamente les enseño lo que leo un libro si no la práctica personal y les enseño en lo personal su y les exploro sus habilidades y destrezas la parte emocional</p>	<p>(GESTIÓN ACADÉMICA) COMO EN LO PERSONAL PARA SER MÁS INTEGRAL.</p>
<p>RM: los retos que ofrece la educación hoy en día son los que hacen que el docente mejore cada día más la educación esté lleno de retos y cada vez van a venir retos que muchos docentes ven como problemas y hay esta la diferencia en ser docente donde muchos ven problemas otros ven oportunidades para implementar nuevas estrategias que le permiten al estudiante formarse no solamente en el conocimiento si no en una forma más práctica para la vida.</p>	<p>SI, PORQUE PERMITE LA MEJORA CONTINUA DEL DOCENTE Y FACILITA LA FORMACIÓN PARA LA VIDA.</p>

3. Si ambos son establecimientos etnoeducativos, ¿por qué cree que los docentes no seleccionaron a la etnoeducación como un tema de interés predominante para la formación?

Respuestas claves	Análisis
<p>JEP: Bueno, de pronto, porque digamos que, todo este, en estos días más que, todo es un perfil, para el tipo de nuestros estudiantes. He, hacemos la comparación. De pronto, yo soy wayuu, el profe es arijuna, no me estoy formando, pero el profe si se está formando, pero yo tengo un, digamos que yo tengo unos conocimientos previos que ya vienen preparando desde niña en mí, entorno, digamos que esto sea a lo wayuu. Ya tengo esos conocimientos adquiridos. De pronto, la preparación es muy importante. La etnoeducación es importante porque digamos que nosotros estamos en los centros acá en la Guajira, debemos tener interés en la cultura propia y sirve para más adelante. Pero que es muy importante hoy en día que se enfoquen más que todo en la etnoeducación, de eso dependen los etnoeducadores porque ahora la exigencia en el ministerio es que sea educación propia y educación adquirida, ya que estamos en este territorio. Les cuento una experiencia, me estoy capacitando en terapia de lenguaje para algunos estudiantes, ya voy para 4 años en el grado segundo, muchos estudiantes la mayoría son wayuu y hay otra parte que son arijuna, uno tiene que estar en un balance con cada uno de ellos; ...digamos educación flexible para cada uno de ellos, ¿tiene que ser flexible!</p>	<p>POR SER WAYUU NO NECESITA SABER DE ETNOEDUCACIÓN</p> <p>LA ETNOEDUCACIÓN ES MÁS UNA EXIGENCIA PARA IMPLEMENTAR LA EDUCACIÓN</p> <p>ES NECESARIO FORMARSE EN OTRAS ÁREAS PARA SER FLEXIBLE CON ESTUDIANTES WAYUU Y OCCIDENTALES.</p>
<p>JA: En este caso, eee, miré el concepto y fui a la etnoeducación. Estoy en zona rural, soy docente desde zona rural y por eso me enfoque en la etnoeducación. Al tú enseñar a un niño de primero tú tienes que explicarle en su lengua, primero lo enseñas en wayuunaiki y luego lo traduces en español, ¿quién capta más? en esos momentos el niño wayuu, porque ya entiende el wayuu, pero mientras que el niño arijuna se le hace difícil un poquito de</p>	<p>LA ETNOEDUCACIÓN ES NECESARIA EN LOS CONTEXTOS INDÍGENAS Y RURALES, PERO ES DECISIÓN DEL DOCENTE REVISAR LO</p>

<p>entender porque no lo habla. Entonces ahí es donde nos tenemos que enfocar en lo de nosotros, que es, este, la cultura wayuu, ahí debe mostrar que no puedo mirar una carrera que me convenga porque no me hace bien. Un ejemplo, de pronto sí, o de otra carrera diferente, que no sea etnoeducación, pues, no, no puede, este, de pronto ver la situación en el aula hay que buscar otra manera, entonces ¿para qué escogiste esa carrera? Si no te sirve. La carrera para esto, para los docentes que están en zona rural, es la etnoeducación y esto es para ti y para el pueblo, es el lenguaje, social, natural. Eso está en ti escogerlo. El perfil de tu licenciatura.</p>	<p>QUE LE CONVenga, SU PERFIL.</p>
<p>YC: Desde mi punto de vista los docentes no seleccionaron la etnoeducación, porque el ministerio de educación se basa en unos estándares básicos de competencia; el cual, se exige, hay, eee, les exige algunos logros a los estudiantes. Si soy etnoeducador y no me especializo en química no voy a transmitir ese conocimiento, si no me especializo en biología eee, si soy etnoeducador no voy a profundizar en ese conocimiento, entonces si yo quiero cumplir con lo que manda el Ministerio de Educación Nacional debo especializarme aparte de ser etnoeducador, si lo soy y si no. Yo eee, particularmente he, no escojo etnoeducación porque fue, a, o sea, quiero, algo especializarme en esa misma carrera, desde mi punto de vista.</p>	<p>PORQUE AL ETNOEDUCADOR LE FALTA PROFUNDIZAR EN ASPECTOS DISCIPLINARES POR LAS EXIGENCIAS DE LOS LINEAMIENTOS DEL MEN.</p>
<p>KM: Bueno, yo quiero decir que, que, en mi caso, que no, de pronto si estoy en estos momentos en Ishachimana laborando como docente y desde un principio no me llamó la atención la licenciatura en etnoeducación y lo puedo afirmar en este momento es porque desconozco e ignoré por muy, mucho tiempo la importancia, eee, o sea de estudiarlo, de conocer, de ilustrarme y de tener ese sentido de pertenencia hacia la cultura y del entorno en el que estoy. Yo creo que tengo falta de conocimiento e importancia e ignoré lo que en realidad fue, estoy en esto entonces debo cómo de aferrarme a lo que, en lo que estoy. Yo creo que es en esa parte exactamente.</p>	<p>POR FALTA DE CONOCIMIENTO ACERCA DE LA IMPORTANCIA DE LA ETNOEDUCACIÓN.</p>
<p>RU: Antes de responder esa pregunta se me hizo un nudo en la garganta, pero ¿sabe por qué? Por qué casi, porque soy consciente de que eso se realizó por medio de una encuesta, donde varios compañeros he, incluso me llamaron, también para explicarle, igualmente también llamé ¿sabe por qué? Me siento orgulloso, porque la etnoeducación es un cántaro ¿oyó? lleno de conocimiento, por qué respondo a los siguiente, que es lo que uno encuentra, la carta de navegación, porque ahí dónde, ahí donde hablo artículo, decreto, ley incluso, incluso yo, yo quiero optar para tener una formación de etnoeducador, siendo esencial el social, quiero tener una formación de etnoeducador. Y otra cosa también estoy comunicándome hasta con la rectora y con el coordinador académico; no se lo he comentado al coordinador de disciplina, por qué el énfasis del colegio no puede ser mejor, en el, con énfasis en etnoeducación para los niños, ya, ese es mi concepto. Por eso, antes de responder les dije a ustedes que se me hizo un nudo en la garganta. Por eso no tuvimos en cuenta la falta de navegación.</p>	<p>CONSIDERA FUNDAMENTAL LA ETNOEDUCACIÓN COMO CARTA DE NAVEGACIÓN. NO LA ESCOGIERON POR IGNORANCIA ACERCA DE SU IMPORTANCIA.</p>

<p>BT: Bueno, este, RU el compañero, creo que sentí el mismo nudo que dijo él y también creo que la compañera acá tiene mucha razón muchos no escogieron o no se escogió la etnoeducación, porque desconocen de la importancia de la etnoeducación.</p> <p>Cómo licenciada etnoeducadora la etnoeducación no es solamente conocer de la cultura wayuu, ¡no! Es conocer todas las etnias, todas las culturas, va más allá de la cultura wayuu, va más allá de todas las lenguas de todas las culturas que hay en nuestro país y en el mundo entero en general. Un etnoeducador está preparado, de pronto si no tiene, o sea, de pronto si no tiene énfasis en biología, pero está preparado para asumir todos los retos que se le presenten.</p> <p>Un etnoeducador se prepara para enseñar, a cualquiera, en cualquier grado sin importar la cultura. Entonces yo diría, de que, de pronto por falta de conocimiento algunos docentes no escogen la etno-educación.</p>	<p>NO LA ESCOGIERON POR FALTA DE CONOCIMIENTO ACERCA DE SU IMPORTANCIA Y CÓMO APORTA AL DESARROLLO INTERCULTURAL</p>
<p>RM: Bueno, yo por el contrario no estudié etnoeducación no me decidí por la carrera porque pienso que la formación etnoeducación es una licenciatura que no está del todo completa, para mí. Me, me, por lo menos, tengo cierto tipo de aspiraciones. No vi la etnoeducación he, completa porque, recordemos que la educación es, básica, media y bachillerato, y entonces, técnica y media. Entonces la etno-educación para mí no cumple los estándares, en cuestiones de conocimiento, para que el docente labore en áreas básicas y profesionales, cómo lo son la física, la química, las matemáticas, la lengua.</p> <p>Recordemos que un licenciado en matemáticas estudia 5 años solamente para prepararse en matemáticas y nunca termina de prepararse siempre está estudiando. Entonces, no, si es necesaria, pero la etnoeducación está un poco descompensada en cuanto a conocimiento, le falta más todavía. Yo siento que, que, que como para estudiar etnoeducación y luego salir a hacer una licenciatura; es como, he, perdonen la, la expresión, es como, he, perder el tiempo.</p> <p>Voy de salida hago una licenciatura profesional, porque el conocimiento he, en etnoeducación, si no lo adquiero en 5 o 6 años de experiencia que tengo laborando en un centro etno-educativo, pues no creo sinceramente que una universidad me lo vaya a dar; si yo no adquirí ese conocimiento en 5 y 6, 7 años que llevo interactuando con la población wayuu, pues, entonces yo creo que no estoy haciendo nada. Entonces por eso yo me decidí por una carrera profesional y no por la etnoeducación.</p>	<p>PORQUE AL ETNOEDUCADOR LE FALTA PROFUNDIZAR EN ASPECTOS DISCIPLINARES Y NO LE PERMITE CUMPLIR CON ESTÁNDARES EN ÁREAS BÁSICAS.</p> <p>LA ETNOEDUCACIÓN SE PUEDE ADQUIRIR CON LA EXPERIENCIA.</p>

4. ¿Cuál cree que es la importancia de la formación docente para la calidad educativa, en particular al desempeño estudiantil?

Respuestas claves	Análisis
<p>JEP: Bueno la importancia está muy clara. La importancia de la formación es eee, digamos que el enfoque en nuestros estudiantes y en esta calidad, he recibido en esta calidad estudiantil, en esta preparación y los retos que ellos deben de asumir en cuanto a pruebas, pruebas de estado, tanto de primaria, como de secundaria ee.</p>	<p>MUY IMPORTANTE PORQUE PORQUE PERMITE BRINDAR UNA MEJOR CALIDAD DE ENSEÑANZA QUE SE</p>

<p>Nosotros debemos este, de prepararnos, para prepararlos a ellos, porque ellos este, necesitan y es necesario, que, digamos que, en nuestra zona, nuestra zona rural, que tengamos ese privilegio de tener de 50 de esos puntajes de cada uno de ellos debe de tener, debe de conocer esa parte. Para cada uno de ellos es muy importante en esa parte.</p>	<p>REFLEJE EN LOS DESEMPEÑOS EN PRUEBAS.</p>
<p>JA: Bueno, en ese caso pues, la formación del docente para el buen desempeño del estudiante, es la responsabilidad del docente. Lo que quieren llegar a ser. Esa formalidad, es saber que va a ser; para ese estudiante, para sacarlo adelante. Él tiene que dar de sí mismo, ¿para qué? Para que pueda, este, destacar ese niño, para el desempeño del estudiante.</p>	<p>MUY IMPORTANTE PORQUE PERMITE MEJORAR EL DESEMPEÑO ESTUDIANTE QUE ES SU RESPONSABILIDAD COMO DOCENTE</p>
<p>YC: Bueno, en este caso eee, la formación es evolutiva. En los niños la transmisión que usted le hace como docente, es el conocimiento que ya usted trae; le ayuda para aplicar algunas estrategias, cosa de que el niño pueda comprender, aplicando esas estrategias, comprender dicha actividad o dicho tema, que le facilite eh, en su labor docente. Es importante esa eee, esa formación para él. No, su formación, no se hace eh, de que tú grupo de estudiantes saquen el mejor puntaje en las pruebas saber. No te alteres, ¿por qué? Porque es de acuerdo a como lo aplicaste, cómo lo formaste, de qué manera lo hiciste y no te va a sacar todo el grupo el mismo puntaje; puede que sí uno bajo, uno alto; porque no estamos enseñando máquinas son personas, no todos tiene ese, ese, ese nivel de aprendizaje, no todos lo van a asimilar de igual manera; pero es importante que la evolución de, de la formación docente para que ese eee, eee, se usen estrategias que apliquen y el niño pueda captar las actividades que desarrolles con él.</p>	<p>MUY IMPORTANTE, PERO NO PARA SACAR BUENOS PUNTAJES EN PRUEBAS, SINO QUE PERMITE MEJORAR LA FORMA COMO ENSEÑA Y QUE LOS ESTUDIANTES SE LES FACILITE APRENDER. LO DEMÁS DEPENDE DEL ESTUDIANTE.</p>
<p>KM: Bueno, como ya lo había dicho antes la educación va evolucionando, las estrategias van cambiando, van mejorando y como siempre, debemos capacitarnos cada día, formarnos y si terminamos una licenciatura, vamos a hacer una maestría, en fin, continuar, continuar, continuar porque siempre, siempre hay algo nuevo que aprender, que adquirir para transmitir y de hecho muchos docentes tenemos vocación, no tenemos formación y eso tiene que ir anclado. Entonces es importantísimo, es fundamental, es clave la formación en el docente, para poder transmitir esos conocimientos, que cada día van a mejorar, que cada día van a estar. El conocimiento de pronto es que vaya mejorando esa estrategia que tú vas a adquirir, para ir mejorando como docente.</p>	<p>MUY IMPORTANTE PORQUE PERMITE AL DOCENTE MEJORAR SUS ESTRATEGIAS Y DE ESTA MANERA FACILITAR SU GESTIÓN QUE SE REFLEJA EN SUS ESTUDIANTES</p>
<p>Recordando una anécdota de un compañero, digo antes de responder. Digo compañeros. ¿Qué hermano? Que hago con mis estudiantes. ¿Qué pasa? ¡Cuénteme! Tengo pendiente el estándar de competencia, contenido, ahora qué más evidencias y mira mi preparador ¡hermoso está! y yo le dije ¡no! no es tanto eso. ¿Sabes qué? ¿Cuál es la respuesta para eso mi hermano? Es el amor y eso es difícil de conseguir, amor a su profesión, amor a su quehacer diario y eso no lo logra el 100% del ser humano o como docente solamente 1% o 2%. ¿Y dónde están el 98%? ¡Oyó! Clarítico, A la profesión y el amor a su quehacer diario y</p>	<p>MUY IMPORTANTE, SIN EMBARGO, SE REQUIERE QUE AMBOS: DOCENTES Y ESTUDIANTES PONGAN DE SU PARTE PARA QUE SE DE LA CALIDAD.</p>

<p>yo lo noto como docente, eso es fácil. Ejemplo: no vamos a quedar, este es un ejemplo, es que a mí me gusta mostrar ejemplos. Estamos en un partido de fútbol, ¡mijo pendiente! cuando no hay balón, no hay partido de fútbol. Cuando hay balón y no hay jugador, no hay partido. Así quedan los estudiantes si no estamos. ¡Gracias! ¡Hagale!</p>	<p>LO MÁS IMPORTANTE ES EL AMOR POR LO QUE SE HACE.</p>
<p>BT: Bueno, eee, dado que la formación es muy importante para mí labor docente, ya que, me preparo para impartir un conocimiento con los estudiantes. Eee, cada día, cada día es un conocimiento nuevo, el cual adquirimos por medio de la formación docente, es igual al momento de, de explicarle la clase a los estudiantes, de enseñarle eh, vamos aprendiendo nuevas estrategias eh, los estándares cada vez son más exigentes, para lo cual uno debe de irse preparando. La formación docente es muy importante al momento de impartir el conocimiento a los estudiantes.</p>	<p>MUY IMPORTANTE, PORQUE POR MEDIO DE LA FORMACIÓN DOCENTE SE MEJORA LA FORMA CÓMO ENSEÑA DE ACUERDO A LAS EXIGENCIAS ACTUALES.</p>
<p>RM: bueno, pienso que el conocimiento y la preparación son lo fundamental en el sector docente, algunos docentes que de pronto tenemos la capacidad de llevar los conocimientos a los estudiantes y los estudiantes lo adquieren, lo apropian de una manera tan fácil. Son docentes que tienen esa vocación a millón que todo lo hacen fácil, pero tienen el conocimiento limitado. ¿Qué le van a llevar a los estudiantes si no tienen el conocimiento? y otros por otro lado, están ¡más preparados que un yogurt! Pero, no tienen esa didáctica, ese carisma, esa vocación, para entregarle a los estudiantes el conocimiento. Entonces necesitamos prepararnos en didáctica en una pedagogía inclusiva que nos permite amoldarnos, reacomodarnos, interactuar docente estudiante, estudiante docente, padre de familia. Formar un vínculo que nos permita llevarle toda la información al estudiante.</p>	<p>ADEMÁS DE LA VOCACIÓN ES MUY IMPORTANTE QUE EL DOCENTE SE FORME EN DIDÁCTICA PARA LLEVAR EL CONOCIMIENTO MÁS FÁCIL PARA QUE EL ESTUDIANTE MEJORE SU APRENDIZAJE.</p>

Triangulación de la Información

Para la presente investigación se realizó una triangulación de datos, la cual se refiere a comparar el uso de estrategias metodológicas de recogida de la información en el mismo estudio, en este caso lo arrojado por la revisión documental, el cuestionario y el grupo focal.

Tabla 23 *Triangulación de datos recogidos de los instrumentos.*

CATEGORÍA: Oferta de formación - Actitud frente a la formación			
Revisión documental	Cuestionario	Grupo Focal	Teoría
Ofertas oficiales de nivel pregrado hay 8 programas de formación de educadores, aproximadamente en un 60%, no están accediendo a esta. Postgradual: tampoco están accediendo a la oferta de 11 programas Convocatoria pública postgradual 2021: 10 programas Maestría, ningún docente accedió a la convocatoria actual aun siendo focalizada hacia etnoeducadores. Años 2019 - 2020, participaron en cursos cortos y diplomados ofrecidos por el MEN y aliados. Pero la participación ha sido escasa en programas ofertados en niveles de pregrado y postgrado	Existe oferta formativa relacionada con educación, pero no se accede principalmente por distancia geográfica y costos	La falta de un espacio universitario cercano a su residencia o lugar donde labora y debido a gastos de transporte Por falta de tiempo. Inició en varias ocasiones. Ha realizado pequeñas capacitaciones La responsabilidad y la experiencia son más importantes que la formación. Por falta de interés, de entrega y disposición. Por falta de sacrificio del docente, tiene muchos roles que cumplir. Porque ven a la formación como un reto con muchas dificultades y no como una oportunidad para mejorar su gestión	Estas posiciones de los docentes reflejan sus posturas y pensamientos, sin embargo, tienden a ir en contraposición de los planteamientos teóricos relacionados con la Calidad, en especial, la calidad educativa, puesto que afecta directamente el desarrollo de los procesos integrales. Cabe resaltar que la calidad ha sido señalada como “es una cualidad integral de un objeto que expresa en qué grado se asemeja a un patrón ideal de esa clase de objeto, permitiendo establecer juicios ordinales entre objetos de una misma clase” (EcuRed, 2019). Así mismo, la falta de procesos de formación afecta los componentes propuestos por Lugo et al. (2012), los cuales se han mencionado con anterioridad en el desarrollo del marco teórico del documento.

CATEGORÍA: Oferta de formación - Actitud frente a la formación			
Revisión documental	Cuestionario	Grupo Focal	Teoría
Entre el 32 y el 40% están desarrollando algún tipo de formación, en particular en licenciatura en Etnoeducación	Poco interés por la formación en etnoeducación	<p>La etnoeducación es necesaria en los contextos indígenas y rurales, pero es decisión del docente revisar lo que le convenga a su perfil.</p> <p>Porque al etnoeducador le falta profundizar en aspectos disciplinares por las exigencias de los lineamientos del MEN, por ello no le permite cumplir con los estándares básicos.</p> <p>La etnoeducación se puede adquirir con la experiencia. No la escogieron por falta de conocimiento acerca de su importancia y cómo aporta al desarrollo intercultural</p> <p>Porque es necesario formarse en otras áreas para ser flexible con estudiantes wayuu y occidentales.</p>	De acuerdo con los planteamientos que definen los procesos de formación de los docentes a nivel étnico, por cuanto según CONTCEPI (2013) la formación, por ende, es la transmisión, recreación, intercambio y diálogo de saberes de la naturaleza, es el desarrollo de nuestros sentimientos, prácticas y pensamiento vivenciales, que garantizan la permanencia y pervivencia en mayores condiciones de armonía y equilibrio con el cosmos y la humanidad, estos planteamientos no están alejados de la realidad de los docentes. Sin embargo, es necesario que los docentes tengan presente que la formación continua siempre es necesaria para lograr una educación de calidad, en especial, en el ámbito de los pueblos indígenas, y por ende, de la etnoeducación.

CATEGORÍA: Oferta de formación - Actitud frente a la formación			
Revisión documental	Cuestionario	Grupo Focal	Teoría
Entre el 32 y el 40% están desarrollando algún tipo de formación, en particular en licenciatura en Etnoeducación. Existe predominancia de mujeres con la necesidad de formación profesional a nivel de pregrado. En los hombres mayormente formación postgradual.	Los temas de mayor interés para la formación son: la gestión pedagógica en el caso de las mujeres, la etnoeducación en los hombres y un pequeño grupo está interesado en las habilidades del siglo XXI. Incentivos que le ofrece la formación que reciben: mejorar la formación profesional, facilitar el ascenso y que le entreguen recursos para la enseñanza	La formación docente continua permite: Adaptarse a los cambios e innovar en su gestión. Fortalece la experiencia y la mejora continua de la gestión pedagógica Impacta tanto la gestión académica como en lo personal para ser un docente más integral.	...menciona cinco variables principales claves frente a la calidad educativa en Colombia y la primera que menciona es “la formación del docente es de muy baja calidad en Colombia” (De Zubiría, 2019).
CATEGORÍA: Desempeño estudiantil			
Revisión documental	Cuestionario	Grupo Focal	Teoría
En el Año 2020 se obtuvo un promedio institucional de 188 puntos en las pruebas SABER 11 lo que refleja un bajo promedio con respecto al promedio nacional 2. En el área de Lectura crítica el promedio es del 35% siendo esta área muy baja 3. En el área de matemáticas el promedio es del 41% siendo en		Importancia de la formación docente para la calidad educativa, en particular al desempeño estudiantil _ Es muy importante porque permite brindar una mejor calidad de enseñanza que se refleja en los desempeños en pruebas.	“La evidencia disponible sugiere que el principal impulsor de las variaciones en el aprendizaje escolar es la calidad de los docentes” Mckensey & Company, (2007)

<p>esta donde se muestra el mayor desempeño, pero bajo con respecto al 49% mínimo Nacional</p> <p>4. En el año 2020 la tasa de aprobación en general fue del 84%, predominando el nivel de desempeño básico.</p> <p>5. Los grados que mostraron mayor índice de reprobados son segundo (25%), octavo (23%) y noveno (21%).</p>		<p>_ es responsabilidad del docente mejorar el desempeño estudiantil</p> <p>_ Se requiere que ambos (docentes y estudiantes) pongan de su parte para que se dé la calidad educativa.</p>	
CATEGORÍA: Desempeño Docente (Práctica)			
Revisión documental	Cuestionario	Grupo Focal	Teoría
<p>1. El SIEE se encuentran ajustado al decreto 1290 de 2009, existen debilidades como la no adecuación a lo propio (normatividad wayuu) y la ausencia de un análisis de resultados de pruebas internas e internas como referentes de mejoramiento</p> <p>2. Estrategias evaluativas: existe incoherencia entre lo planteado en el SIEE y lo que se muestra en la realidad, en particular el proceso de autoevaluación, es así como desarrollan sus actividades evaluativas ajenas a la propuesta institucional</p>	<p>1. Los docentes tienen un carácter poco propositivo y su participación es baja en relación con los proyectos transversales que se desarrollan</p> <p>2. cuando se realizan equipos de trabajo los docentes se sienten más a gusto siendo miembros del equipo que tomar responsabilidades y compromisos de liderazgo y proposición.</p> <p>Los docentes en más del 60% en su práctica: _cumplen con sus compromisos educativos que se le asignan</p>	<p>Importancia de la formación docente para la calidad educativa, en particular al desempeño estudiantil</p> <p>Permite mejorar la forma como se enseña y que al estudiante se le facilite aprender, lo demás depende del estudiante.</p> <p>Permite al docente mejorar sus estrategias y de esta manera facilitar su gestión que se refleja en sus estudiantes.</p> <p>Por medio de la formación docente se mejora la forma</p>	<p>Documento Perfil del SEIP el docente</p> <p>.... participa activamente en los procesos de planeación educativa acorde con lo definido en el PEC y ejecuta las actividades que en él se le hayan asignado, ... asume responsablemente el cuidado de los estudiantes mientras estos se encuentren en los diferentes espacios educativos bajo su orientación. (CONTCEPI, 2013).</p> <p>...la educación de calidad incluye de manera esencial la mediación del docente y su formación continua para ser competente en su tarea, desarrollando un proyecto didáctico pertinente con las necesidades del contexto y del proyecto de aprendizaje de sus estudiantes (concepto</p>

<p>3.En la revisión del plan de estudio y los planes de aula se observa:</p> <ul style="list-style-type: none"> _ dificultades para la transversalidad y la articulación de proyectos para y con el contexto _ uso de estrategias que atienden a varios modelos pedagógicos, no hay unicidad de criterios. _ poca recursividad y uso repetitivo de estrategias didácticas. _ planteamiento de secuencias didácticas completas 	<ul style="list-style-type: none"> _ tienen habilidades para la planeación de los planes de aula y/o clases _ saben cumplir con los tiempos de la secuencia didácticas; _ aplican planes de mejoramiento para fortalecer su gestión. _ usan pocos recursos tecnológicos como apoyo didáctico 	<p>cómo se enseña de acuerdo con las exigencias actuales. Es muy importante que el docente se forme en didáctica para llevar el conocimiento más fácil al estudiante y mejore su aprendizaje.</p>	<p>de calidad desde esta investigación)</p>
CATEGORÍA: Aspectos Administrativos			
Revisión documental	Cuestionario	Grupo Focal	Teoría
<p>Los establecimientos etnoeducativos tienen dificultades al asignar docentes de acuerdo a su perfil, por lo que cuentan con una gran población de docentes bachilleres</p>			

A partir del proceso de triangulación realizado se ha podido evidenciar la existencia de grandes falencias y dificultades por parte de los docentes, en especial en lo que concierne a la implementación de estrategias didácticas metodológicas para el desarrollo de los procesos pedagógicos. Esto se presenta en gran medida debido a la falta de formación por parte de los docentes, teniendo en cuenta que la gran mayoría de la planta docente de las instituciones educativas solo ha alcanzado el título de bachiller. Así mismo, esta falta de preparación y de formación se ve influenciada por factores que dificultan el actuar por parte de estos docentes para la realización de estudios de educación superior que les permita profesionalizarse.

Uno de los factores más llamativos tiene que ver con el mismo contexto en el que se encuentran los docentes, puesto que hay una notable lejanía y distancia respecto a los centros de educación superior (universidades, corporaciones, etc.); lo que se convierte en un punto de inflexión para los docentes, puesto

que al realizar procesos formativos se verían obligados a viajar constantemente, e incluso, a considerar la opción de retirarse del trabajo, lo cual es muy negativo para su bienestar y calidad de vida.

Si bien esto puede subsanarse con la oferta académica de programas virtuales, respecto a esto surge otro problema, el cual se relaciona directamente con el tema de conectividad, puesto que las poblaciones donde se encuentran los docentes y las instituciones educativas, la conectividad a internet prácticamente es nula; esto sin contar la falta de equipos y de recursos tecnológicos para el desarrollo de estos procesos, lo que también se convierte en un punto de inflexión para los docentes.

A todo esto, si sumamos el hecho de que, para muchos de los docentes, la experiencia que han adquirido con los años es suficiente para el cumplimiento de sus obligaciones, la idea de desarrollar procesos formativos a nivel de educación superior es poco atractiva para ellos. Sin embargo, es importante tener claro y resaltar que más allá de la experiencia, la formación docente es un proceso que debe ser continuo y permanente, puesto que, entre otras cosas, fortalece el ejercicio académico y mejora significativamente el desarrollo de las acciones pedagógicas orientadas hacia la consecución de una educación integral para todos los estudiantes. Así mismo, respecto a los procesos de formación en etnoeducación, los docentes no consideran atractivos estos programas, especialmente porque todos hacen parte de la comunidad wayuu, razón por la cual, consideran que a nivel etnoeducativo ellos tienen suficiente preparación.

7. PLAN DE ACCIÓN O PROPUESTA

7.1 Denominación de la Propuesta

Escuela de Formación Docente Institucional.

7.2 Descripción de la Propuesta

La presente propuesta se enmarca en el desarrollo de procesos formativos para los docentes, por parte de los docentes de dos instituciones etnoeducativas, la Institución Etnoeducativa Rural Nazareth y el Centro Etnoeducativo Rural Ishachimana del municipio de Manaure en el departamento de La Guajira, pues, como lo señalan Velaz y Vaillant (2021), “el profesorado ocupa el papel central para la mejora de la calidad de la enseñanza”. Para lo anteriormente señalado se desarrolla un proceso de capacitación y formación docente, el cual, teniendo en cuenta el nivel formativo del cuerpo docente de cada una de las instituciones, es realizado por aquellos docentes que tienen un grado de licenciatura. De acuerdo con esto y para el óptimo desarrollo de la propuesta, es necesario que la participación sea muy activa y receptiva, así como también, que exista un compromiso real por parte de todos los docentes, quienes serán los principales beneficiarios con el desarrollo e implementación de esta propuesta.

Así mismo, y teniendo en cuenta que la propuesta se centra en el desarrollo de procesos formativos para docentes, se hace indispensable la comprensión de los docentes en relación con la importancia de su capacitación, no solo a nivel etnoeducativo, sino a nivel didáctico, pues de acuerdo con lo señalado por Martínez (2016) es necesario que los procesos de capacitación y formación docente promuevan el compromiso educativo por parte de los docentes en relación con el tiempo y las necesidades de la sociedad, así como las competencias para el diseño y la implementación de estrategias metodológicas que incluyan herramientas propicias para el mejoramiento tanto de la práctica educativa como de la formación de los estudiantes; de manera que puedan realizar procesos educativos de calidad con los estudiantes que tienen a cargo, promoviendo con esto una formación integral para toda la comunidad educativa.

Básicamente, la propuesta se orienta directamente al mejoramiento de la calidad docente de las instituciones etnoeducativas mencionadas, el cual es deficiente, teniendo en cuenta que de un cuerpo docente y directivos docentes conformado por 129 individuos, solo 28 tienen una formación académica de nivel de pregrado y postgrado, y de estos, 8 tienen un proceso formativo profesional diferente a la educación, el resto del cuerpo docente y directivos está conformado por 8 etnoeducadores, 12 normalistas y 85 bachilleres, lo cual es un indicador importante, teniendo en cuenta que más allá de la experiencia empírica que han adquirido con los años y sin demeritar esta experiencia, el 66% de los docentes que actualmente laboran en estas instituciones etnoeducativas no tienen la preparación profesional ni formal necesaria para el desarrollo

de procesos educativos de calidad, que son procesos inseparables, como afirman Velaz y Vaillant (2021): “La calidad de la educación de un país no es superior a la calidad de su profesorado”.

Cabe resaltar que la formación es una categoría fundamental de las Ciencias Pedagógicas, y su contenido ha sido abordado por numerosas ciencias y definido por algunos investigadores como Ferry (1997) y Vaillant (2001), la han analizado desde diferentes tendencias científicas y concepciones de la educación, entre las que se destaca el humanismo, el cognitivismo y el constructivismo.

Autores como Álvarez (1999); Suárez (2005); Trejo (2007); Fuentes (2008) y otros, al referirse a la formación comparten entre otras características, que a través de ella se optimiza la educación - instrucción - capacitación como procesos y resultados que se dan al unísono. Permite la formación y el fortalecimiento de rasgos de la personalidad, aspectos importantes asociados a la labor educativa del docente.

Se asume entonces como formación, “al resultado de un conjunto de actividades, organizadas de modo sistemático y coherente; que le permiten al individuo poder actuar de manera consciente y creadora; que garantiza la preparación del hombre como un sujeto activo de su aprendizaje y desarrollo”. Sánchez y Pérez (2017). Se comparte esta posición teórica, en tanto que estas actividades organizadas sistemáticamente, permitirán contar con un docente que mantenga sus conocimientos a la vanguardia científica, lo que permitirá perfeccionar su carácter reflexivo.

Alcanzar esta preparación le permite al docente ampliar la capacidad de comprensión de los problemas y desafíos que confronta y la búsqueda creativa para proponer alternativas enmarcadas en el cambio educativo, sobre todo si las temáticas versan sobre la atención a los estudiantes en los grupos inclusivos, como expresión de la atención a la diversidad, desde la articulación de estrategias individuales y grupales, que requiere de preparación, creatividad e innovación pedagógica.

7.3 Fundamentación

La capacitación docente, se constituye como un elemento muy importante dentro de la educación, puesto que, a diario se presentan retos para el docente, de manera que es imperativo que este cuente con las herramientas necesarias para afrontar estos retos y darles una solución adecuada. El docente tiene la responsabilidad de formar a los estudiantes en todos sus aspectos, y si este no cuenta con los saberes necesarios no podrá transmitirles conocimientos a los educandos, es por ello que el docente debe conocer a la perfección los diferentes contenidos de enseñanza de su área, de manera que pueda tener claro lo que enseña y poder enseñarlo de forma adecuada, puesto que, si no se usan las estrategias adecuadas con los estudiantes, se presentan falencias en el proceso de enseñanza y aprendizaje, lo que afecta la calidad educativa y la formación integral de los educandos.

Así mismo, los procesos de capacitación y formación docente deben ser continuos y permanentes (Suárez, et al, 2019, pág. 18), de manera que se puedan atender las diferentes necesidades educativas de los estudiantes, promoviendo con esto las buenas prácticas docentes, las cuales inciden y tienen una gran influencia en el desarrollo educativo de los estudiantes, permitiendo con esto, el cumplimiento de manera óptima de los servicios educativos, lo que representa, la principal razón de una buena capacitación en las instituciones, en especial de las educaciones propias del contexto etnoeducativo. “Es de vital importancia, para una mejora del proceso educativo, ... que los docentes tengamos la obligación profesional, cívica y social de ir adquiriendo nuevas competencias que optimicen nuestro hacer diario en el aula” (Maquillón, 2011).

Los procesos de capacitación docente en primera instancia deben incluir algunos aspectos y áreas generales de competencia, los cuales deben ser congruentes con las ideas que promueven que el docente sea un mediador del aprendizaje y brinde soporte, apoyo y acompañamiento a los estudiantes en el proceso de construcción del conocimiento y su crecimiento como persona integral, por lo que siempre debe tener claro su rol y observarse a sí mismo como un actor crítico de su entorno (Pain, 2012).

En este sentido, estas áreas generales de competencia se relacionan con el conocimiento teórico profundo, suficiente y pertinente del aprendizaje, el desarrollo y el comportamiento propio del ser humano, la promoción de valores y actitudes orientadas hacia el fomento del aprendizaje y la integridad de las relaciones humanas, el dominio de los contenidos y temáticas en relación con el área de experticia de cada docente, y el control de las estrategias metodológicas y de enseñanza que promuevan un aprendizaje eficaz por parte de los estudiantes.

De igual manera, otro de los aspectos importantes y que no puede ser desconocido, se relaciona directamente con la inclusión de herramientas tecnológicas de carácter educativo a los procesos de enseñanza y aprendizaje que se realizan con los estudiantes, lo cual, teniendo en cuenta las restricciones y cambios a nivel educativo que se han presentado como consecuencia de la pandemia derivada del Covid-19, las cuales conllevaron a que los procesos de educación se realizaran de forma remota, afectando con esto la calidad de la educación, por tanto, la mayoría de los docentes no estaban preparados para este cambio ni cuentan con las herramientas tecnológicas y la experiencia en el manejo de estas para el desarrollo de los procesos educativos, sumado a que los estudiantes, en especial los de las zonas rurales de Colombia, tampoco cuentan con herramientas tecnológicas idóneas para adoptar estas metodologías educativas.

De acuerdo con esto, es necesario que los docentes tengan un conocimiento en materia tecnológica que vaya más allá del manejo instrumental básico de las TIC, por lo que requiere desarrollar procesos de mejoramiento y enriquecimiento que le permitan aprender a enseñar e instruir a sus estudiantes de forma

significativa, apoyándose en dichas tecnologías, lo que implica también, una participación mucho más activa en la construcción de proyectos colectivos de diseño y uso de ambientes y entornos de aprendizaje enriquecidos con las TIC, las cuales se encuentran en constante cambio y mejoramiento. (Rodríguez, 2017)

Según Rodríguez (2017), el desarrollo de procesos de capacitación y formación docente es un aspecto fundamental en el marco del cumplimiento de las necesidades y expectativas de la comunidad educativa, puesto que al brindar un servicio de calidad con docentes idóneos y que cuentan con las habilidades y el conocimiento necesario para el desarrollo de procesos de enseñanza y aprendizaje, se motiva a que los estudiantes vean su desarrollo a nivel profesional como un deseo de superación personal, que les ayuda a mejorar su calidad de vida y le brinda mayores oportunidades de desarrollo, por lo que se entiende que un docente bien capacitado es una señal inequívoca de estudiantes bien preparados.

7.4 Objetivos de la Propuesta

Objetivo General.

Implementar procesos de formación y capacitación docente orientados al mejoramiento de las habilidades, capacidades y prácticas pedagógicas de los docentes de la Institución Etnoeducativa Rural Nazareth y el Centro Etnoeducativo Rural Ishachimana para el mejoramiento de la calidad educativa.

Objetivos Específicos.

- Diseñar actividades para la formación y capacitación docente propias de cada área del saber.
- Fortalecer el conocimiento de los docentes en relación con metodologías pedagógicas apropiadas para el nivel educativo de los estudiantes.
- Realizar un proceso de seguimiento que dé cuenta de la apropiación del conocimiento por parte de los docentes como consecuencia de la capacitación y formación docente realizada.

7.5 Beneficiarios

Teniendo en cuenta el impacto que se espera generar con la implementación de la propuesta, los principales beneficiarios son los docentes que imparten clases en las instituciones educativas objeto de la investigación, esto a partir de que lo que se busca con la propuesta es mejorar el desarrollo de las prácticas educativas y el conocimiento de los docentes en materia de metodologías pedagógicas y didácticas, de manera que los procesos de enseñanza y aprendizaje que desarrollan con sus estudiantes sean de mejor calidad, con lo que se impacta de manera positiva la práctica docente y el aprendizaje de los estudiantes.

Así mismo, con el desarrollo de la presente propuesta, otro grupo poblacional que se beneficia de forma significativa son los estudiantes, puesto que con el mejoramiento del conocimiento y de las prácticas

educativas por parte de sus docentes, se puede mejorar de forma significativa su aprendizaje, teniendo una formación integral y de calidad.

7.6 Productos

Dentro de los productos esperados se establece la inclusión de la Escuela de Formación Docente Institucional al Proyecto Educativo Comunitario, de manera que se convierta en una política institucional que promueva la formación y el mejoramiento continuo por parte de los docentes.

Así mismo, se espera evidenciar en los docentes la importancia de su formación profesional, de manera que todos consideren el desarrollo de procesos formativos a nivel profesional, pasando de ser Bachilleres, Etnoeducadores, Normalistas y Profesionales sin manejo de procesos educativos, de manera que mejoren su formación y puedan fomentar una educación de calidad que propenda por la formación integral y étnica de los estudiantes.

Por último, con el mejoramiento de los procesos pedagógicos y etnoeducativos por parte de los docentes, se espera mejorar la calidad de la educación impartida en las instituciones participantes, de manera que se establezcan nuevos estándares de calidad a nivel institucional a partir del desarrollo de estos procesos formativos de forma continua.

7.7 Método

Para el desarrollo de la presente propuesta de intervención se sugiere el desarrollo de 6 sesiones de trabajo con los docentes en dos momentos diferentes, cada una con una duración de 4 horas a trabajarse durante la jornada laboral de la institución, teniendo en cuenta que esta brinda el espacio para el desarrollo de la propuesta. En el primer momento se establece un proceso de formación general, en el cual participan como gestores no solo los docentes que están a cargo de la capacitación, sino que además se cuenta con el apoyo de diferentes aliados, como el operador encargado de administrar la canasta parcial de la institución, y quien tendrá a cargo la formación pedagógica a nivel étnico de los docentes y también se cuenta con el apoyo del programa PTA. En el segundo momento, se realiza el establecimiento de grupos por área, de manera que cada docente tendrá a su cargo a los docentes afines con él en relación con el área temática o de enseñanza que imparte en la institución, por lo que, por ejemplo, el docente de ciencias sociales, realiza su capacitación a los docentes de ciencias sociales, el de matemáticas a sus compañeros de la misma área, y así. En este momento, se procura enseñar todo lo relacionado con la didáctica de cada área, así como el diseño, implementación y evaluación de estrategias y metodologías pedagógicas para el trabajo con los estudiantes.

A continuación, se presenta un esquema de las diferentes sesiones a trabajar con los docentes:

Fase 1: Estructuración

Programa de Formación y Capacitación Docente en Metodologías Pedagógicas y Didáctica Aplicadas al Contexto Etnoeducativo				
Actividad	Objetivo	Descripción	Responsables	Recursos
Resultado de investigación 1	Uno de los resultados de nuestra investigación es: la mayor parte de nuestros docentes no cuentan con una formación académica a nivel profesional, que le pueda permitir un buen desempeño en su labor docente.			
A1. Taller de reflexión, estructuración sobre la propuesta escuela de formación docente Institucional.	<ul style="list-style-type: none"> ● Estructurar la propuesta teniendo en cuenta las necesidades del contexto evidentes en la investigación. ● Convocar al personal voluntario que va a tener la función de formador. ● Seleccionar a los docentes beneficiarios de esta escuela de formación. 	Se organiza tres reunión con el equipo investigador, con el fin de establecer, herramientas, recursos, tiempos con los que se cuenta para poder iniciar la siguiente fase de la propuesta, seguido de una convocatoria en los dos establecimientos para seleccionar los docentes voluntarios, para tener la función de formadores, se tendrán en cuenta los docentes que son licenciados y que tienen más de cinco años de experiencia en el ejercicio de la práctica docente, por último se hará la selección de los docentes que serán los beneficiarios de esta propuesta, que serán especialmente los docente que son bachilleres o normalistas, si están en proceso de formación no será impedimento para pertenecer a este selecto grupo.	Equipo de investigación Equipo de docentes voluntarios Equipo de docentes beneficiarios	Video Beam Computador Papelería Planta física
Resultado de investigación 2	Los temas de interés de los docentes son la gestión pedagógica, etnoeducación y habilidades del Siglo XXI			
A2. Talleres para crear contenidos de la escuela de formación	<ul style="list-style-type: none"> ● Hacer un análisis de las necesidades de la población docente en materia de contenidos como herramientas para mejorar la práctica docente ● Crear un plan de estudio pertinente 	Para cumplir los objetivos propuestos se realizarán cinco reuniones con intensidad de cuatro horas para tratar los temas: contenidos a tener en cuenta para formar los maestros, crear el plan de estudio, crear el plan de área y establecer docentes líderes de cada área.	Equipo de investigación Equipo de docentes voluntarios	Video Beam Computador Sonido Papelería

	<ul style="list-style-type: none"> ● Crear planes de área que respondan a las necesidades de manera contextualizada. ● Establecer líderes de áreas de los docentes voluntarios 			
Resultado de investigación 3	Los docentes no son propositivos de nuevos proyectos que permitan el mejoramiento de la calidad educativa de los establecimientos educativos.			
<p>A3.1. Talleres de trabajo en la reestructuración del PEC, PMI, y PAO.</p> <p>A3.2. Talleres con el consejo directivo y académico orientados al desarrollo de acciones que promuevan el mejoramiento de la calidad educativa por medio de la continua formación docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Incluir en el PEC de los establecimientos etnoeducativos la escuela de formación, como una política institucional. ● Incluir en el PMI la escuela de formación como una necesidad para implementar. ● Aprobar por el consejo directivo la escuela de formación institucional. ● Aprobar por el consejo académico la escuela de formación Institucional. ● Incluir en el plan operativo de los establecimientos educativos la escuela de formación institucional. ● Elegir un comité impulsor de la escuela de formación institucional. ● Establecer un programa de incentivos viable y pertinente. 	Se realizan seis reuniones de trabajo con intensidad de tres horas cada una en los cuales se trabajarían en la inclusión de la escuela en el PEC, PMI y POA; así como las respectivas aprobaciones por parte del consejo directivo y académico de cada establecimiento etnoeducativo.	Equipo de investigación Consejo Directivo Consejo Académico	Video Beam Computador Sonido Papelería Planta física

Resultado de investigación 4	Los docentes asumen el rol de miembros en un equipo de trabajo			
<p>A4. Talleres de trabajo con los aliados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Identificar y convocar a las distintas instituciones que vienen aportando formación a docentes en el establecimiento educativo como: UNICEF, PTA, operadores Wayuu, Universidad Militar Nueva Granada, secretaria de educación, UTP, DINGO Y MEN. 	<p>Se realizan cuatro reuniones de cuatro (4) horas con las distintas instituciones que vienen aportando a la formación de los docentes con el fin de presentarles la propuesta de escuela de formación institucional conocer de parte de los mismos su disponibilidad y aporte a la propuesta.</p>	<p>Equipo de investigación Tutora PTA UNICEF Operadores Wayuu Universidad Militar Nueva Granada UTP DINGO Secretaría de Educación MEN</p>	<p>Video Beam Computador Papelería Planta física</p>
Resultado de investigación 5	Los docentes usan poco el tic en su práctica docente diaria.			
<p>A5. Reuniones de trabajo con los directores y rectores del Centro Etnoeducativo Rural Ishashimana e Institución Etnoeducativa Rural Nazareth.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Revisar los recursos con los que cuenta los establecimientos etnoeducativos para la implementación de la propuesta. 	<p>Hacer una visita a los dos colegios étnicos para hacer la revisión de las herramientas con las que cuentan para la implementación de la propuesta, esto se hará con una lista de chequeo, que incluye planta física, infraestructura digital, Herramientas didácticas, bibliotecas, laboratorios; de igual forma se realizan reuniones con los directores y rectores de los establecimientos para conocer los recursos disponibles.</p>	<p>Equipo de investigación Rectores de los establecimientos os etnoeducativos</p>	<p>Video Beam Computador Sonido Papelería</p>

Fase 2: Divulgación

Programa de Formación y Capacitación Docente en Metodologías Pedagógicas y Didáctica Aplicadas al Contexto Etnoeducativo				
Actividad	Objetivo	Descripción	Responsables	Recursos
Resultado de investigación 1	Los docentes tienen la necesidad de formarse el aspecto de la etnoeducación.			
A1. Seminario de socialización e inducción de la propuesta escuela de formación docente institucional	<ul style="list-style-type: none"> ● Socializar con las autoridades tradicionales que representan los establecimientos etnoeducativos la propuesta escuela de formación institucional. ● Socializar la propuesta con los directivos docentes, docentes y administrativos de ambas instituciones. 	Se realizan dos seminarios el primero con las 14 autoridades tradicionales que representan el Centro Etnoeducativo Rural Nazareth y el segundo seminario con las Autoridades Tradicionales de la Institución Etnoeducativa Rural Nazareth. Se realiza un tercer seminario de socialización con los directivos docentes, docentes y administrativos de ambas instituciones.	Equipo de investigación Autoridades Tradicionales Directivos docentes	Video Beam Computador Papelería Planta física
Resultado de investigación 2	Los docentes usan como medio para informarse de la oferta educativa las redes sociales principalmente WhatsApp y búsqueda en web.			
A2. Campaña de divulgación por WhatsApp de la propuesta.	<ul style="list-style-type: none"> ● Hacer una campaña por los grupos WhatsApp de los establecimientos etnoeducativos, de divulgación de la propuesta de escuela de formación. ● Hacer folletos informativos sobre la propuesta de escuela de formación Institucional. 	Los dos establecimientos etnoeducativos cuentan con varios grupos de WhatsApp que son con fines académicos dentro de los mismos colegios los cuales se usaran para divulgar la propuesta de la escuela de formación institucional, con sus cronogramas, fines, métodos, objetivos. Por otra parte, se distribuirán folletos informativos en ambos establecimientos para conocimiento de la propuesta.	Equipo de investigación	Video Beam Computador Sonido Papelería Celulares Tabletas Internet

Fase 3: Implementación de la Propuesta

Programa de Formación y Capacitación Docente en Metodologías Pedagógicas y Didáctica Aplicadas al Contexto Etnoeducativo				
ÁREA GESTIÓN PEDAGÓGICA				
Resultado de la investigación 1	Los docentes tienen una mayor necesidad formativa en la implementación de estrategias pedagógicas que le permitan mejorar su gestión y facilitar por ende el aprendizaje en sus estudiantes.			
Actividad	Objetivo	Descripción	Responsables	Recursos
Taller estrategias pedagógicas para el desarrollo del pensamiento creativo.	Promover en el docente la apropiación de estrategias pedagógicas que permitan el desarrollo de la creatividad en la primera y segunda infancia	El arte es fundamental en el proceso educativo para desarrollar la capacidad imaginativa. A través del lenguaje artístico como la danza, la música y las artes propias, se propone un taller práctico con los docentes de preescolar y primaria para la apropiación de estas competencias y su aplicabilidad en el aula, ya sea para integrar o transversalizar.	Equipo de investigación Equipo de docentes voluntarios	Video Beam Computador Papelería Planta física
Resultado de la investigación 2	Los docentes tienen dificultades para realizar adecuada y pertinentemente su planificación académica, así como el ejercicio adecuado del proceso evaluativo.			
Actividad	Objetivo	Descripción	Responsables	Recursos
Taller reflexivo sobre planificación académica y evaluación	Capacitar al docente en la construcción de la planificación didáctica de una asignatura siguiendo las bases del ABP y generar un espacio de reflexión acerca del proceso de evaluación.	Se desarrollan talleres orientados hacia el diseño de procesos de planificación curricular por área del saber, de manera que los docentes desarrollen la capacidad y se apropien del conocimiento y la importancia que tiene el desarrollo de procesos de planificación para la correcta realización y aplicación de los contenidos programáticos de cada una de las áreas del saber.	Equipo de investigación Equipo de docentes voluntarios	Video Beam Computador Papelería Planta física

Programa de Formación y Capacitación Docente en Metodologías Pedagógicas y Didáctica Aplicadas al Contexto Etnoeducativo				
ÁREA GESTIÓN PEDAGÓGICA				
Resultado de la investigación 1	Los docentes tienen una mayor necesidad formativa en la implementación de estrategias pedagógicas que le permitan mejorar su gestión y facilitar por ende el aprendizaje en sus estudiantes.			
Actividad	Objetivo	Descripción	Responsables	Recursos
A1. Taller de integración de componentes curriculares	Capacitar al docente en la integración de los componentes curriculares estableciendo sus relaciones y aplicabilidad en el aula.	Este taller busca articular un conjunto de componentes curriculares: referentes de calidad, materiales educativos, herramientas para la evaluación formativa, orientaciones pedagógicas para que todos estos componentes logren un impacto significativo en el desarrollo curricular. Este taller está dirigido a los docentes de la básica primaria (unidocentes y multigrados).	Equipo de investigación Equipo de docentes voluntarios Tutor PTA	Video Beam Computador Papelería Planta física
Resultado de la investigación 2	Los docentes tienen dificultades para realizar adecuada y pertinentemente su planificación académica, así como el ejercicio adecuado del proceso evaluativo.			
Actividad	Objetivo	Descripción	Responsables	Recursos
A2. Taller práctico sobre planificación curricular basada en competencias técnicas e integrales.	Capacitar al docente en la construcción de la planificación didáctica basada en competencias técnicas e integrales	El docente en su rol de facilitador de los aprendizajes es el responsable de una planificación que vaya en función de los intereses de los estudiantes y lo prepare para enfrentar con éxito situaciones de contingencia laboral, profesional y social. Este taller está dirigido a los docentes de básica secundaria.	Equipo de investigación Equipo de docentes voluntarios	Video Beam Computador Papelería Planta física
ÁREA GESTIÓN DISCIPLINAR				
Resultado de investigación 3	Los docentes ven la necesidad de formarse en la disciplina que orientan, pues la formación en etnoeducación no les da las bases para articularse a las exigencias de los estándares y lineamientos del MEN.			
Actividad	Objetivo	Descripción	Responsables	Recursos
A3. Taller intensivo de operaciones básicas matemáticas	Desarrollar en los docentes habilidades y destrezas para el manejo de las operaciones básicas matemáticas.	Es un taller intensivo para el desarrollo de habilidades en el uso de operaciones básicas matemáticas dirigido a los docentes que lo requieran (por elección previa).	Equipo de investigación Equipo de docentes voluntarios Tutor PTA	Video Beam Computador Sonido Papelería

A4. Taller intensivo de lectura y escritura	Desarrollar en los docentes habilidades y destrezas para la lectura y la escritura con sentido mejorando así, sus hábitos lectores y la expresión escrita y oral.	Es un taller intensivo para el desarrollo de habilidades en el ejercicio lector y escritural, dirigido a aquellos docentes con dificultades ya sea por bloqueos del idioma o problemáticas de base.	Equipo de investigación Equipo de docentes voluntarios	Video Beam Computador Sonido Papelería
ÁREA GESTIÓN PERSONAL				
Resultado de investigación 4	Los docentes no son propositivos de nuevos proyectos que permitan el mejoramiento de la calidad educativa de los establecimientos educativos. Los docentes asumen el rol de miembros en un equipo de trabajo, falta liderazgo proactivo			
Actividad	Objetivo	Descripción	Responsables	Recursos
A5. Taller habilidades del siglo XXI: liderazgo y trabajo en equipo	Promover herramientas para el desarrollo de un liderazgo docente, así como las habilidades básicas para orientarse al trabajo en equipo en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales	Las competencias de un liderazgo docente y un liderazgo para el aprendizaje en el contexto potencian la función del docente de mejorar los aprendizajes de los estudiantes. Este taller está dirigido a todos los docentes de los dos establecimientos	Equipo de investigación Equipo de docentes voluntarios Aliados	Video Beam Computador Sonido Papelería Planta física
Resultado de investigación 5	Existe incoherencia entre lo planteado en el SIEE y lo que se muestra en la realidad, en particular el proceso de autoevaluación.			
Actividad	Objetivo	Descripción	Responsables	Recursos
A6. Taller reflexivo: La evaluación formativa y la autoevaluación: reflexionando sobre nuestras creencias	Reflexionar sobre las creencias y acciones en torno al proceso de evaluación, compartir estas reflexiones y recibir retroalimentación sobre el trabajo realizado	La evaluación formativa y la autoevaluación son la base para el desarrollo profesional y para hacer posible el cambio. Este taller está dirigido a todos los docentes de los dos establecimientos	Equipo de investigación Equipo de docentes voluntarios Aliados	Video Beam Computador Papelería Planta física

ÁREA GESTIÓN ÉTNICA				
Resultado de investigación 6	Los docentes, en particular los de origen No Wayuu, requieren una mayor conocimiento y apropiación sobre la educación étnica y la etnoeducación en general			
Actividad	Objetivo	Descripción	Responsables	Recursos
A7. Seminario: Reconociendo el sistema normativo wayuu	Identificar las normas del pueblo wayuu y sus aplicaciones	El seminario del sistema normativo wayuu consiste en una exposición de cada una de las normas que rigen al pueblo wayuu y como estas son aplicables en el entorno educativo. Está dirigido a la población docente que requiere este conocimiento para ser coherentes con su gestión de aula.	Equipo de investigación Docentes formadores de origen wayuu	Video Beam Computador Sonido Papelería
Resultado de investigación 7	Los docentes, en particular los de origen No Wayuu, requieren una mayor conocimiento y apropiación sobre la educación étnica y la etnoeducación en general			
Actividad	Objetivo	Descripción	Responsables	Recursos
A8. Seminario: El papel de la mujer en la cultura wayuu	Identificar las funciones de la mujer desde los usos y costumbres de la cultura wayuu.	El seminario sobre la mujer en la cultura wayuu consiste en una exposición de la matrilinealidad, eirruku y su relación con la mujer. Está dirigido a la población docente que requiere este conocimiento para ser coherentes con su gestión de aula.	Equipo de investigación Docentes formadores de origen wayuu	Video Beam Computador Sonido Papelería
Resultado de investigación 8	Los docentes, en particular los de origen No Wayuu, requieren una mayor conocimiento y apropiación sobre la educación étnica y la etnoeducación en general			
Actividad	Objetivo	Descripción	Responsables	Recursos
A9. Seminario: Economía tradicional wayuu	Identificar los medios económicos de los indígenas wayuu como las artesanías, explotación y ecoturismo.	El seminario sobre la economía tradicional consiste en una exposición de cada una de las actividades económicas realizadas desde la cultura wayuu como explotación, ecoturismo, desarrollo artesanal y agropecuario. Está dirigido a la población docente que requiere este conocimiento para transversalizarlo en su gestión de aula.	Equipo de investigación Docentes formadores de origen wayuu	Video Beam Computador Sonido Papelería

8. CONCLUSIONES

1. La oferta de formación docente a nivel de pregrado y postgrado, procede de carácter público y tienen fácil acceso los docentes del departamento, ya sea en modalidad virtual o presencial. Sin embargo, la mayoría de ellos no accede a la misma, argumentando costos altos y distancia geográfica del lugar de residencia o trabajo. Generalmente los docentes acceden a la oferta formativa gratuita, de corta duración (cursos cortos, talleres, diplomados) y en modalidad virtual, los cuales generalmente les ofrecen incentivos como apoyos didácticos a su gestión y son convocados por medio de grupos de whatsapp, búsqueda en la WEB o convocatorias públicas recepcionadas por correo electrónico.
2. Por otra parte, son pocos los docentes que están desarrollando algún tipo de formación, en particular en licenciatura en Etnoeducación. Sin embargo, en lo que respecta a formación postgradual focalizada para etnoeducadores, ningún docente accedió a la convocatoria del presente año, lo que da cuenta del poco interés que le demanda la etnoeducación en esos niveles de formación, ya sea porque desconocen su importancia para la educación étnica o porque consideran que existen otras prioridades en su desarrollo formativo que atiendan a la demanda disciplinar de las áreas académicas.
3. Existe predominancia de mujeres con la necesidad de formación profesional a nivel de pregrado. En los hombres mayormente formación postgradual, y , en cuanto a los temas de mayor interés predominan la formación para la gestión pedagógica en el caso de las mujeres y la etnoeducación para el caso de los hombres, además de un grupo pequeño de ambos sexos que está interesado en la formación de habilidades del siglo XXI, como son la creatividad, innovación, el pensamiento crítico, la resolución de problemas, la comunicación, la colaboración, el pensamiento lógico, la autodeterminación, la autorregulación y la perseverancia.
4. Los estudiantes de los dos establecimientos tienen niveles bajos o básicos tanto en pruebas externas como internas, y con respecto al desempeño a escala nacional y regional, principalmente en lo referente a lectura crítica y levemente mayores en las competencias matemáticas. En este sentido, la tasa de aprobación es 84%, pero los niveles de desempeño son básicos. Los grados que mostraron mayor índice de reprobados son: segundo, octavo y noveno.
5. Los procesos propios de la gestión pedagógica como la planeación y la evaluación carecen de coherencia entre lo planteado en documentos institucionales como el SIEE, plan de estudio y planes de aula y, por otra parte, existen debilidades como la no adecuación a lo propio (normatividad wayuu) y la ausencia de un análisis de resultados de pruebas internas e internas como referentes de mejoramiento

6. Los docentes en particular en cuanto a las estrategias evaluativas, no tiene una directriz clara sobre el proceso de autoevaluación, es así como desarrollan sus actividades evaluativas ajenas a la propuesta institucional establecida en los documentos formales. Asimismo, tienen un carácter poco propositivo y su participación es baja en relación con los proyectos transversales que se desarrollan, así es como cuando se realizan equipos de trabajo asumen el rol de miembros para no tomar responsabilidades y compromisos de liderazgo y proposición
7. Los establecimientos etnoeducativos tienen dificultades al asignar docentes, no necesariamente de acuerdo a su perfil, por lo que cuentan con una gran población de docentes bachilleres, particularmente entre los docentes que tienen rol como multigrados y en básica primaria. En el caso de los docentes asignados a básica secundaria hay mayor coherencia con el perfil. Esta situación amerita un proceso de formación continuo o de desarrollo profesional que brinde oportunidades de mejoramiento a estos docentes en su gestión pedagógica y potencialmente impacte en la calidad de los estudiantes que orientan.

9. RECOMENDACIONES

En primer lugar, se recomienda a las instituciones educativas participantes en el proceso investigativo, mantener el desarrollo de los procesos formativos y de capacitación planteados en la propuesta, de manera que el proceso sea continuo y permita fortalecer la preparación de los docentes, así como también, la calidad educativa.

Por otra parte, y atendiendo a los resultados de la presente investigación, se recomienda aplicar este proceso de formación y capacitación en otras instituciones educativas rurales de la zona, las cuales se encuentran en condiciones similares respecto a las características del cuerpo docente, de manera que estas instituciones también procuren desarrollar procesos de calidad con sus docentes que fomenten la etnoeducación con un enfoque integral para todos, privilegiando acerca de la importancia que tiene la formación y capacitación por parte de los docentes para el mejoramiento educativo en general.

Por último, se recomienda la creación de incentivos que motiven a los docentes a continuar sus procesos formativos a nivel profesional y de postgrado, de manera que estos cuenten con todas las ventajas y con el apoyo de cada una de las instituciones y se animen a desarrollar los procesos, considerándolos como una oportunidad de mejora para su práctica pedagógica, el crecimiento integral de sus estudiantes y para su propia calidad de vida.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguado, G y Barreda, María (2008) “La evaluación integral de programas y procesos: un camino hacia la calidad”. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/356/35603705.pdf>
- Alayon, M y Cuicas, R (2014) Gestión de la calidad total en organizaciones educativas. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/gestion-de-la-calidad-total-en-organizaciones-educativas/>
- Álvarez de Zayas, C.M. (1999). La Escuela en la Vida. Didáctica. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Arbeláez, J. Vélez, P. (2008). la etnoeducación en Colombia una mirada indígena. (Monografía para optar el título de Abogado). Universidad EAFIT - Escuela de derecho. Medellín. Recuperado de: https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/433/Juliana_ArbelaezJimenez_2008.pdf?sequence=1&isAnoved=y
- Compartir Palabra Maestra. (octubre de 2015). Calidad educativa: un desafío en Colombia. Obtenido de Compartir Palabra Maestra. Recuperado de: <https://www.compartirpalabramaestra.org/actualidad/columnas/calidad-educativa-un-desafio-en-colombia>
- DANE. (2020). Estadísticas de Educación Formal 2019. Máximo nivel educativo alcanzado por los docentes según rangos de edad por nivel educativo. Bogotá. Recuperado de: http://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/669/get_microdata
- Decreto 804 de 1995. [con fuerza de Ley]. Por el cual se reglamenta la atención educativa para grupos étnicos. 18 de mayo de 1995. DO. AÑO CXXXI. N.41853. Recuperado de: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1169166>
- Delors, J. (1996). Los cuatro pilares de la educación. Informe a La UNESCO de La Comisión Internacional Sobre La Educación Para El Siglo XXI, 1–9. Recuperado de: <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Delors, J. (1996). Los cuatro pilares de la educación. Informe a La UNESCO de La Comisión Internacional Sobre La Educación Para El Siglo XXI, 1–9. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Delors, J. (1996). Los cuatro pilares de la educación. Informe a La UNESCO de La Comisión Internacional Sobre La Educación Para El Siglo XXI, 1–9. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- EcuRed. (2019). Calidad de la Educación. Obtenido de EcuRed Recuperado de: https://www.ecured.cu/index.php?title=Calidad_de_la_educaci%C3%B3n

- Espinosa, J. (2012). Organización de la Capacitación. En J. Espinosa, *Capacitación y Desarrollo de Personal* (pág. 40). México: Trillas.
- Ferry, G. (1997). *Reseña de Pedagogía de la formación*. Editorial Novedades Educativas. Universidad de Buenos Aires.
- Fuentes H. (2008) *Didáctica de la Educación Superior*. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.
- Fundación ProAntioquia (2017) la formación de maestros y la calidad educativa. Recuperado de: <https://www.magisterio.com.co/articulo/la-formacion-de-maestros-y-la-calidad-educativa>
- García Córdoba, F (2012) *Recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionario*. Editorial Limusa. SA de CV. Primera edición. Universidad de Sonora, División de Ciencias Exactas Y Naturales.
- ICONTEC. (2005). GTC 200 - Guía Para La Implementación De La Norma ISO 9001 En Establecimientos de Educación Formal y en Establecimientos de Educación No Formal. Recuperado de: <https://cecep.edu.co/documentos/calidad/GTC200-GUIA-PARA-LA-IMPLEMENTACION-DE-ISO-9001-EN-INST-EDUCATIVA.pdf>
- Isotools Excellence. (25 de marzo de 2017). La calidad en la educación: principales conceptos. Recuperado de: <https://www.isotools.org/2017/03/25/la-calidad-en-la-educacion-principales-conceptos/>
- Isotools Excellence. (5 de agosto de 2017). El modelo de excelencia EFQM para los centros educativos. Recuperado de: <https://www.isotools.org/2017/08/05/modelo-de-excelencia-efqm-para-los-centros-educativos/>
- La internacional de la Educación. (8 de marzo de 2017). Enseñanza de Calidad. Obtenido de la Internacional de la Educación Recuperado de: https://ei-ie.org/spa/detail_page/4657/ense%C3%B1anza-de-calidad
- Maquillón, J. (2011). Nuevos desafíos en la formación del profesorado. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. No. 36 (41,1). Abril, 2011. Zaragoza.
- Martínez, M. (2016). Formación docente de las tecnologías del aprendizaje y el conocimiento (TAC). *Revista Arbitrada de Ciencias Sociales*, 1(1). Recuperado de: <https://www.monografias.com/docs110/formaciondocente-tecnologias-del-aprendizaje-y-conocimientotac/formacion-docente-tecnologias-del-aprendizaje-yconocimiento-tac.shtmlv>

- Martínez, M. (s.f) Los Grupos Focales de Discusión como Método de Investigación. Recuperado de:
<http://miguelmartinezm.atspace.com/gruposfocales.html>
- MCKINSEY. (2007). Conclusiones del informe MCKINSEY: El éxito educativo depende de la formación del profesorado. McKinsey & Company. Recuperado de:
http://www.uco.es/hbarra/Master/Conclusiones_del_informe_MCKINSEY.pdf
- MINEDUCACION (2016) Plan Nacional Decenal de Educación 2016-2026 El Camino Hacia La Calidad y La Equidad. Recuperado de:
http://www.plandecenal.edu.co/cms/media/herramientas/PNDE%20FINAL_ISBN%20web.pdf
- Observatorio de Educación del Caribe Colombiano (2017) Informe de investigación Educación en la Guajira - Retos y Desafíos. Universidad del Norte Centro de Pensamiento Guajira 360°. Recuperado de:
<http://guajira360.org/wp-content/uploads/2018/04/Informe-de-Investigaci%C3%B3n.-Educaci%C3%B3n-en-La-Guajira-Retos-y-Desaf%C3%ADos.pdf>
- ODS. (2019). Educación de calidad. Obtenido de Objetivos de desarrollo sostenible. Recuperado de:
<https://ods.gov.co/es/objetivos/educacion-de-calidad>
- ONU (2019). Informe de los objetivos del desarrollo sostenible. Informe de Los Objetivos Del Desarrollo Sostenible 2019, 64. https://ods.org.mx/docs/doctos/SDG_Report2019_es.pdf
- Paín, A. (2012). *Como desarrollar un proyecto de capacitación*. Madrid: Granica.
- Palma, E. (2016). Percepción y Valoración de la Calidad Educativa de Alumnos y Padres en 14 Centros Escolares de la Región Metropolitana de Santiago de Chile. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, [S.l.], v. 6, n. 1, jul. 2016. ISSN 1696-4713. Recuperado de: <https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/view/5455>
- Ramírez, Alfonso (2011) El concepto de calidad de la educación en Colombia. Revista Portafolio, octubre 6 de 2011. Obtenido de redacción Portafolio, Recuperado de:
<https://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/concepto-calidad-educacion-colombia-152738>
- Rekalde, I. Vizcarra, M. Macazaga, A (2014) La Observación Como Estrategia De Investigación Para Construir Contextos De Aprendizaje Y Fomentar Procesos Participativos Educación XX1, vol. 17, núm. 1, 2014, pp. 201-220 Universidad Nacional de Educación a Distancia Madrid, España. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70629509009>

- Rodríguez Vite, H. (2017). Importancia de la formación de los docentes en las instituciones educativas. *Ciencia Huasteca Boletín Científico de la Escuela Superior de Huejutla*, 5(9). <https://doi.org/10.29057/esh.v5i9.2219>
- Romay, M. (2014) Alternativas metodológicas para evaluar la calidad de programas en educación Superior. Universidad Iberoamericana. Recuperado de: <http://publicaciones.anuies.mx/acervo/revsup/res091/txt5.htm>
- Sáenz, K. Tamez, G (2014) Métodos y Técnicas Cualitativas y Cuantitativas Aplicables a La Investigación En Ciencias Sociales México D.F., 2014. Editorial Tirant Humanidades. p. 188. Recuperado de: http://eprints.uanl.mx/13416/1/2014_LIBRO%20Metodos%20y%20tecnicas_Aplicacion%20del%20metodo%20pag499_515.pdf.
- Sánchez, V. y Pérez, M. (2017). La Formación Humanista. Un Encargo para la Educación. *Universidad y Sociedad*, 9(2), 265-269. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n3/rus41317.pdf>
- Suárez, C. (2005). Enfoque integral de la formación del profesional en la Educación Superior de cara a los desafíos del siglo XXI.
- Suri, H. (2013). Pluralismo epistemológico en los métodos de síntesis de la investigación. *Revista Internacional de Estudios Cualitativos en Educación*, 26, 889 - 911.
- Trejo, F. (2007). Dirección general de educación componente de formación. Recuperado de cbtis212.com.mx/PROGRAMAS/mecatronica5.pdf.
- UNESCO (2019). Mecanismos regionales del ODS 4 – educación 2030. obtenido de UNESCO. Recuperado de: <https://es.unesco.org/themes/educacion-2030-ods4/mecanismos-regionales>
- UNESCO (2018). Acuerdos de Cochabamba: Solidaridad regional para el logro del ODS4-E2030 en América Latina y el Caribe. 2030, 1–3. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000265750_spa
- UNESCO (2018). Acuerdos de Cochabamba: Solidaridad regional para el logro del ODS4-E2030 en América Latina y el Caribe. 2030, 1–3. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000265750_spa
- Universidad de Antioquia [Programa La fuerza de los argumentos]. (2014, agosto 27). Políticas de educación en Colombia: aciertos y erratas [Archivo de video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=6BOXIbPeSrY>

Vaillant, D y Rodríguez, E (s.f) Perspectivas de UNESCO y la OEI sobre la calidad de la educación Capítulo VI. Obtenido de Universidad ORT Uruguay. Recuperado de: <https://ie.ort.edu.uy/innovaportal/file/73018/1/perspectivas-de-unesco-y-oei-vaillant-rodriguez.pdf>

Vaillant, D. (2001). Las tareas del formador. Málaga. Ediciones Aljibe.

Velaz, C. y Vaillant, D. (2021). Aprendizaje y desarrollo profesional docente. Fundación Santillana. OEI.

Villamil, Luis Mendoza (2018). Calidad educativa en Colombia: una aproximación crítica. Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo (septiembre 2018). Recuperado de: <https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/09/calidad-educativa-colombia>

ANEXO A

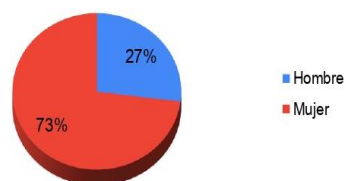
MUESTRA : 96

Sexo	Fr	%
Hombre	26	27
Mujer	70	73
	96	100

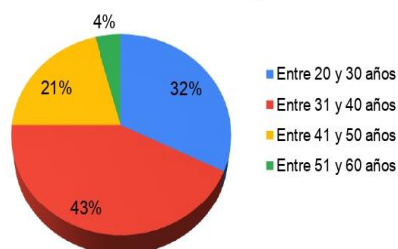
Edad	Fr	%
Entre 20 y 30 años	31	32
Entre 31 y 40 años	41	43
Entre 41 y 50 años	20	21
Entre 51 y 60 años	4	4
	96	100

Número de hijos	Fr	%
sin hijos	12	12
1 a 3	70	73
4 a 5	12	13
Más de 5	2	2
	96	100

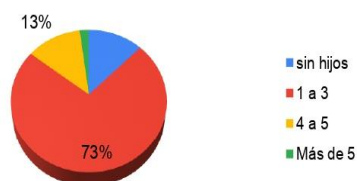
Distribución muestral según sexo



Distribución muestral según edad

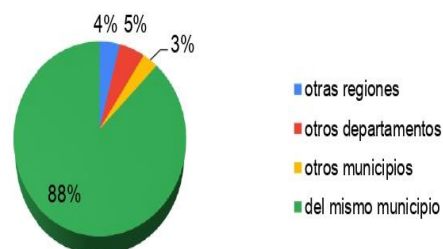


Distribución muestral según número de hijos



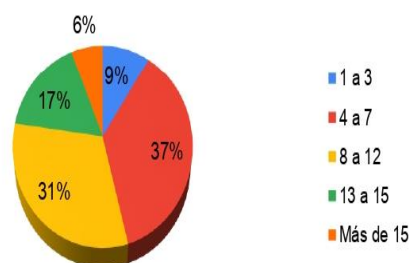
Lugar de procedencia	Fr	%
otras regiones	4	4
otros departamentos	5	5
otros municipios	3	3
del mismo municipio	84	88
	96	100

Distribución muestral según lugar de procedencia



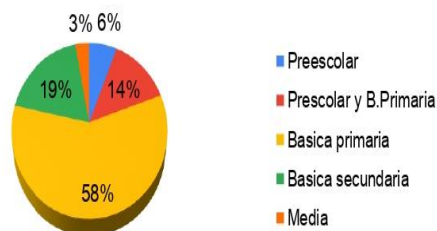
Años experiencia docente	Fr	%
1 a 3	9	9
4 a 7	35	37
8 a 12	30	31
13 a 15	16	17
Más de 15	6	6
	96	100

Distribución muestral según años de experiencia docente



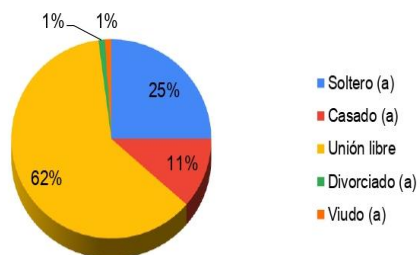
Niveles de formación de	Fr	%
Preescolar	6	6
Preescolar y B. Primaria	13	14
Basica primaria	56	58
Basica secundaria	18	19
Media	3	3
	96	100

Distribución muestral según niveles de formación de desempeño de los docentes



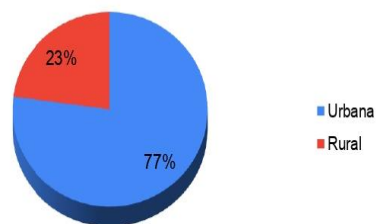
Estado civil	Fr	%
Soltero (a)	24	25
Casado (a)	11	11
Unión libre	59	62
Divorciado (a)	1	1
Viudo (a)	1	1
	96	100

Distribución muestral según estado civil



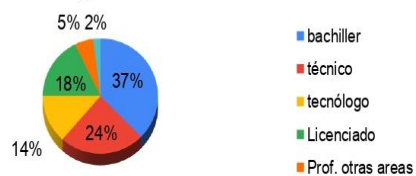
Residencia	Fr	%
Urbana	74	77
Rural	22	23
	96	100

Distribución muestral según sitio de residencia



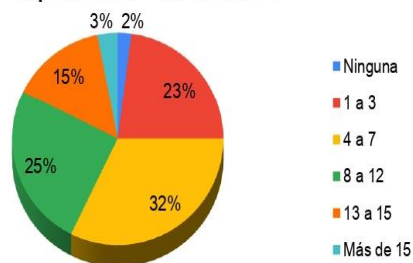
Nivel educativo	Fr	%
bachiller	36	37
técnico	23	24
tecnólogo	13	14
Licenciado	17	18
Prof. otras areas	5	5
Postgrado	2	2
	96	100

Distribución muestral según nivel educativo



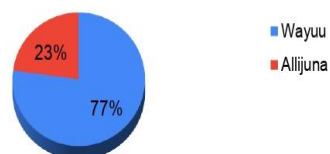
Años experiencia en etnoeducación	Fr	%
Ninguna	2	2
1 a 3	22	23
4 a 7	31	32
8 a 12	24	25
13 a 15	14	15
Más de 15	3	3
	96	100

Distribución muestral según experiencia en etnoeducación



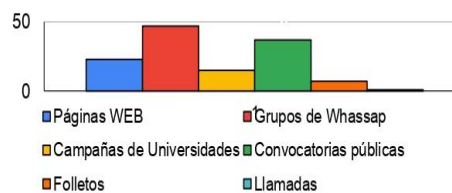
Origen	Fr	%
Wayuu	74	77
Allijuna	22	23
	96	100

Distribución muestral según origen de los docentes



Medios de información	Fr	%
Páginas WEB	23	24
Grupos de Whassap	47	49
Campañas de Universidades	15	16
Convocatorias públicas	37	38
Folleto	7	7
Llamadas	1	1

Medios que utilizan los docentes para informarse sobre ofertas de formación



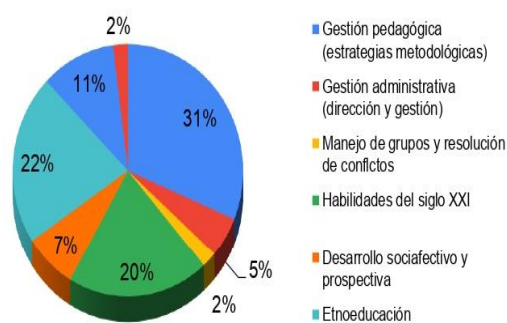
ACTITUD DEL DOCENTE FRENTE A LA FORMACIÓN

Motivos para participar	Fr	%
Interés por la formación general	41	43%
Incentivo para mejoramiento profesional	34	35%
Distancia de hogar a sitio de formación	9	9%
Modalidad de formación	28	29%
Utilidad para su trabajo docente	48	50%
Contenidos de la formación	10	10%
Costos de la formación	13	13%

Motivos para NO participar de la	Fr	%
Poco interés para su formación general	17	18%
No ofrece incentivos	6	6%
Distancia al sitio de formación	33	34%
Contenidos de la formación	7	7%
Costos de la formación	51	53%
Modalidad de la formación	13	13%
Requisitos de documentos	16	16%
Poca utilidad para el trabajo docente	2	2%
No tiene interés por estudiar	2	2%

Temas de interés para la formación	Fr	%
Gestión pedagógica (estrategias metodológicas)	30	31%
Gestión administrativa (dirección y gestión)	5	5%
Manejo de grupos y resolución de conflictos	2	2%
Habilidades del siglo XXI	19	20%
Desarrollo socioafectivo y prospectiva	7	7%
Etnoeducación	21	22%
Estrategias evaluativas	10	11%
Formación en la disciplina que orienta	2	2%

Temas de interés para la formación

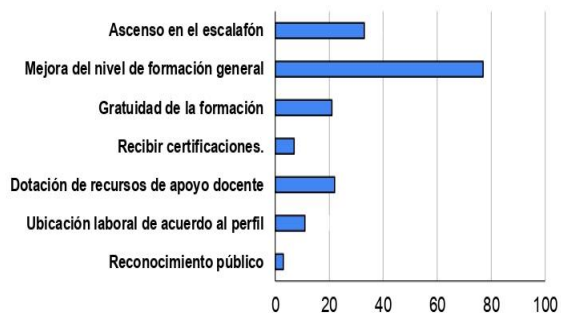


Oferta asumida el ultimo año	Fr	%
Cursos cortos (menos de 80 horas)	35	36%
Diplomados	39	40%
Formación técnica	12	7%
Formación tecnológica	8	9%
Formación profesional	7	13%
Formación postgrado	5	4%
Ninguna	1	2%

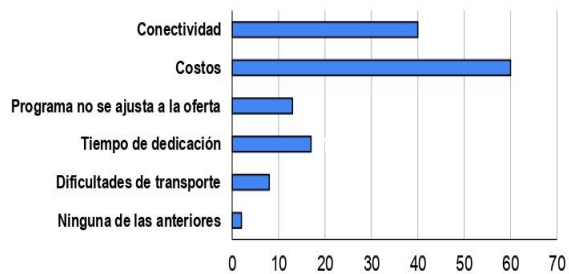
Incentivos para tomar una oferta	Fr	%
Ascenso en el escalafón	33	34%
Mejora del nivel de formación general	77	80%
Gratuidad de la formación	21	22%
Recibir certificaciones.	7	7%
Dotación de recursos de apoyo docente	22	23%
Ubicación laboral de acuerdo al perfil	11	11%
Reconocimiento público	3	3%

Impedimentos para permanecer en	Fr	%
Conectividad	40	42%
Costos	60	62%
Programa no se ajusta a la oferta	13	13%
Tiempo de dedicación	17	18%
Dificultades de transporte	8	8%
Ninguna de las anteriores	2	2%

Incentivos que motivan a los docentes para tomar una oferta de formación

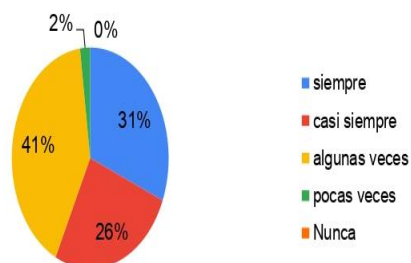


Impedimentos que tienen los docentes para mantenerse en un programa de formación

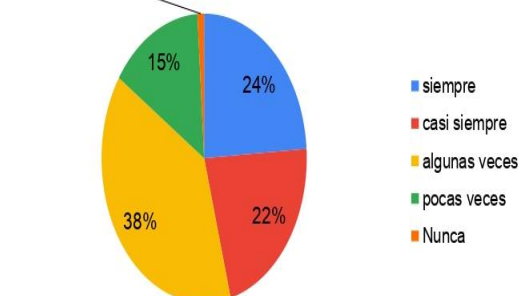


calidad educativa - práctica docente

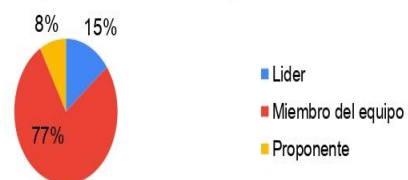
¿Propone nuevos proyectos	Fr	%
siempre	30	31%
casi siempre	25	26%
algunas veces	39	41%
pocas veces	2	2%
Nunca	0	0%
	96	100%

Frecuencia con que los docentes proponen nuevos proyectos didácticos de su área de desempeño


¿Participa en la ejecución de	Fr	%
siempre	23	24%
casi siempre	21	22%
algunas veces	37	38%
pocas veces	14	15%
Nunca	1	1%
	96	100%

Frecuencia con que los docentes participan en la ejecución de proyectos transversales


¿Qué rol asume en la participación	Fr	%
Lider	14	15%
Miembro del equipo	74	77%
Proponente	8	8%
	96	100%

Roles que asumen los docentes al participar de un proyecto


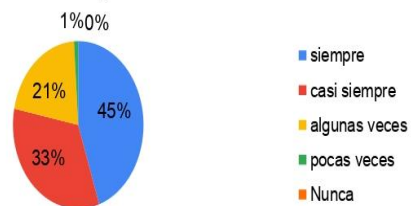
¿Los tiempos que proyecta para	Fr	%
siempre	34	35%
casi siempre	52	54%
algunas veces	10	11%
pocas veces	0	0%
Nunca	0	0%
	96	100%

Frecuencia con que los docentes cumplen con los tiempos para desarrollar una guía de aprendizaje



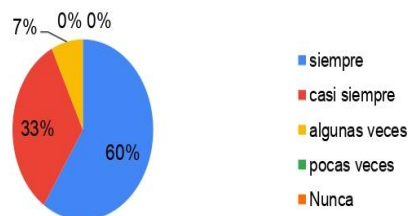
¿Diseña y ejecuta planes de	Fr	%
siempre	43	45%
casi siempre	32	33%
algunas veces	20	21%
pocas veces	1	1%
Nunca	0	0%
	96	100%

Frecuencia con que los docentes diseñan y ejecutan planes de mejoramiento



¿En su práctica docente, entrega en	Fr	%
siempre	57	59%
casi siempre	32	33%
algunas veces	7	8%
pocas veces	0	0%
Nunca	0	0%
	96	100%

Frecuencia con que los docentes entregan en los tiempos requeridos sus compromisos académicos



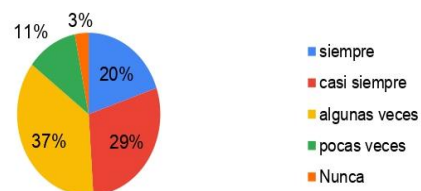
¿Ejecuta cada uno de los	Fr	%
siempre	54	56%
casi siempre	35	36%
algunas veces	7	8%
pocas veces	0	0%
Nunca	0	0%
	96	100%

Frecuencia con que los docentes ejecutan todos los momentos de las secuencias didácticas planificadas



Durante su práctica de aula, ¿hace	Fr	%
siempre	19	20%
casi siempre	28	29%
algunas veces	35	36%
pocas veces	11	12%
Nunca	3	3%
	96	100%

Frecuencia con que los docentes hacen uso de equipos tecnológicos con recurso didáctico



ANEXO B

MATRIZ PARA CATEGORIZAR LAS UNIDADES DE ANÁLISIS - GRUPO FOCAL

REGUNTA	JEP	JA	VC	KM	RU	BT	RM
1. ¿A pesar de tener experiencia docente, porque cree que no han iniciado procesos formativos para fortalecer su profesión?	<p>POR FALTA DE TIEMPO. HACE TODO EL TIEMPO OCASIONES HA REALIZADO PEQUEÑAS CAPACITACIONES</p>	<p>LA FORMACIÓN SE HACE TODO EL TIEMPO EN UNA BUENQUEDA CON FIANTE DEL DOCENTE CON SU EXPERIENCIA. LA RESPONSABILIDAD Y LA EXPERIENCIA ES MÁS IMPORTANTE QUE LA FORMACIÓN.</p>	<p>LA FALTA DE UN ESPACIO UNIVERSITARIO EN EL MISMO SITIO DONDE LABORA. DEBIDO A GASTOS DE TRANSPORTE</p>	<p>FALTA DE INTERÉS DE ENTREGAR Y DISPOSICIÓN NO ES EL ENTORNO EXIGE FORMARSE PORQUE LA COMPETENCIA ES ALTA</p>	<p>FALTA DE SACRIFICIO DEL DOCENTE EXIGE AL ESTUDIANTE PERO NO SE EXIGE A SI MISMO</p>	<p>FALTA DE SACRIFICIO DEL DOCENTE PORQUE TIENE MUCHOS ROLES QUE CUMPLIR</p>	<p>VENA LA FORMACIÓN COMO UN RETO CON DIFICULTADES Y NO COMO OPORTUNIDADES PARA MEJORAR SU GESTIÓN</p>
2. ¿Las mejoras en su gestión con...	<p>SI PORQUE LE PERMITE ADOPTAR LOS CAMBIOS E INNOVAR EN SU GESTIÓN</p>	<p>SI PORQUE FORMALECE LA EXPERIENCIA Y LA MEJORA.</p>	<p>SI PORQUE EL DOCUMENTO ES PERMANENTE Y EL DOCENTE PERMANENTEMENTE CAPACITARE</p>	<p>SI PORQUE LA PRÁCTICA PERMITE REALIZAR Y NO ESPERARSE</p>	<p>SI PORQUE LA RESPONSABILIDAD DEL DOCENTE NO SON LOS TAREAS TAMBIEN</p>	<p>SI PORQUE LA FORMACIÓN DIRECTA (CON EL LABORAL) COMO EN EL PERSONAL PARA SER MÁS INTEGRAL.</p>	<p>SI PORQUE PERMITE LA MEJORA CONTINUA DEL DOCENTE Y FACILITA LA FORMACIÓN PARA LA VIDA</p>
3. Si ambos son establecimientos	<p>PO SER WANTUO NECESITA SABER DE ENSEÑANZA EN LA ENSEÑANZA EN LAS ÁREAS DE ENSEÑANZA PARA MEJORAR LA PRÁCTICA EN EL DOCENTE EN OTRAS ÁREAS PARA SER FLEXIBLE CON ESTUDIANTES WANTUO Y OCCIDENTALES</p>	<p>LA ENSEÑANZA EN NECESITA EN LOS CONTEXTOS INDÍGENAS Y RURALES. PERO ES DECISION DEL DOCENTE REVISAR LO QUE LE CONVenga. SI PERMITE</p>	<p>PORQUE AL ENSEÑAR POR LE FALTA PROFUNDIZAR EN ASPECTOS DISCIPLINARES POR LAS EXPERIENCIAS DE LOS LINEAMIENTOS DEL MEN</p>	<p>POR FALTA DE CONOCIMIENTO AGENCIA DE LA AMPLIACIÓN DE LA ENSEÑANZA</p>	<p>CONSIDERA FUNDAMENTAL LA ENSEÑANZA COMO PARTE DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN PARA LA INNOVACIÓN.</p>	<p>NO LA ESCOGON POR FALTA DE CONOCIMIENTO AGENCIA DE SU DEPENDENCIA Y COMO APORTE AL DESARROLLO INTERCULTURAL</p>	<p>PORQUE AL ENSEÑAR POR LE FALTA PROFUNDIZAR EN ASPECTOS DISCIPLINARES Y NO LE PERMITE CUMPLIR CON ESTÁNDARES EN ÁREAS BÁSICAS. LA FORMACIÓN CONTINUA SE PERMITE ADQUIRIR CON LA EXPERIENCIA</p>
4. ¿Cuál cree que es la importancia...	<p>MEJORAR PERMITE PORQUE PERMITE MEJORAR EL MEJOR CALIDAD DE ENSEÑANZA QUE SE REALICE EN LOS DESEMPEÑOS EN RÚBRICAS</p>	<p>MEJORAR PERMITE MEJORAR EL DESEMPEÑO ESTUDIANTE QUE ES SU RESPONSABILIDAD COMO DOCENTE</p>	<p>MEJORAR PERMITE MEJORAR LOS PUNTAJES EN RÚBRICAS MEJORAR LA FORMA COMO ENSEÑAN Y QUE LOS ESTUDIANTES DEBE DE MEJORAR EL DESEMPEÑO ESTUDIANTE</p>	<p>MEJORAR PERMITE MEJORAR LA MANERA FACILITAR SU GESTIÓN QUE SE REALICE EN SUS ESTUDIANTES</p>	<p>MEJORAR PERMITE MEJORAR LA CALIDAD. LO MÁS IMPORTANTE ES EL APOYO POR LO QUE SE HACE</p>	<p>MEJORAR PERMITE MEJORAR LA FORMACIÓN DOCENTE SE MEJORAR LA FORMA COMO ENSEÑAN ACTUALES</p>	<p>MEJORA DE LA FORMACIÓN ES MEJORAR LA FORMACIÓN DOCENTE SE MEJORAR LA FORMA COMO ENSEÑAN MÁS FACIL PARA QUE EL ESTUDIANTE MEJORE SU APRENDIZAJE</p>

ANEXO C

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	ANÁLISIS DE RESULTADOS 1º NIVEL	2º NIVEL	3º NIVEL	
1 Sexo (identidad sexual o de género)																													Hay mayor presencia de docentes del sexo femenino en una proporción de 72%. Hay mayor predominancia de hombres en las edades de 31-41 años, en una proporción del 53%. Se observa que los hombres tienen mayor formación en el nivel universitario (profesional y licenciados en una proporción de 36%, mientras que en la mujer predomina la formación técnica y tecnológica en la misma proporción. Según años de experiencia se observa para ambos sexos una predominancia del rango de 4 a 7 años, relativamente más alta en los hombres en una proporción del 49%.			
2 Edad																														El 38 % de los docentes son bachilleres, seguido de 24% técnicos y un 18% licenciados. Solo el 2% tiene nivel de postgrado. De los docentes que son bachilleres el 50% se ubican en el rango de 20-30 años. En cuanto a técnicos el rango mayor se ubica entre 30 y 40 años, igual que los tecnológicos (46%) y los profesionales diferentes a educación (60%), cabe resaltar que los docentes licenciados se ubican mayormente en el rango de 41 a 50 años. Con respecto a años de experiencia, el 43% de los docentes tiene entre 4 y 7 años de experiencia, mientras que el 34% tiene entre 8 y 12 años de experiencia. Con respecto a edades, en el rango de 20 a 30 años el 20% está en un rango de 4 a 7 años de experiencia, mientras que en el rango de 31 a 40 se halla el 17% que tiene entre 8 y 12 años de experiencia.	En los establecimientos educativos, estudiados la mayor población de docentes son del sexo femenino, los hombres a pesar de ser tener una población menor tienen estudios más avanzados específicamente en lo profesional y licenciado, un grupo significativo de docentes no ha iniciado su proceso de formación profesional, en este mismo sentido tenemos pocos profesionales y licenciados, casi nulos son postgrados.	
3 Estado civil																																
4 Número de hijos																																
5 Zona donde vive																																
6 Lugar de procedencia																																
7 Nivel educativo																																
8 Años de experiencia docente																																
9 Años de experiencia en estructuración																																
10 Nivel educativo en el que enseña																																
11 Áreas en las que enseña																																
12 Tipo de vinculación																																
13 Origen étnico																																
14 Medios de información sobre formación docente																																
15 Motivos para participar en procesos de formación docente																																

OBJETIVO 1 En la institución etnoeducativa Rural Nazareño y el Centro Etnoeducativo Rural Ishashimana, los docentes usan como medios para informarse de las ofertas formativas en materia de educación la red social principalmente, seguido de búsquedas en la web, conocedoras públicas en menor proporción. Las razones por las cuales los docentes no acceden estas formaciones es por motivos de costos y distancias geográficas, los temas de interés de los docentes son la gestión pedagógica para las mujeres y los hombres la etnoeducación y un pequeño grupo está interesado en las habilidades del siglo XXI. Los docentes se incentivan por mejorar la formación profesional, el acceso y que entreguen dotación para el aprendizaje. Se nota una presencia mayoritaria de docentes del sexo femenino, las cuales tienen una formación a nivel Bachiller y técnico y los hombres tienen formación a nivel profesional y licenciado. Los docentes de las instituciones mayormente son locales, provenientes del municipio de manara y especialmente de la etnia wayuu, cuentan con muchos años de experiencia en educación, a pesar de esto sus años de experiencia son proporcionales a los de la formación docente. OBJETIVO 2 Los docentes cumplen con sus compromisos y de igual manera

