

# 2012 - 2015

Secretaría de Educación Departamental del Chocó  
Administración Temporal Área de Calidad.



## PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE

El PTDF se construye con el propósito de orientar la formación y actualización permanente de los docentes y los directivos docentes vinculados en propiedad al servicio educativo que ofrece la Entidad Territorial a la población estudiantil en los 29 municipios no certificados del departamento, y está orientado hacia el desarrollo de las competencias necesarias para el mejoramiento de las prácticas pedagógicas y la gestión educativa.

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>2</b>
<b>CAPÍTULO I. FORMULACIÓN DEL PLAN .....</b>	<b>4</b>
<b>1 . EL CONTEXTO EDUCATIVO EN EL DEPARTAMENTO DEL CHOCÓ.....</b>	<b>4</b>
Pasando a un análisis de las realidades educativas a partir de las diferentes fuentes de información, teniendo en cuenta que para configurar el contexto educativo departamental es necesario que se evidencie el concurso de los diferentes actores presentes en los procesos de enseñanza-aprendizaje, podemos empezar por determinar que La Entidad Territorial (municipios no certificados), registra crecimiento constante en la matrícula escolar a partir del año 2005. Este fenómeno ha llevado a la necesidad de cualificar docentes, adecuar espacios y fortalecer la gestión curricular, toda vez que deben atenderse necesidades diversas dentro del departamento a medida que crece la población de educandos. ....	6
<b>3.1 Objetivo General .....</b>	<b>32</b>
<b>3.2 Objetivos Específicos .....</b>	<b>32</b>
<b>CAPITULO III .....</b>	<b>46</b>
<b>9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....</b>	<b>46</b>
<b>10. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>49</b>
<b>11. REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>52</b>

## INTRODUCCIÓN

**E**l Plan Territorial de Formación y Capacitación de Docentes y Directivos Docentes de la Secretaría de Educación Departamental del Chocó 2012 – 2015 (en lo sucesivo PTFD) , es el producto de un ejercicio participativo realizado desde el año 2009 por el Comité Territorial de Formación y Capacitación Docente y el equipo de profesionales del Área de Calidad, con las asesorías de la Universidad Pedagógica Nacional de Colombia, la Fundación Alberto Merani y la Universidad de la Sabana, en el marco del proyecto de Apoyo a la Cualificación del Capital Humano del Ministerio de Educación Nacional y constituye una herramienta de gestión y organización, que genera espacios para el análisis, discusión, proyección y evaluación de las acciones de formación docente, apuntando a la consolidación de un plan coherente con las políticas educativas y las necesidades de formación detectadas en el departamento, pertinentes al contexto cultural, educativo y viables administrativa, técnica y financieramente.



*En este orden de ideas, y atendiendo al marco de la política de mejoramiento de la calidad en la educación, el plan que se presenta abarca 6 líneas de formación y 16 programas de formación, a través de los cuales se busca satisfacer las necesidades de mayor apremio para del departamento del Chocó en el próximo cuatrienio.*

El PTFD fue construido con el propósito de orientar la formación y actualización permanente de los docentes y los directivos docentes vinculados en propiedad al servicio educativo que ofrece la entidad territorial a la población estudiantil en los 29 municipios no certificados del departamento, y está orientado hacia el desarrollo de las competencias necesarias para el mejoramiento de las prácticas pedagógicas y la gestión educativa que contribuyan con el logro de aprendizajes significativos y el desarrollo de las competencias básicas en los estudiantes, de manera que se atienda

a la integración de niveles, ciclos y áreas, la articulación con el sector productivo, los campos de formación, las poblaciones, los referentes de calidad y las necesidades del sistema educativo y de los contextos específicos.

Este Plan establece un recorrido sistemático a través de los siguientes capítulos:

**Capítulo primero:** referido a la formulación del Plan, donde se retoman elementos de caracterización del contexto educativo en el departamento del Chocó, partiendo de aspectos de georreferenciación y poblacionales, la caracterización de la planta de docentes y directivos docentes vinculados a la Secretaría de Educación Departamental, el análisis de las diferentes fuentes de información que dan cuenta de la situación de la calidad educativa en el departamento, la identificación y priorización de las necesidades de formación y capacitación de docentes y directivos docentes, el marco de la política nacional de formación docente, las líneas de acción y los programas, objetivos, estrategias, metas e indicadores.



**Capítulo segundo:** plantea la ejecución del plan territorial de formación docente, retomando los análisis pertinentes a su viabilidad, la organización del plan operativo anual y las estrategias de socialización.

**Capítulo tercero:** dedicado a la evaluación del Plan, donde se establecen las estrategias para el seguimiento, monitoreo y evaluación de sus resultados.

**Finalmente en los anexos se suministran tablas de datos y gráficas que soportan los diferentes análisis estadísticos realizados**, así como la Guía de Orientaciones Generales para la Presentación de Propuestas de Formación de Docentes y Directivos Docentes, en la cual se establecen las características y las condiciones particulares para integrar el registro de oferentes de programas permanentes.

## **CAPÍTULO I. FORMULACIÓN DEL PLAN**

### **1 . EL CONTEXTO EDUCATIVO EN EL DEPARTAMENTO DEL CHOCÓ**

La Planta Docente de la Secretaría de Educación del Departamento, cuenta con un total de 4.209 docentes y directivos docentes en los 29 municipios no certificados, los cuales se distribuyen en los cargos de docente de aula, director rural, coordinador, docente con funciones de orientador, director de núcleo, rector y supervisor. A la fecha, la planta viabilizada por el MEN, presenta las siguientes características:

- 3.453 docentes están desarrollando procesos pedagógicos en Aula con la matrícula oficial, quienes atienden aproximadamente a 71.838 estudiantes de 0 a 13, con una relación técnica promedio de 20,8 A/D.
- 312 docentes indígenas están desarrollando procesos pedagógicos en aula con la Contratación de la Administración y Prestación del Servicio Educativo – Indígena (matrícula Oficial Subsidiada), a través de la cual se atiende



6.519 estudiantes de 0 a grado 13, con una relación técnica promedio de 20,9 A/D.

### Cuadro No. 1. Planta Cargos Viabilizada Vs Planta de Personal por Tipo de Vinculación 2012

CARGO / TIPO DE VINCULACION	Planta Viabilizada	Propiedad	Periodo de Prueba	Provisional Vacante Definitiva	Provisional Vacante Temporal	Total planta reportada	Vacantes sin proveer	Excedente reporte de cargos
Docente de aula	3.906	2.953	4	854	29	3.840	66	0
Rector	69	65		2		67	2	0
Director Rural	82	29		3		32	50	0
Coordinador	53	52				52	1	0
Docente con funciones de orientador	35	19		13		32	3	0

Director De Núcleo	42	24				24	18	0
Supervisor	22	12				12	10	0
<b>Total general</b>	<b>4209</b>	<b>3154</b>	<b>4</b>	<b>872</b>	<b>29</b>	<b>4.059</b>	<b>150</b>	<b>0</b>

78%	0,1%	21%	1%
-----	------	-----	----

**Fuente:** Humano Mayo 2012

\* Para el cálculo de Vacantes sin Proveer y Excedente de Cargos en relación con la P. Viabilizada se excluyen Vacantes Temporales.

Igualmente, se puede describir tal como se observa en el siguiente cuadro, que 2.522 Docentes y Directivos de la SED Chocó corresponde al género femenino, que representa el 62,1% mientras que los hombres que ocupan el 37,9% (1.537).

El rango general de edad de la población docente se encuentra entre los 36 y 55 años, representando el 67%. Al desagregar por diferentes rangos, se evidencia que la edad promedio es de 42 años.

En consecuencia, El tiempo de servicio en la SED Chocó para el 41,3% de la planta total docente y directiva es de 4 a 10 años, de 11 a 20 años para el 35,4% y solo el 0,2% corresponde a mayores de 40 años.

### Cuadro No. 2. Planta Docente por tiempo de vinculación



RANGO	CANTIDAD	PORCENTAJE
MENOR A 4	266	6,6
ENTRE 4 Y 10	1678	41,3
ENTRE 11 Y 20	1438	35,4
ENTRE 21 Y 30	240	5,9
ENTRE 31 Y 40	428	10,5
MAS DE 40	9	0,2
<b>TOTAL</b>	<b>4059</b>	<b>100,0</b>

Humano 2012

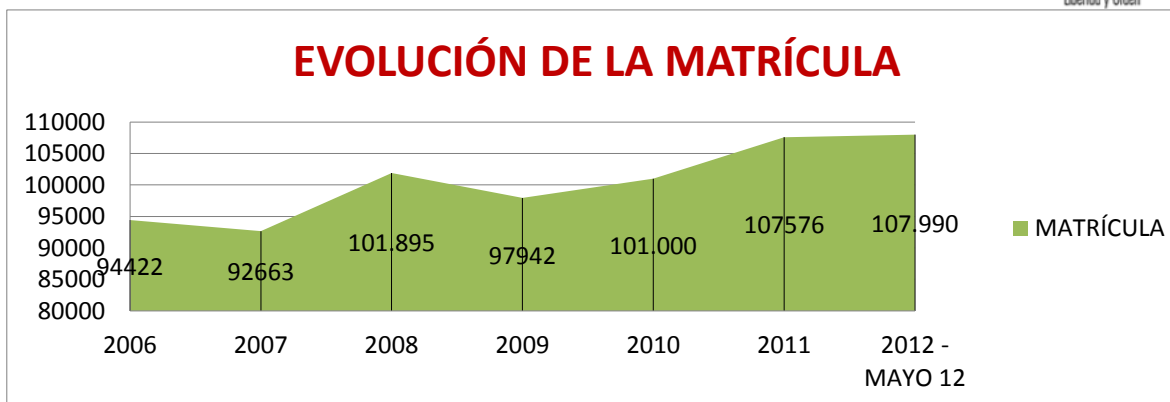
Con base en el Escalafón y estatuto, encontramos que el 59,4% de los docentes son del Estatuto 2277 de **1979** y el 40,6% del 1278 **de 2002**. Con relación al escalafón el 66% de los docentes del 2277 están en escalafón superior 13 y 14 y el 72% de los Docentes del Estatuto 1278 se encuentran en el 2A.

Finalmente, y dentro de la especificidad del conocimiento, El 58,6% de los docentes son de Básica Primaria, el 6% se desempeñan en Ciencias Sociales, el 5% en preescolar, el 4% para cada una de las áreas de matemáticas y lengua castellana, el 3% para las áreas de ciencias naturales, inglés y optativas, y la menor participación está en docentes de física, química, ciencias económicas, filosofía y otras áreas específicas.

Pasando a un análisis de las realidades educativas a partir de las diferentes fuentes de información, teniendo en cuenta que para configurar el contexto educativo departamental es necesario que se evidencie el concurso de los diferentes actores presentes en los procesos de enseñanza-aprendizaje, podemos empezar por determinar que La Entidad Territorial (municipios no certificados), registra crecimiento constante en la matrícula escolar a partir del año 2005. Este fenómeno ha llevado a la necesidad de cualificar docentes, adecuar espacios y fortalecer la gestión curricular, toda vez que deben atenderse necesidades diversas dentro del departamento a medida que crece la población de educandos.

### **Cuadro No. 3. Evolución de la Matrícula**





Humano 2012

En torno al fortalecimiento curricular, se han venido implementando estrategias pensadas a partir de la necesidad de cohesionar los proyectos pedagógicos transversales, en los que se evidencian deficiencias técnicas en su formulación, además de la falta de articulación con las áreas obligatorias y optativas

Al ubicarnos en la situación del entorno con respecto a las comunidades étnicas, ruralidad y grupos poblacionales con Necesidades Educativas Especiales, encontramos que de una población aproximada de 454.030 habitantes, según cifras del DANE 2005, el 82.7% pertenece al grupo étnico Afrodescendiente, el 11.9% es indígena (Embera Wounan, EmberaCatíos, Embera Chamí y Tule), con asentamiento en las riberas fluviales y marítimas. El 5.4% restante está conformado por mestizos; el mayor porcentaje de la población, un 57,1%, habita en las zonas rurales.

Con predominio de la población afrodescendiente e indígena, la economía se centra en los procesos productivos de corte extractivo; en la minería de oro y platino, la agricultura, la pesca, la explotación de madera y, en algunas zonas, la ganadería. La multiétnicidad es un elemento importante en el contexto educativo, así como la historia, la situación de extrema pobreza, los planes de vida de estos grupos, la relación con el medio ambiente y su articulación con el resto del país.

La Secretaría de educación ha realizado grandes esfuerzos para brindar atención educativa a los grupos poblacionales ubicados en las zonas de mayor dispersión



geográfica. La atención educativa a las comunidades indígenas se viene dando, a través de educación contratada de la administración del servicio educativo, contando con 312 docentes de la planta de la SED y docentes no formados (en su mayoría bachilleres) que son contratados por las entidades administradoras entre los miembros de las mismas comunidades y en coordinación con sus autoridades<sup>1</sup>.

Los modelos y metodologías flexibles de aprendizaje como Escuela Nueva, Aceleración del Aprendizaje, Círculos de Aprendizaje, Postprimaria Rural, Media Rural, CAFAM, Preescolar Escolarizado, Preescolar Desescolarizado y Telesecundaria se han implementado en respuesta a la demanda, a las condiciones de dispersión geográfica extrema y a los procesos de producción económica que dificultan el acceso y la permanencia diaria de los niños, niñas, jóvenes y adultos en el sistema escolar. La mayoría de las sedes son muy pequeñas, sin la infraestructura escolar tradicional, en donde los maestros realizan las actividades con un manejo de tiempo diario y del ciclo académico anual con una metodología diferente a la de los establecimientos con tradiciones pedagógicas formales. Cabe anotar que en los municipios no certificados del departamento del Chocó, se cuenta con 116 Establecimientos Educativos afros que demandan atención constante.

Dadas las condiciones de desigualdad en que las diferentes poblaciones abordan sus posibilidades educativas, desde el área de Calidad, en el marco del Programa de Inclusión se estructuró el Programa de Orientación Escolar POECH con el propósito de atender las necesidades educativas especiales y el mejoramiento del clima escolar. De forma paralela, desde el área de Cobertura se desarrollan programas para facilitar la inclusión, con acciones específicas de apoyo educativo y de permanencia que incluyen condiciones de favorabilidad en materia de atención pedagógica, entre otras.

---

1. Decreto 804 de 1995 en el Artículo 12: "...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".





La población en condición de discapacidad, identificada y reportada con deficiencias auditivas, visuales, motoras, múltiples, multiimpedidos, representa el 10,21% de la matrícula total de estudiantes con NEE (428 estudiantes), con una concentración mayor hacia las zonas del San Juan (en los municipios de Istmina y Tadó), la zona del Atrato (en los municipios de El Carmen de Atrato y Lloró), la zona del Medio Atrato (en el corregimiento de Belén de Bajirá) y la zona del San Juan (en el municipio de San José del Palmar), quienes son atendidos a través del Programa de Inclusión Educativa, especialmente en lo referente a la excepcionalidad intelectual.

El 39,25% de la población reportada (119 alumnos) no está siendo atendido por el programa, ante la falta de recurso humano calificado. De esta población, el 17,28% (74 estudiantes) presenta la doble condición de discapacidad y desplazamiento. De igual forma, continúa con la formación y cualificación de los docentes indígenas en los temas que orienta el Ministerio de Educación para el mejoramiento de la calidad educativa y la pertinencia de los currículos.

**En el caso de la atención educativa a la población en situación de desplazamiento y víctima del conflicto armado, se requiere impulsar la formación de docentes en el manejo de currículos integrales que atiendan no solo la parte académica, sino también el conflicto emocional causado por la situación de violencia vivida.**

### *1.1 Necesidades de Formación*

Para establecer las necesidades de formación, es importante que tengamos en cuenta que actualmente el departamento del Chocó cuenta con 4.209 docentes y directivos quienes atienden una matrícula de **107.576** estudiantes. De la cifra de



docentes y directivos, el 78% está en propiedad y el 21% se encuentra en provisionalidad vacancia definitiva.

Las seis zonas educativas planteadas por la Secretaría, teniendo en cuenta la proximidad, accesibilidad y particularidades geoculturales de los municipios, responden a la necesidad de asegurar una mejor optimización de los recursos destinados al acompañamiento y seguimiento a los procesos educativos:

La Zona Educativa No 1, denominada: San Juan I, la conforman los municipios de Istmina, Condoto, Medio San Juan, Sipí, Nóvita, Río Iró y Litoral del San Juan.

La Zona Educativa No 2, denominada: San Juan II, la conforman los municipios de Tadó, Unión Panamericana, Cantón de San Pablo, Certegui y San José del Palmar.

La Zona Educativa No 3, denominada: Pacífico, la conforman los municipios de Nuquí, Bahía Solano y Juradó.

La Zona Educativa No.4, denominada: Darién, la conforman los municipios de Carmen del Darién, Riosucio, Acandí, Unguía y Bojayá.

La Zona Educativa No. 5, denominada: Baudó, la conforman los municipios de Alto Baudó, Medio Baudó y Bajo Baudó.

La Zona No 6, denominada: Atrato, la conforman los municipios de Atrato, Medio Atrato, El Carmen de Atrato, Bagadó, Lloró y Río Quito. En cuatro de estas seis zonas educativas, se cuenta con cinco Escuelas Normales Superiores (Normal Santa Teresita, en el municipio de Bahía Solano; Normal Nuestra Señora de las Mercedes y Normal San Pio X, en el municipio de Istmina; Normal Demetrio Salazar Castillo, en el municipio de Tadó; y Normal Nuestra Señora de la Inmaculada, en el municipio de San José del Palmar), mostrando avances en sus desarrollos pedagógicos, a partir del trabajo por núcleos temáticos, esfuerzos en la apropiación de nuevos modelos y estrategias pedagógicas para el mejoramiento de los aprendizajes en los estudiantes.



La anterior información tiene pertinencia en la medida que sirve como referente para determinar las fortalezas y debilidades que tenemos en materia educativa y el alcance de las propuestas de intervención en las diferentes zonas y establecimientos educativos del departamento, de acuerdo con el contexto. En sí, atendiendo a las dinámicas de formación que encuentran trazabilidad con los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional, son indicadores de las necesidades de formación docente aquella información que permita la elaboración de un plan de mejoramiento que a su vez, dé luces en la gestión de docentes y directivos para catapultar los procesos hacia niveles más altos; en este caso nos referimos a los resultados de evaluaciones externas (SABER), las evaluaciones de desempeño laboral docente y directivo docente.

Con respecto a los resultados obtenidos en pruebas saber, entre 2010 y 2011, se destaca la disminución de la categoría muy inferior pasando de 9,1% en 2010 a 4,65% en 2011, así mismo la categoría inferior pasa de 66,2% a 55%. Igualmente se aprecia de manera significativa el incremento de las IE para clasificados en alto pasando de 1,3% a 3,4%.

Las pruebas de menor promedio son Filosofía (32), Matemáticas (35,9) y Lenguaje (37) y las pruebas con mayor promedio en 2011 son Química (40,4) e Inglés (40,3). Todas las pruebas del Chocó en 2011 están por debajo del promedio nacional.

Las pruebas más distantes del promedio nacional son Matemáticas (8,9 de diferencia) y Lenguaje (8,06 de diferencia) y las más cercanas, son Inglés (2,41 de diferencia) y Química (3,85 de diferencia). Por otro lado, la desviación estándar en el Chocó muestra heterogeneidad en las pruebas de núcleo común e inglés. **El alto valor de la desviación estándar muestra que mientras algunos estudiantes obtuvieron puntajes muy altos, otros sacaron puntajes muy bajos. En ninguna de las zonas educativas de la entidad territorial, se aprecia homogeneidad en los resultados de la prueba saber 11.** Todas las zonas



presentan municipios con categorías inferior y la zona con resultados más críticos es la zona 5 (zona del Baudó). Como se ilustró en las páginas anteriores, el desempeño obtenido por los estudiantes de la entidad territorial en las pruebas Saber 5° y Saber 9°, los ubica en los niveles Mínimo e Insuficiente, es decir, muestran en primer lugar desempeño mínimo en las competencias exigibles para el área y grado y en segundo lugar no superan las preguntas de menor complejidad de las pruebas.

En cuanto a los resultados de las pruebas Saber 11, el 91% de las instituciones educativas están calificadas como Instituciones de bajo logro, por cuanto el 31,4% se ubicó en la categoría de desempeño Bajo, el 55,0% se ubicó en la categoría de desempeño Inferior y el 4,65% se ubicó en la categoría de desempeño Muy Inferior, evidenciando graves deficiencias en las competencias interpretativas, argumentativas y propositivas de las áreas lenguaje, ciencias sociales y filosofía, en las competencias de identificación, indagación y explicación de las áreas de Biología, Química y Física y en las competencias de Comunicación, razonamiento y solución de problemas del área de matemáticas.

Se registran promedios muy bajos con relación a los promedios nacionales, con especial atención en Filosofía, Lenguaje y Matemáticas, consideradas como áreas básicas para un buen desempeño en las otras. Se observa una muy leve mejoría en los resultados del año 2011 con relación a 2010, expresada en la disminución de las categorías Muy Inferior e Inferior y el ascenso de dos municipios a la categoría Alto. **Se destacan de manera considerable las Instituciones Educativas de los Municipios de El Carmen de Atrato y San José del Palmar, pero inquieta la situación de Alto Baudó y los demás.**

Es importante además, el incremento en el compromiso de todos los actores que participan en el proceso, que oriente al dominio de las pruebas externas y de la evaluación en el proceso de aprendizaje para impactar de forma positiva la

En conclusión, es imperante la necesidad de que se promuevan estrategias que potencien el trabajo en aula de los docentes en disciplinas específicas, además que se capaciten en la elaboración de evaluaciones con el modelo de las pruebas SABER, a fin de que los estudiantes avancen en sus desempeños.

práctica pedagógica.

Continuando con la evaluación de desempeño de los docentes del Decreto 1278, en sentido general la evaluación mostró buenos resultados para los años 2011 y 2012. Se tiene en cuenta que *la evaluación anual de desempeño laboral del docente o directivo docente está definida como “la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión” (Decreto 3782 del 2 de octubre de 2007, artículo 2), lo que implica la recolección de información acerca del desempeño de los educadores en su ejercicio profesional, para valorar dicha información en relación con un conjunto de indicadores establecidos previamente.*<sup>2</sup>

La prueba que se cita abarca dos tipos de competencias: las funcionales que aluden propiamente al desempeño laboral y tiene un valor del 70% e incluye aspectos directivos, académicos, administrativos y comunitarios. Por otro lado, están las competencias comportamentales que refieren a la manera como los docentes hacen su trabajo. Estas competencias presentan unos indicadores anclados en el liderazgo, las relaciones interpersonales y comunicación, el trabajo en equipo, la negociación y la mediación, el compromiso social e institucional, la iniciativa y la orientación al logro. A esta competencia le corresponde el 30% en la evaluación.

Así las cosas, con las proyecciones de mínimos y máximos promedios entre 2011 y 2012, se puede destacar que los 3 municipios mejor calificados son en su orden Tadó, Istmina y Bagadó; a diferencia de Cértegui y Condoto que presentaron menores promedios, pero con buenos resultados.

En el comparativo de calificación de competencias comportamentales, se observa que la Negociación y Mediación fue la más seleccionada para evaluar con un 25%

---

<sup>2</sup> Guía No. 31. Guía Metodológica Evaluación Anual de Desempeño Laboral. MEN



al igual que el liderazgo y compromiso Social con un 23% cada uno. Aunque hubo variaciones en los valores, las competencias como comunicaciones y relaciones y Compromiso Social presentaron bajas variaciones.

De acuerdo con el porcentaje de evaluados y su baja proporción con relación a la planta total de docentes, se puede inferir que éste no es muy significativa en los resultados generales de evaluación. **Sin embargo, con respecto a los resultados de las pruebas externas se observa divergencia, ya que las pruebas Saber 11 se comportan en general en la categoría Inferior, las pruebas Saber 5° en desempeño Mínimo y Saber 9° en desempeño Insuficiente frente a las categorías de Sobresaliente y Satisfactorio, reflejados en las evaluaciones de Desempeño de Docentes.**

Avanzando en la configuración de las necesidades de formación de los docentes y directivos docentes de los municipios no certificados del departamento, desde los PMI se encuentra que en los diferentes procesos y subprocesos de las cuatro Gestiones Educativas, se evidencian algunas necesidades de formación docente, dentro de las cuales prevalecen las relacionadas con la Gestión Académica, seguido de la Gestión Administrativa, que se describen de la siguiente manera:

**Cuadro No. 4 Áreas de Gestión Vs. Procesos**

NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	ÁREAS DE GESTIÓN/ PROCESOS			
	GESTIÓN ACADÉMICA	GESTIÓN DIRECTIVA	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	GESTIÓN COMUNITARIA
	Formación en pedagogía. (Modelos pedagógicos contemporáneos que respondan a las necesidades de la región).	Capacitación en planeación estratégica y mejoramiento continuo en los EE.,	Gestión de recursos y adecuación de la planta física de acuerdo a los requerimientos de la población educativa.	Fortalecimiento de los procesos de proyección a la comunidad como escuela de familia, oferta de servicio social, servicio social estudiantil, prevención de riesgos físicos, psicosociales y programas de seguridad.
Construcción e implementación de proyectos etnoeducativos pertinentes.	Fortalecimiento del gobierno escolar.	Capacitación en manejo financiero y contable (presupuesto,		



	Desarrollo de competencias y pedagogía de la lengua materna en docentes de básica primaria.	Capacitación en procedimientos de la evaluación de desempeño de docentes y directivos docentes	contabilidad, ingresos y gastos, y control fiscal).
	Capacitación en uso pedagógico de Tics.	seguimiento y acompañamiento a la Autoevaluación y Planes de Mejoramiento Institucional PMI	
	Capacitación y/o actualización didáctica en áreas disciplinares.	Capacitación en herramientas pedagógicas para el manejo de conflictos	
	Fortalecimiento de las herramientas docentes para la aplicación, análisis y uso de los resultados de la evaluación del aprendizajes (Pruebas internas y externas)		
	Fortalecimiento de proyectos transversales		
	Capacitación docente en modelos y metodologías flexibles para la inclusión.		
	Capacitación en la escuela como escenario de valores éticos y democráticos.		

Fuente: Documento de análisis de PMI, Supervisión y Vigilancia, Sed Chocó, documento de análisis PMI 2011, Coordinación Mejoramiento.

Como resultado de una lectura comparada de los insumos que van orientando las líneas de formación docente, específicamente los planes de mejoramiento institucional y las autoevaluaciones, las comunidades educativas plantean la existencia de muchos interrogantes frente al diseño de planes de estudio para que respondan de manera efectiva a las necesidades de la población atendida en los establecimientos educativos, lo que demanda una mayor orientación acerca de los lineamientos curriculares y los estándares básicos de competencias formulados desde el Ministerio de Educación Nacional, que necesitan ser adaptados a los contextos de cada una de las regiones, atendiendo a la normatividad vigente en lo referente a la educación para las comunidades indígenas y afrodescendientes, especialmente en los municipios de **Medio Atrato, Riosucio, Bojayá, Lloró y Litoral de San Juan.**



Entendiendo la evaluación como un componente esencial en los procesos de mejoramiento, los docentes y directivos docentes, consideran importante fortalecer su capacitación en este aspecto, por cuanto les permite reevaluar su quehacer docente y mejorar los desempeños de los estudiantes en las pruebas internas y externas en respuesta a la necesidad de desarrollar en ellos las competencias requeridas para enfrentarse a las diferentes situaciones y retos que les plantea el mundo globalizado.

Los hallazgos anteriores pueden reforzarse con el cruce de resultados de la Autoevaluación institucional 2010 - 2011, donde se encuentra que en la Gestión Académica, el mayor porcentaje de planteles, es decir el 37.2%, se ubica en el descriptor Existencia, en la Gestión Directiva, el 46% se ubica en Pertinencia, en la Gestión Administrativa, el 43,1% se ubica en Existencia y en la Gestión Comunitaria, el 40% se ubica en Existencia. **En términos generales el mayor porcentaje de las instituciones y centros educativos que se autoevaluaron, se situaron en los rangos más bajos de la escala de valoración: Existencia y Pertinencia, lo que supone un nivel de gestión institucional deficiente, a la luz de la ruta del mejoramiento.**

Las necesidades de formación y capacitación docente identificadas y su respectivo porcentaje de instituciones y centros educativos, ratifican la importancia de desarrollar procesos de formación y capacitación docente, orientados de manera urgente a la Gestión académica, por cuanto se convierte en el elemento central de la dinámica escolar y a través de ella, se plantean las pautas para la promoción de aprendizajes significativos.

Igualmente se constituyen en insumo clave una encuesta aplicada entre 2009 y 2010 al 98,4% de 129 directivos docentes, a través de la cual se conocieron sus percepciones frente a la gestión escolar, identificando algunas necesidades de





formación en las que prevalecen las relacionadas con la Gestión Académica y, en segunda instancia, las relacionadas con la Gestión Directiva

Los resultados fueron los siguientes:

- **Gestión Académica:** se promueve el desarrollo de metodologías modernas de aprendizaje de la mano con la identificación y el desarrollo de competencias. Aunado a esto surge la cualificación de técnicas adecuadas para la evaluación del desempeño escolar (pruebas internas y externas). En aspectos referentes a las MTIC, se hace evidente la necesidad del mejoramiento de la actitud docente para el aprendizaje y uso pedagógico de TIC en los procesos educativos, en tanto que la asignación de los maestros requeridos y mejoramiento de las herramientas para los procesos de aprendizaje del inglés como segunda lengua y la capacitación a docentes en la formulación y aplicación de proyectos pedagógicos desde la transversalidad en las diferentes áreas del conocimiento terminan de proyectar lo que a criterio de los directivos docentes se constituye en prevalencias en gestión académica.
- **Gestión Directiva:** los directivos docentes consideran que se deben capacitar a los docentes en la elaboración y/o reestructuración del PEI, el Currículo y los Planes de Estudios; igualmente se presta especial atención a la necesidad de que docentes y directivos docentes estén capacitados en el conocimiento de la normatividad y en la aplicación de estrategias de articulación de la media técnica con la educación superior, la Continuidad en la implementación de Modelos Flexibles, la permanencia de docentes formados y la disposición de recursos pedagógicos y didácticos. Finalmente es fundamental la formación de recurso humano para la atención educativa a la población en situación de discapacidad.
- **Gestión Administrativa:** en esta área de gestión se encuentra que se debe capacitar a los directivos docentes en la evaluación del desempeño



docente y en el seguimiento y acompañamiento en el desarrollo de planes de mejoramiento y autoevaluaciones.

- **Gestión comunitaria:** para los directivos docentes, aunque la gestión comunitaria es aparentemente un área de manejo social y relacional, sí se requieren capacitaciones a docentes y directivos docentes en procesos de participación comunitaria para la gestión escolar y organización y desarrollo de escuelas de padres.

El siguiente cuadro permite ver una matriz orientadora en torno a las necesidades que fueron de alguna manera, prioridad para la Sed Chocó:

Cuadro No. 5 priorización de Necesidades de Formación

ÁREAS DE GESTIÓN	NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE RESULTANTES DE AUTOEVALUACIÓN 2009	PORCENTAJE DE INSTITUCIONES
GESTIÓN ACADÉMICA	Diseño pedagógico curricular	70.5%
	Dominio de didáctica para áreas, asignaturas y proyectos transversales.	55%
	Fortalecimiento de la Gestión en el aula	41%
	Manejo de las Evaluaciones internas y externas	25.5%
	Estrategias para el trabajo con Estudiantes de bajo desempeño académico.	19.6%
GESTIÓN DIRECTIVA	Rediseño del Horizonte Institucional	68.6%
	Fortalecimiento de la Gestión estratégica	49%
	Operatividad del Gobierno escolar	56.8%
	Fortalecimiento de los Mecanismos de convivencia	33.3%
	Fortalecimiento de herramientas para la resolución de conflictos	62.7%
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Mejoramiento del Perfil.	13.7%
	Manejo correcto del proceso de Evaluación de desempeño.	23.5%
	Mejoramiento de herramientas de Apoyo financiero.	49%
GESTIÓN COMUNITARIA	Fortalecimiento de la atención en Educación a grupos de población vulnerable y desplazada.	68.6%



	Proyección a la comunidad	72.5%
	Prevención del riesgo	5%

En este momento del PTFD es concluyente que las necesidades de formación identificadas son el producto del análisis realizado por el Área de Calidad de la Secretaría de Educación y el Comité Territorial de Formación y Capacitación de Docentes y Directivos del Chocó, con base en la contrastación de las coincidencias en relación con el mejoramiento de la calidad educativa, evidenciadas en las fuentes de consulta: **el Plan de Desarrollo 2012 – 2015 “Un Nuevo Chocó para Vivir”**, los Resultados de Pruebas Saber 2005- 2011, Resultados de Evaluaciones de Desempeño 2009 - 2010, Resultados de Encuestas a Rectores y Directores de Núcleo 2009, Autoevaluación Institucional 2009 y 2011, Planes de Mejoramiento Institucional 2009 - 2011.

En este sentido, las necesidades de formación identificadas se orientan al mejoramiento profesional de los docentes y directivos, en función de las políticas sectoriales, teniendo en cuenta los siguientes campos, poblaciones y factores de calidad:

**Cuadro No. 6. Síntesis de Necesidades Orientadas al Mejoramiento Profesional de los Docentes.**

No.	NECESIDADES DE FORMACION EN ORDEN DE PRIORIDAD	POBLACIONES	PRIORIDAD
<b>Componente Pedagógico</b>			
1	Actualizar docentes en enfoques, modelos pedagógicos y curriculares contemporáneos.	Docentes de Aula	Alta
2	Capacitar directivos docentes en planeación educativa (Gobierno escolar, PEI, PMI, Clima Escolar).	Directivos Docentes	
3	Disponer de oferta académica cualificada, en la región para la formación docente en estudios de posgrados, maestría y doctorados.	Docentes y Directivos Docentes	
4	Formar docentes en técnicas adecuadas para la	Docentes de aula.	



	evaluación del desempeño escolar.		
<b>Componente Disciplinar Específico</b>			
5	Actualizar docentes en las áreas básicas.	Docentes de Aula	Media
6	Formar docentes para el desarrollo de competencias de lectura y escritura.	Docentes de Aula	
7	Capacitar directivos docentes manejo contable	Directivos Docentes	
<b>Componente Científico Investigativo</b>			
8	Capacitar docentes en la construcción de proyectos Etno educativos pertinentes.	Docentes de Aula	Media
<b>Componente Deontológico</b>			
9	Formar docentes de apoyo para la atención educativa a la población en situación de discapacidad y vulnerabilidad.	Docentes de Apoyo	Alta

En la anterior síntesis se evidencia la priorización de procesos en cuatro componentes, lo que se constituye en un punto de partida para desarrollar las competencias de los docentes y directivos para contribuir al mejoramiento de los procesos pedagógicos y los aprendizajes en los estudiantes.

De igual forma es importante cualificar a directivos docentes en el manejo y administración de la evaluación del desempeño en docente.

Para el dominio en las disciplinas básicas, se requiere una oferta de programas de formación docente que brinde las herramientas necesarias para que se fortalezca su práctica pedagógica y oriente con bases conceptuales firmes, los procesos de construcción del conocimiento en los estudiantes. **Los programas para promover el desarrollo de las competencias de lectura y escritura en los estudiantes, se constituye en la base del accionar de los aprendizajes de los estudiantes en las todas las áreas del conocimiento.**



Es importante, en la ruta del mejoramiento institucional, que se diseñen programas orientados a cualificar los conocimientos de directivos docentes y administrativos, en el manejo contable de los fondos de servicios docente, para lo cual será necesario, contar con el acompañamiento del área Administrativa y Financiera de la entidad Territorial.

**Capacitar docentes en la construcción de proyectos etno-educativos pertinentes**, es una prioridad para la entidad territorial, puesto que se debe contribuir a la formación de docentes en procesos interculturales, por cuanto la mayoría de la población que habita el territorio chocoano pertenece a grupos étnicos de afrodescendientes e indígenas que convergen en las instituciones educativas, para quienes se hace necesario garantizar una educación pertinente a sus culturas y planes de vida y a la relación entre los diversos grupos del departamento.

LÍNEA DE FORMACIÓN	PROGRAMAS
1. Modelos pedagógicos contemporáneos, metodologías, estrategias, evaluación de aprendizajes y didáctica disciplinar.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pedagogía para el desarrollo de competencias en didácticas específicas y en lectoescritura.</li> <li>2. Educación inclusiva con calidad y en lo que respecta en atención educativa a la población en situación de discapacidad y vulnerabilidad.</li> <li>3. Evaluación educativa (desempeño del estudiante, del docente y directivo)</li> <li>4. Investigación en el aula y más allá del aula.</li> <li>5. Fortalecimiento de las escuelas Normales Superiores.</li> <li>6. Formación pos gradual.</li> </ol>
2. Pedagogía y transversalidad.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Proyectos Pedagógicos Transversales.</li> <li>2. Competencias ciudadanas en el marco de la interculturalidad.</li> </ol>



3. Tecnología integrada a la educación.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Uso pedagógico de las Tecnologías de la información y la Comunicación.</li> <li>2. Producción y uso de contenidos pedagógicos a través TIC</li> </ol>
4. Interculturalidad y pertinencia educativa.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Etnoeducación afro descendiente.</li> <li>2. Bilingüismo.</li> <li>3. Elaboración de proyectos etnoeducativos y ambientales pertinentes.</li> </ol>
5. Planeación estratégica educativa.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gestión educativa y planeación estratégica para el mejoramiento.</li> <li>2. Planeación administrativa y contable.</li> <li>3. Formación y acompañamiento a docentes nóveles.</li> </ol>
6. Articulación de niveles educativos y desarrollo de la cultura del emprendimiento.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formación para la articulación de la educación técnica y superior.</li> <li>2. Atención a la primera infancia y su articulación con la educación preescolar.</li> </ol>

Por otro lado, **se deben formar docentes de apoyo para la atención educativa a la población en situación de discapacidad y vulnerabilidad**, puesto que el ingreso de la población con necesidades educativas especiales en los establecimientos educativos de la entidad territorial, demanda capacitación en modelos y metodologías especiales, que brinden herramientas pedagógicas al docente para vencer los falsos paradigmas en la atención de dichos estudiantes.

De manera sincrética, las anteriores prioridades, suponen la elaboración de una oferta de formación que den cuenta de la integración de los programas y proyectos propuestos por el Ministerio de Educación y la SED Chocó, tales como: Programa de Primera Infancia, Programa Transformación de la Calidad Educativa **“Todos a Aprender”**, **el Plan Nacional de Lectura y Escritura**, el Fortalecimiento de los Programas Transversales (Derechos Humanos, Educación para la Sexualidad y Medio Ambiente), Programa Competencias Ciudadanas, Programa Pertinencia Educativa para Poblaciones Diversas y en Condiciones de Vulnerabilidad, Uso y Apropiación de Medios y Nuevas Tecnologías, Socialización y Apropiación de los Estándares Básicos de Competencias, entre otros.

En atención a los presupuestos anteriores, la formación docente en el departamento del Chocó se desarrollará teniendo en cuenta las siguientes Líneas de Formación que incluyen de manera integral, los correspondientes programas:

Cuadro No. 7: Líneas de Formación y Programas de Capacitación.



## 2. MARCO DE LA POLÍTICA NACIONAL DE FORMACIÓN DOCENTE

### 2.1 El Impacto Regional.

El Plan Territorial de Formación y Capacitación de Docentes y Directivos Docentes del Chocó se sustenta en el enfoque de derechos y posiciona el discurso en la valoración del derecho a la educación, que por mandato constitucional, debe tener todo colombiano y que ha venido ganando terreno en virtud a la demanda de mayor libertad y reconocimiento de los grupos sociales. En este sentido, se hace necesario identificar en nuestro contexto, aquellos elementos que hacen parte de nuestro ser histórico y relacionarlos con las nuevas propuestas desarrollistas que han ido surgiendo como motivo de atención en campos socio educativos para el departamento.

En suma, nos definimos como un departamento que ha estado al margen de muchas políticas nacionales, además de haber entrado recientemente a formar parte de los pueblos flagelados por la violencia. En virtud a lo anterior, los estamentos que cumplen funciones transformadoras en la región, han ido implementando estrategias para impulsar la calidad y una de las instituciones comprometidas con esta meta es la Secretaría de Educación Departamental que luego de hacer una lectura de la normativa de la Política Nacional de Formación Docente y después de ponerla en diálogo con las necesidades del entorno y las intervenciones que se han hecho en materia de implementación de estrategias para el mejoramiento de los procesos educativos, encuentra que el CTCD<sup>3</sup> es la oportunidad de encuentro entre distintos actores que promueven el desarrollo de la educación en el territorio local o regional como la academia, la Secretaría de Educación, los centros de investigación educativa, los docentes investigadores, las comunidades étnicas y las instituciones formadoras, para orientar, implementar y valorar las propuestas de política nacional y regional de formación docente

---

<sup>3</sup> El CTCD está conformado por la Secretaría de Educación, las Universidades, las Facultades de educación, los centros de investigación educativa, las Escuelas Normales Superiores y un representante de las comunidades étnicas



desde el conocimiento pedagógico y la gestión educativa, en concordancia con los grandes desafíos científicos y tecnológicos que impone el mundo actual.

## 2.2 La Articulación entre el Territorio y la Nación

En continuidad con lo anterior, las políticas de transformación de la calidad educativa se expresan en el Título Sexto, Capítulo Segundo, Artículos del 109 al 111 de la Ley 115 o Ley General de Educación, como **“un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes; establece como finalidades de la formación de los educadores, el mejoramiento continuo, el mejoramiento profesional y la profesionalización”**.

Así las cosas, podemos vislumbrar que dentro de la política de calidad educativa se consideran elementos fundamentales la formación permanente, la integralidad, los derechos y los deberes. En este sentido podemos decir que la Ley General de educación abre el camino para que en el territorio nacional se gesten procedimientos garantes del bienestar formativo de las comunidades.

Así mismo, el Decreto 709 de 1996<sup>4</sup>, y la Directiva Ministerial 28 de 2009 reglamenta la creación del Comité Territorial de Capacitación de Docentes, a través del cual se incorpora a las universidades, a las Escuelas Normales y a los Centros Especializados en educación, como formadores de formadores: **“Con el fin de fortalecer el desarrollo profesional de docentes y directivos docentes del sector estatal en servicio, las secretarías de educación de las entidades territoriales certificadas del país, en el marco de sus planes sectoriales**

---

<sup>4</sup> Este Decreto define las orientaciones, los criterios y las reglas generales para la organización y el desarrollo de programas académicos y de perfeccionamiento que tengan por finalidad la formación y el mejoramiento profesional de los educadores, para prestar el servicio en los distintos niveles y ciclos de la educación formal, en la educación no formal y de la educación informal, incluidas las distintas modalidades de atención educativa a poblaciones. Artículo 1





***anuales de desarrollo educativo, y de acuerdo con sus particularidades, definirán, ejecutarán, harán seguimiento y evaluación a los programas de formación de educadores en servicio, y conformarán en comité territorial de capacitación que las asesore en la definición de dichos planes como lo señala en Decreto 709 de 1996”***

Como se puede ver, la Directiva Ministerial otorga a las secretarías de educación la responsabilidad de ejecutar, definir, monitorear y evaluar los programas de formación y para llegar a esta instancia es necesario que la secretaría de educación haga un proceso de identificación de los insumos con que cuenta y así mismo formule su plan de formación territorial.

Estos insumos, según la Directiva Ministerial a la que estamos haciendo referencia, son:

- Plan decenal de educación, planes de desarrollo y planes sectoriales, nacionales y regionales.
- Caracterización de los docentes y los directivos docentes de la respectiva entidad territorial que deberá contener, entre otros elementos, los datos estadísticos y descriptivos de docentes y directivos docentes, ubicación, clasificación en el escalafón docente correspondientes, asignación en las áreas y niveles, resultados de la evaluación de desempeño individual, estudios de pregrado y postgrado, programas de actualización y perfeccionamiento realizados.
- Diagnóstico del contexto de la entidad territorial frente a las necesidades de los establecimientos educativos.
- Sistematización y análisis de los planes de mejoramiento de sus instituciones.
- Análisis de los resultados de las diferentes evaluaciones: externas de los estudiantes (pruebas Saber), y de desempeño y de competencias de los docentes y directivos docentes.



### 2.3 La normativa y las Líneas de Formación

Otra normativa dentro de las políticas nacionales de formación docente es el Plan Sectorial de Educación 2011 – 2014<sup>5</sup>, en el cual se plantea la educación de calidad como *“aquella que forma mejores seres humanos, ciudadanos con valores éticos, respetuosos de lo público, que ejercen los derechos humanos, cumplen con sus deberes y conviven en paz; una educación que genera oportunidades legítimas de progreso y prosperidad para ellos y para el país, una educación competitiva, pertinente, que contribuye a cerrar las brechas de inequidad y en la que participa toda la sociedad”*.

**“Cabe anotar que dentro de los Programas que se incluyen en cada una de las Líneas de Formación, hay especial atención en las políticas referidas a la atención integral de la primera infancia, la cualificación de procesos educativos en los Establecimientos del departamento, los programas de inclusión y la atención educativa diferencial”**

Aludiendo al apartado anterior y con la intención de destacar la intención de formar con oportunidad y equidad, es pertinente citar los diversos aspectos de la educación colombiana hacia donde se dirige la normatividad. Cabe anotar que dentro de los Programas que se incluyen en cada una de las Líneas de Formación, hay especial atención en las políticas referidas a la **atención integral de la primera infancia, la cualificación de procesos educativos en los Establecimientos del departamento, los programas de**

**inclusión y la atención educativa diferencial y la atención de la población en situación de desplazamiento (PSD)** Acerca de la primera infancia, el Plan Sectorial refiere que en Colombia se está trabajando en la creación e implementación de políticas públicas que contribuyan al cuidado integral de los niños menores de 6 años, esto lo refuerza el documento CONPES 109 de 2006

---

<sup>5</sup> Este plan se encuentra consonante con la Ley 1450 de 2011. Por medio del cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014.



en la siguiente referencia: “La convención nacional sobre los derechos de los niños aprobada por el Congreso de la República de Colombia, mediante la Ley 12 de 1991, introduce un cambio en la concepción social de la infancia: *Los niños deben ser reconocidos como sujetos sociales y como ciudadanos con derechos en contextos democráticos*” y en lo referente a las acciones del Ministerio de Educación Nacional ha trazado metas de inclusión a través de la política de educación inicial en el marco de una educación integral, en la cual se propone el aumento en la cobertura de los niños y las niñas (de 566.429 en 2010 a 1’200.000 en 2014).

Finalmente, y aludiendo a la demanda de atención que presenta la infancia del departamento del Chocó<sup>6</sup>, se considera que es de primer orden generar mayor cobertura educativa para los niños y las niñas del departamento, al tiempo que se favorecen espacios de capacitación en atención integral.

En otro aspecto, El Plan sectorial del Mejoramiento de la calidad de la educación, a través del Sistema nacional de Evaluación<sup>7</sup> que se encarga de valorar los niveles de desempeños tanto de los alumnos como de docentes y las mismas instituciones y en lo concerniente a los estudiantes, se encuentran las evaluaciones de pruebas SABER que se aplican a los estudiantes de 5° y 9° grados, la prueba SABER 11 que está dirigida a los estudiantes que terminan la media y la prueba de calidad profesional SABER PRO. Otras pruebas como

---

<sup>6</sup> La mortalidad infantil es elevada en comparación con el país, ya que en el Departamento es de 76 niños por cada mil nacidos y en el país es de 19,9\*1000, lo que significa que de cada 100 niños que nacen, 7,6 niños pueden morir en la primera infancia. [OPS. Manual operativo de las unidades móviles de salud Chocó-Colombia. (2009)]

<sup>7</sup> Este Sistema se entiende como el conjunto de componentes, procesos, estrategias y actores que en una dinámica coordinada permiten avanzar cualitativa y cuantitativamente en el fomento de la calidad de la educación. La apropiación del sistema de evaluación en el sector educativo, posibilita que a nivel institucional se consolide una cultura basada en la valoración, orientada al mejoramiento continuo de los procesos y por ende de los resultados. Este sistema contempla en cuanto al proceso de formación integral de los estudiantes, una educación de calidad que apunte a que todos los niños y jóvenes del país independientemente de su procedencia, situación social, económica o cultural, aprendan lo que deben aprender y lo sepan aplicar y aprovechar. Esto es que los estudiantes desarrollen las competencias que les permitan enfrentarse exitosamente a las diferentes situaciones que se les presentan a lo largo de la vida. [Plan Sectorial 2011 – 2014. Documento No 9. Pg. 16]



TIMSS, PISA, SERCE e ICCS miden tendencias internacionales y regionales que se convierten en indicadores de cualificación. Por otra parte, la normatividad nacional sobre etnoeducación plantea la atención educativa diferencial a los grupos étnicos garantizándoles la oportunidad de acceder, permanecer y promocionarse en el sistema educativo en condiciones de calidad, pertinencia y equidad, con procesos de concertación y el respeto al reconocimiento de sus derechos.

Además, se busca que el sistema educativo se transforme significativamente, no

---

**...la normatividad nacional sobre etnoeducación plantea la atención educativa diferencial a los grupos étnicos garantizándoles la oportunidad de acceder, permanecer y promocionarse en el sistema educativo en condiciones de calidad, pertinencia y equidad, con procesos de concertación y el respeto al reconocimiento de sus derechos.**

---

sólo en su estructura organizativa, sino también en los procesos de descentralización, infundiéndole a la educación condiciones necesarias para adquirir herramientas para la vida y la participación activa en los procesos económicos, políticos y culturales del país, reconocido constitucionalmente como multiétnico y pluricultural. Lo anterior, puede posibilitarse porque a través del Decreto No. 1122 del 18 de junio de 1998, el gobierno colombiano, expidió normas para el desarrollo obligatorio de la Cátedra de Estudios Afrocolombianos, como parte del área de Sociales, en todos los establecimientos de educación formal del país, y otras disposiciones en

consonancia con los numerales 11 y 21 del Artículo 189 de la Constitución Política y en desarrollo de lo dispuesto por el Artículo 39 de la Ley 70 de 1993.

La Cátedra de Estudios Afrocolombianos comprende un conjunto de temas, problemas y actividades pedagógicas relativos a la cultura propia de las



comunidades negras, y se debe desarrollar como parte integral de los procesos curriculares del segundo grupo de áreas obligatorias y fundamentales establecidas en el artículo 23 de la Ley 115 de 1994, correspondiente a ciencias sociales, historia, geografía, constitución política y democracia. En este sentido,



Refiriéndonos al proceso de profesionalización y dignificación de docentes directivos docentes, el Plan Decenal de Educación 2006 – 2016 presenta 4 aspectos: El primero está relacionado con la profesionalización y calidad de vida, el que tendrá cabida mediante la formulación de estatutos que integren los aspectos pedagógico, disciplinar, científico, investigativo, ético, social, cultural, ambiental y la generación de políticas públicas que reconozcan sus derechos humanos y laborales; el segundo se refiere a la formación en educación superior, haciendo énfasis en lo pedagógico, didáctico, epistemológico, ético e investigativo, como producción de documentos desde lo disciplinar y profesional; el tercero plantea la articulación de los niveles de formación inicial, pregrado, postgrado y formación permanente, mediante políticas públicas y un sistema nacional de formación y promoción, cuyo eje central sea la pedagogía, la ciencia, el arte, la tecnología, la investigación, la ética y los derechos humanos; y el cuarto propone la identidad profesional de los maestros y directivos docentes como pedagogos, sujetos sociales, políticos, éticos, estéticos y promotores del desarrollo humano, protagonistas y dinamizadores de los procesos educativos, culturales, artísticos, ambientales, científicos y tecnológicos. En este mismo campo, el Plan Sectorial de Educación 2011 -2014 alude a que: ***“La formación de docentes es, sin lugar a dudas, uno de los principales factores de la calidad educativa. Desde los estudios que abordan los factores asociados al éxito en el desempeño de los estudiantes, el educador es un actor principal. Pensar en una política de mejoramiento obliga a mirar el desarrollo profesional de los docentes y directivos docentes. Avanzar hacia la calidad de la educación implica coordinar acciones en la formación de los educadores para desarrollar o fortalecer sus competencias profesionales, actualizar y profundizar sus conocimientos, crecer en lo personal y mejorar su desempeño y su clima institucional”.***

Este marco normativo busca fortalecer la formación de los docentes al igual que los directivos, para lo cual se establece el Comité Territorial de Capacitación y Formación Docente, como escenario para materializar el concepto de pertinencia y calidad educativa a partir de la cotidianidad, procurando dar respuesta a las expectativas, necesidades de actualización, investigación, retos personales y



profesionales de los educadores e impulsando en ellos, la innovación en sus labores de acuerdo al grupo poblacional con el cual vivencien la experiencia pedagógica, que para nuestro caso corresponde principalmente a niños, niñas y jóvenes de las comunidades negras e indígenas del departamento del Chocó.

Puesto que uno de los principales retos del país, es hacer de la educación un proceso de calidad con base en principios democráticos y dialógicos que faciliten la participación de las diferentes instituciones y estamentos involucrados en ella, para construir de manera conjunta estrategias que permitan tanto a estudiantes como a docentes alcanzar niveles muy altos de formación, el Comité Territorial de Formación Docente CTFD supone un escenario de encuentro, aprendizaje, participación, discusión y creación y negociación de significados y acciones pedagógicas para dinamizar la formación docente desde y para el territorio, en

coherencia con las diversas necesidades socialmente identificadas como apuesta de la descentralización<sup>8</sup>.

Y la participación de cada uno de los actores en el CTFD se fundamenta en su conocimiento, experiencia y saber sobre formación de formadores, políticas educativas, prácticas pedagógicas, características del contexto socio-cultural, particularidades de los establecimientos educativos, entre otros. En esta medida, la asesoría que el CTFD pueda ofrecer a la Secretaría de Educación, resulta un factor relevante para tomar decisiones en el campo de la formación docente; así mismo, el reconocimiento que le otorga la Secretaría de Educación al saber, experiencia y compromiso de los actores que conforman el CTFD genera responsabilidad social en este grupo de trabajo, como instancia asesora de la Secretaría en el tema de la formación docente.

### **3. OBJETIVOS**

---

<sup>8</sup> MEN, 2010. Orientaciones generales para la conformación y consolidación del Comité Territorial de Formación Docente.



### **3.1 Objetivo General**

Fortalecer la formación y profesionalización de los docentes y directivos docentes de la SED, como sujetos sociales determinantes en el proceso de transformación pedagógica, institucional y social a través de programas misionales y organizativos que contribuyan al fortalecimiento de la calidad educativa del departamento del Chocó.

### **3.2 Objetivos Específicos**

- Apoyar procesos pedagógicos con los docentes y directivos docentes de las Escuelas Normales Superiores para el fortalecimiento de los procesos de acreditación y certificación.
- Potenciar en los docentes, prácticas significativas basadas en estrategias pedagógicas y didácticas de las áreas fundamentales.
- Orientar a docentes y directivos docentes en el diseño, desarrollo, articulación y evaluación de proyectos pedagógicos etnoeducativos e interculturales.
- Fortalecer a docentes y directivos docentes en la construcción y desarrollo de currículos pertinentes y coherentes con las necesidades de las comunidades educativas incluyendo población diversa y en condiciones de vulnerabilidad y desplazamiento.
- Capacitar a docentes en el uso y articulación de TIC en los procesos de enseñanza – aprendizaje.
- Diseñar estrategias que permitan la articulación de los niveles de educación, promoviendo el desarrollo de competencias y el emprendimiento.
- Fortalecer el nivel de competencias comunicativas de los docentes en Inglés.
- Fomentar hábitos de lectura y escritura a través de programas articulados al Plan Nacional de Lectura y Escritura.
- Fortalecer los procesos de enseñanza de las lenguas nativas indígenas a través de los proyectos etnoeducativos.





- Actualizar a directivos docentes en gestión educativa y planeación estratégica.
- Capacitar a docentes y directivos docentes en el diseño e implementación, evaluación y seguimiento de proyectos pedagógicos transversales y competencias ciudadanas.
- Fortalecer los procesos de cualificación de los docentes para la atención a la primera infancia.
- Implementar estrategias de formación para el manejo eficiente de recursos financieros.
- Capacitar a los docentes en el desarrollo de competencias investigativas que promuevan la producción, la comprensión y aplicación de estrategias en beneficio de las comunidades y con fines cualitativos.
- Actualizar a directivos docentes (directores de núcleo, rectores, directores rurales, coordinadores y supervisores) en la proyección, análisis y uso de resultados de pruebas internas y externas de los estudiantes y las evaluaciones de desempeño de los docentes.
- Implementar programas de profesionalización para docentes no licenciados en pro del mejoramiento de los niveles de desempeño.
- Contribuir en la formación de docentes a nivel posgradual con el fin de cualificar sus competencias profesionales.

#### **4. ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN, METAS E INDICADORES**

En lo tocante a las estrategias, para dinamizar los procesos formativos y de aprendizaje permanente de los educadores y de otros agentes educativos, dentro del marco de la política y de los principios establecidos anteriormente, es indispensable definir criterios que posibiliten, no solo la interacción de manera lógica, ordenada y precisa en los contextos locales, sino también la implementación de estrategias metodológicas con una apuesta clara en la construcción de la civilidad.



Programa	Estrategia	Meta	Indicador
Pedagogía para el Desarrollo de Competencias Básicas Disciplinarias	Seminarios de actualización en modelos pedagógicos contemporáneos, estrategias, evaluación de aprendizajes y didáctica disciplinar.	A noviembre de 2015, 2800 docentes estarán articulando pedagogías pertinentes en investigación e innovación.	Nro de docentes desarrollando prácticas basadas en estrategias pedagógicas sobre nro. de docentes capacitados
Educación Inclusiva con Calidad	Generación de espacios de reflexión sobre las categorías: primera infancia, infancia, adolescencia, y juventud en contextos particulares.	A noviembre de 2015, 200 docentes y directivos docentes estarán implementando currículos pertinentes y coherentes con las necesidades de las comunidades educativas.	Nro de docentes capacitados por Nro de currículos elaborados
Evaluación Educativa (Desempeño de Estudiantes, Desempeño del Docente y Directivo).	Seminarios de actualización en modelos pedagógicos contemporáneos, estrategias, evaluación de aprendizajes y didáctica disciplinar.	A noviembre de 2015, 300 directivos docentes estarán capacitados en la proyección, análisis y uso de resultados de pruebas internas y externas de estudiantes y docentes.	Nro de docentes y directivos capacitados por nro de pruebas internas y externas analizadas.
Investigación en el Aula y Mas Allá del Aula	Capacitación directa desde la Sed y AT del MEN	A noviembre de 2015, 200 docentes estarán capacitados en el desarrollo de competencias investigativas en el aula.	Nro de docentes capacitados por Nro de propuestas de investigación.
Fortalecimiento a las Escuelas Normales Superiores	Actividades de orientación y acompañamiento a las IE en la gestión institucional y resignificación de los instrumentos de gestión escolar que garanticen currículos pertinentes.	A noviembre de 2015, 150 docentes y directivos docentes de las normales superiores estarán articulando procesos de calidad orientados al fortalecimiento de la calidad.	Nro de docentes y directivos capacitados por nro de normales certificadas.
Formación posgradual	Oferta de universidades y convenios para becas condonables.	A noviembre de 2015 50 docentes habrán cualificado sus competencias profesionales a través de procesos de formación posgradual.	Nro de docentes matriculados por nro de docentes graduados.

Las estrategias se constituyen en la línea gruesa del PAM en su componente de formación, el cual encuentra impacto en los distintos procesos de acompañamiento que se vienen realizando y se ajusta y evalúa de acuerdo a las necesidades del subproceso D02.04.

## 5. ORGNIZACIÓN DE LA OFERTA DE FORMACIÓN

La oferta de programas que ofrece la SEDCHOCÓ para la formación de docentes y directivos, se desarrolla a través de convocatorias y análisis de propuestas y oferentes de acuerdo con los requerimientos y especificidades así:



- Se convoca a la comunidad académica nacional y local, para que oferten y registren programas de Formación Permanente de Docentes y Directivos docentes (PFPD), que fortalezcan la transformación de la práctica pedagógica, la apropiación de los saberes disciplinares y el fortalecimiento de la gestión educativa institucional, conforme a las líneas de acción presentes en el PTFD.
- Igualmente se aclara que deben ofertarse programas que capaciten docentes y directivos en atención a víctimas de desplazamiento, en cumplimiento al Auto 383 de 2010 de la Honorable Corte Constitucional, en el que se establecen algunas responsabilidades referidas a la necesidad de diseñar estrategias para la atención de esta población.
- Dentro de los programas de formación, se incluyen los seminarios, los cuales se constituyen en oportunidad para el otorgamiento de créditos y pueden presentarse de manera extemporánea a la convocatoria con suficiente antelación, dando tiempo a su estudio y aprobación por parte del Comité Territorial de Formación Docente.
- Se establecen los parámetros para el contenido de las propuestas, de acuerdo a los siguientes componentes:

CAMPO	DESCRIPCIÓN
Nombre de la Institución oferente del programa	Corresponde al nombre de la institución. Nombre de la Unidad responsable. Nombre y cargo del funcionario responsable. Dirección: incluye la dirección completa, Departamento y Ciudad donde se localiza. Teléfonos y Fax: consigne los números telefónicos y de fax de la unidad y el funcionario responsable. E-mail y página Web, de la unidad responsable y del funcionario.
Nombre del Programa	Corresponde al título o denominación oficial que se asignará al programa que se propone, debe ser expresión breve que esté asociada a preguntas como: ¿para qué es y qué se va hacer? Es decir debe dar una idea concisa e inmediata de lo que es el objetivo específico o propósito de la propuesta.
Población Objetivo	Identificación de la población a la que se ofrecen los servicios educativos y si aplica describir el enfoque diferencial de la propuesta académica: etnoeducadores, educación especial, género... etc
Justificación académica	Describe la relevancia académica del programa, asociándolo al desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas de los docentes en las líneas propuestas en el Plan de Cualificación Docente. Resulta indispensable conocer el diagnóstico departamental para establecer una línea base que justifique la acción pedagógica.
Pertinencia contextual-social	Articula la propuesta académica al contexto particular de los municipios del departamento, a los cuales el curso pretende impactar. Busca coherencia y pertinencia de los programas académicos con los contextos específicos de los y las docentes, para generar impactos a largo plazo en la producción de pensamiento pedagógico a nivel departamental.
	Identificar a que línea de formación, se ajusta el programa académico,



Línea correspondiente al Plan de Cualificación Docente	al interior de la política departamental de cualificación docente. Esto genera institucionalización del plan y garantiza, que las Instituciones de Educación Superior, conozcan las necesidades y los planteamientos expresados en el plan.
Objetivos generales y específicos	Objetivo general: La meta de largo plazo al cual contribuye el programa en el marco del Plan Territorial de Cualificación Docente.  Objetivo específico: Establece los efectos duraderos que se obtendrán con el programa una vez terminado, en relación con la población beneficiaria.
Marco teórico	Situar la oferta educativa, dentro de un conjunto de conocimientos, que permita orientar la búsqueda y ofrezca una conceptualización adecuada de los términos que se vayan a utilizar.
Ejes temáticos	Exposición de los diferentes temas de los cuales consta la propuesta educativa.
Etapas de la propuesta	Segmentación de los diferentes momentos de la propuesta educativa y los tiempos de trabajo.
Metodología	Para cada uno de los niveles de las competencias SABER, HACER y SER que se plantean en la propuesta de formación se requiere describir la metodología que se va a utilizar para el desarrollo de las propuestas de formación (todo se base en la construcción por competencias) en los ejes temáticos, y las estrategias a utilizar para el desarrollo de competencias en los docentes de modo que estas puedan ser transferidas a la comunidad educativa.
Criterios de evaluación	Consolidación de indicadores que permitan verificar el logro de los objetivos propuestos y los mecanismos de seguimiento e impacto en las comunidades educativas.
Número de créditos	Para tener derecho a un crédito se requiere haber cumplido una intensidad horaria de 45 horas como mínimo, distribuidos en forma teórica y práctica. Se definirá entonces, de acuerdo con la intensidad del programa, cuántos créditos representa. Los créditos de estos cursos oscilarán entre cinco (5) y siete (7)
Recurso físicos, didácticos y talento humano	Identificación y relación de los recursos físicos, didácticos y talento humano necesarios para la ejecución de la propuesta.
Costos	El valor estimado de la propuesta educativa.
Bibliografía	Lista de libros o documentos referentes al tema de la propuesta educativa.
Currículo Vitae de cada uno de los docentes que va a ejecutar la propuesta	Historia laboral de los Docentes seleccionados para la ejecución de la propuesta educativa.
Duración de la ejecución de la propuesta	Determinación del periodo de tiempo necesario para ejecutar la propuesta educativa.
Período para ofrecer programas	Determinación del período del año en el cual la Institución Educativa cuenta con la disponibilidad para ofrecer la propuesta educativa



de formación permanente	planteada.
Área geográfica donde se desarrollará la propuesta	Identificación de las zonas, municipios, y núcleos educativos donde podrían desarrollarse los cursos.
Fecha de recepción	dd/mm/aa en la cual la SED recibe la propuesta.
Funcionario responsable de la recepción	Coordinador Departamental del Plan de Cualificación Docente – Encargado de la Secretaría Técnica del Comité Departamental de Cualificación Docente.
Número de folios recibidos	Cantidad de folios de los cuales consta la propuesta.

La recepción de propuestas de formación docente, están sujetas a análisis, elaboración de planes de acción de acuerdo a la naturaleza de las mismas y evaluación y seguimiento de los planes de acción a los programas. La secretaria de Educación del Chocó realiza convocatoria constante a través de la página WEB a los beneficiarios de la formación docente. Se les convoca a la inscripción y matrícula a través de circulares, información en medios planos, carteleras, correo electrónico, correo físico y comunicaciones radiales.

Para la inscripción a diferentes programas, los docentes y directivos se inscriben a través de correo electrónico o vía fax. Analizada las inscripciones, se definen los cupos y las temáticas de participación, dándoles a conocer a los beneficiarios su aceptación en lo solicitado, la institución oferente, las sedes, la duración, las estrategias presenciales y no presenciales y demás datos requeridos para el inicio de su participación en la formación.

## 6. ANÁLISIS DE VIABILIDAD

El Plan Territorial de Formación Docente – PTFD, está articulado a los planes de desarrollo departamental y de los municipios no certificados a través del eje de calidad, lo que le da pertinencia, sostenibilidad y coherencia.

En la vigencia fiscal del año 2012 del presupuesto de la Secretaría de



Educación Departamental, se contempla un rubro de \$4.356.750.000,00 de recursos de calidad destinados a capacitación y formación docente.

Para el cumplimiento de las metas propuestas, los costos globales proyectados están identificados tanto en el Plan Operativo como el Plan Plurianual de inversiones con sus respectivas fuentes de financiación.

También es importante señalar que el desarrollo de los programas de capacitación y formación docente, corresponderá a las necesidades priorizadas.

## **CAPITULO II**

### **1. EJECUCIÓN**

En esta fase se quiere plantear al desarrollo de los propósitos establecidos en la formulación DEL PTFD a través de los proyectos, programas, cumplimiento de los objetivos medidos por las metas y los indicadores, además de la valoración de los recursos asignados o gestionados. Para la ejecución es clave el Plan Operativo que se presenta a continuación:



Programa	Objetivo	Estrategia	Meta	Indicador	Costo	Cronograma		Responsable
						Inicio	Final	
Pedagogía para el Desarrollo de Competencias Básicas Disciplinarias	Potenciar en los docentes prácticas significativas basadas en estrategias pedagógicas y didácticas de las áreas fundamentales.	Seminarios de actualización en modelos pedagógicos contemporáneos, estrategias, evaluación de aprendizajes y didáctica disciplinar.	A noviembre de 2015, 2800 docentes estarán articulando pedagogías pertinentes en investigación e innovación.	Nro de docentes desarrollando prácticas basadas en estrategias pedagógicas sobre nro. de docentes capacitados	1.680.000.000,00	enero de 2012	noviembre de 2015	Marleny Álvarez Óscar Molina Willian Mosquera
Educación Inclusiva con Calidad	Fortalecer a docentes y directivos docentes en la construcción y desarrollo de currículos pertinentes y coherentes con las necesidades de las comunidades educativas incluyendo población diversa y en condiciones de vulnerabilidad.	Generación de espacios de reflexión sobre las categorías: primera infancia, infancia, adolescencia, y juventud en contextos particulares.	A noviembre de 2015, 200 docentes y directivos docentes estarán implementando currículos pertinentes y coherentes con las necesidades de las comunidades educativas.	Nro de docentes capacitados por Nro de currículos elaborados	160.000.000,00	enero de 2012	noviembre de 2015	Erika Marin Restrepo Mari Luz Escobar y equipo de apoyo
Evaluación Educativa (Desempeño de Estudiantes, Desempeño del Docente y Directivo).	Actualizar a directivos docentes (directores de núcleo, rectores, directores rurales, coordinadores y supervisores) en la proyección, análisis y uso de resultados de pruebas internas y externas de los estudiantes y las evaluaciones de desempeño de los docentes.	Seminarios de actualización en modelos pedagógicos contemporáneos, estrategias, evaluación de aprendizajes y didáctica disciplinar.	A noviembre de 2015, 300 directivos docentes estarán capacitados en la proyección, análisis y uso de resultados de pruebas internas y externas de estudiantes y docentes.	Nro de docentes y directivos capacitados por nro de pruebas internas y externas analizadas.	225.000.000,00	enero de 2012	noviembre de 2012	Luz Maribeth Palacios Elvis Córdoba



Investigación en el Aula y Mas Allá del Aula	Capacitar a los docentes en el desarrollo de competencias investigativas que promuevan la producción, la comprensión y aplicación de estrategias en beneficio de las comunidades y con fines cualitativos.	Capacitación directa desde la Sed y AT del MEN	A noviembre de 2015, 200 docentes estarán capacitados en el desarrollo de competencias investigativas en el aula.	Nro de docentes capacitados por Nro de propuestas de investigación.	160.000.000,00	enero de 2012	noviembre de 2015	Elvis Córdoba
Fortalecimiento a las Escuelas Normales Superiores	Apoyar procesos pedagógicos con los docentes y directivos docentes de la Escuelas Normales Superiores para el fortalecimiento de los procesos de acreditación y certificación.	Actividades de orientación y acompañamiento a las IE en la gestión institucional y resignificación de los instrumentos de gestión escolar que garanticen currículos pertinentes.	A noviembre de 2015, 150 docentes y directivos docentes de las normales superiores estarán articulando procesos de calidad orientados al fortalecimiento de la calidad.	Nro de docentes y directivos capacitados por nro de normales certificadas.	150.000.000,00	enero de 2012	noviembre de 2015	Óscar A. Molina Serna
Formación posgradual	Contribuir en la formación de docentes a nivel posgradual con el fin de cualificar sus competencias profesionales.	Oferta de universidades y convenios para becas condonables.	A noviembre de 2015 50 docentes habrán cualificado sus competencias profesionales a través de procesos de formación posgradual.	Nro de docentes matriculados por nro de docentes graduados.	300.000.000,00	enero de 2012	noviembre de 2015	Sedchocó





Programa	Objetivo	Estrategia	Meta	Indicador	Costo	Cronograma		Responsable
						Inicio	Final	
Proyectos Pedagógicos Transversales	Capacitar a docentes y directivos docentes en el diseño e implementación, evaluación y seguimiento de proyectos pedagógicos transversales y competencias ciudadanas.	Talleres y acompañamiento en procesos de transversalización de saberes con proyectos transversales obligatorios y proyectos etnoeducativos.	A noviembre de 2015 300 docentes y directivos docentes habrán sido capacitados en el diseño e implementación de de proyectos transversales y competencias ciudadanas.	Nro. de docentes y directivos capacitador por Nro de proyectos elaborados.	90.000.000,00	enero de 2012	noviembre de 2015	Erika Marín Fredy Mosquera Luz Maribet Palacios
Competencias Ciudadanas en el Marco del a Interculturalidad	Capacitar a docentes y directivos docentes en el diseño e implementación, evaluación y seguimiento de proyectos pedagógicos transversales y competencias ciudadanas..	Talleres y acompañamiento en procesos de transversalización de saberes con proyectos transversales obligatorios y proyectos etnoeducativos.	A noviembre de 2015, 100 docentes habrán sido capacitados en la implementación de procesos de formación en competencias ciudadanas.	Nro de docentes por invitados por nro de docentes capacitados.	25.000.000,00	enero de 2012	noviembre de 2015	Elvis Córdoba



Programa	Objetivo	Estrategia	Meta	Indicador	Costo	Cronograma		Responsable
						Inicio	Final	
Uso Pedagógico de las Tecnologías de la Información y la Comunicación	Capacitar a docentes en el uso y articulación de MTIC en los procesos de enseñanza – aprendizaje.	Cursos sobre aplicación de Medios. De Tecnología de Información y las Comunicación, para su uso en el desarrollo curricular en las diferentes áreas.	A noviembre de 2015, 400 docentes estarán capacitados en el uso y articulación de MTIC en los procesos de enseñanza - aprendizaje.	Nro de docentes convocados por Nro de docentes capacitados.	360.000.000,00	enero de 2012	noviembre de 2015	Óscar Molina
Etnoeducación indígena, Afrodescendientes	Fortalecer los procesos de enseñanza de las lenguas nativas indígenas a través de los proyectos etnoeducativos.	Talleres y acompañamiento en procesos de transversalización de saberes con proyectos transversales obligatorios y proyectos etnoeducativos.	A noviembre de 2015, 1200 docentes estarán capacitados en el fortalecimiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje desde la cultura y para la cultura	Nro de docentes convocados por nro de docentes capacitados.	108.000.000,00	enero de 2012	noviembre de 2015	Francisco Asprilla
Bilingüismo	Fortalecer el nivel de competencias comunicativas en Inglés de los docentes.	Capacitación directa desde la Sed, y articulación con universidades y ONG.	A noviembre de 2015, 150 docentes estarán capacitados en competencias comunicativas en Inglés.	Nro de docentes convocados por nro de docentes capacitados.	135.000.000,00	enero de 2012	noviembre de 2015	Emelina Martínez



Programa	Objetivo	Estrategia	Meta	Indicador	Costo	Cronograma		Responsable
						Inicio	Final	
Gestión Educativa y Planeación Estratégica, para el Mejoramiento.	Actualizar a directivos docentes en gestión educativa y planeación estratégica.	Talleres y seminarios orientados al fortalecimiento de la gestión administrativa, dirigidos a rectores y directores.	A noviembre de 2015, 500 docentes y directivos docentes habrán sido capacitados en planeación estratégica para en Mejoramiento.	Nro de directivos docentes capacitados por nro de planes mejorados y entregados.	100.000.000,00	enero de 2012	noviembre de 2015	Willian Mosquera
Planeación Administrativa y Contable	Implementar estrategias de formación para el manejo eficiente de recursos financieros.	Capacitación directa desde la Sed y AT del MEN	A noviembre de 2015, 155 directivos docentes habrán sido capacitados en planeación contable y administrativa	Nro de docentes convocados por nro de docentes capacitados.	38.750.000,00	enero de 2012	noviembre de 2015	Willian Mosquera
Formación para la Articulación de la Educación Técnica y Superior	Diseñar estrategias que permitan la articulación de los niveles de educación, promoviendo el desarrollo de competencias y el emprendimiento.	Talleres y seminarios orientados a la articulación de niveles educativos y desarrollo de la cultura del emprendimiento	A noviembre de 2015, 200 docentes y directivos docentes estarán capacitados en procesos de articulación en los niveles de educación mediante en desarrollo de competencias de emprendimiento.	Nro. De docentes convocados por nro de docentes capacitados.	170.000.000,00	enero de 2012	noviembre de 2015	Elvis Córdoba
Atención a la Primera Infancia y su Articulación con la Educación Preescolar.	Fortalecer los procesos de cualificación de los docentes para la atención a la primera infancia.	Capacitación directa desde la Sed, y articulación con universidades y ONG.	A noviembre de 2015, 500 docentes estarán capacitados en procesos de articulación de la primera infancia a la educación preescolar.	Nro de docentes convocados por nro de docentes capacitados.	475.000.000,00	enero de 2012	noviembre de 2015	Mari Luz Escobar



## **7. SOCIALIZACIÓN**

Ante la necesidad de emprender acciones tendientes a elevar la calidad educativa en el departamento, es importante posicionar en la agenda pública el tema de la formación docente como una posibilidad que aproxima a ese propósito de mejoramiento. En ese sentido es importante que los diferentes actores educativos y estratégicos conozcan y se apropien del PTFD, para generar opinión ciudadana y alianzas estratégicas para la ejecución y sostenibilidad del PTFD.

Para la socialización y puesta en marcha, la Secretaría de Educación departamental del Chocó empleará todos los medios de divulgación a su alcance, y desarrollará acciones que convoquen a la concreción de nuevas posturas educativas en el departamento del Chocó. Así las cosas, se considera conveniente llevar a cabo el plan de divulgación en las siguientes fases:

### **7.1 Elaboración de Ficha Técnica donde se definan líneas gruesas y prioridades del PTFD.**

La ficha Técnica cumple funciones sintéticas que permiten el acceso a lectores no especializados y este es un propósito clave en el proceso de difusión del Plan, pues debe estar a disposición del público en general y debe ser objeto dialógico entre actores de los procesos educativos del departamento y el país.

### **7.2 Elaboración de un Acto Administrativo de Adopción, Aprobación y Divulgación del PTFD.**

El Acto Administrativo como declaración manifiesta en el accionar de la función pública, tiene la particularidad de producir efectos inmediatos en diversos órdenes. Si se adopta el Acto Administrativo como medio de Aprobación y divulgación del PTFD, se está formalizando el esfuerzo de la Secretaría de Educación en lo que refiere al cumplimiento de la norma en cuanto a las demandas educativas de los entes territoriales, al tiempo que éste se consolida



como una acción pública, producto de la gestión del Administrador de la educación de nuestro departamento.

### **7.3 Elaboración de referentes para la Presentación de Propuestas de Programas De Formación Permanente De Docentes (PTFPD), válidas para ascenso en el Escalafón.**

Es importante que se hagan términos de referencia con el fin de convocar a la comunidad académica nacional y local para que oferten programas de Formación Permanente de Docentes y Directivos Docentes (PFPD), que fortalezcan la transformación de la práctica pedagógica, la apropiación de los saberes disciplinares y el fortalecimiento de la gestión educativa institucional, las cuales serán susceptibles a ser ofertadas y/o desarrolladas en futuras contrataciones. Así pues, los Programas de Formación Permanente dirigidos a Docentes (PFPD) se asumen como una propuesta de un grupo académico de las Instituciones Formadoras, que durante la vigencia 2012 – 2015, orientará y fundamentará los procesos de formación docente, a través de grupos de maestros por institución, con el fin de asesorar la realización de un conjunto de actividades de actualización e innovación relacionadas con las diferentes temáticas propias de la dinámica de los PEI y en particular de las áreas curriculares.

### **7.4 Actores Clave en el Proceso de Socialización**

- Comité Territorial de Formación Docente.
- Gobernación y Alcaldías del departamento del Chocó
- Equipos funcionales de la Secretaría de Educación Departamental (Cobertura, Calidad, Planeación Educativa, Inspección y Vigilancia).
- Directores, Coordinadores y Rectores de las Instituciones Educativas.
- Unión de maestros del Chocó - UMACH.
- Organizaciones Indígenas y Consejos Comunitarios



- Consejos de padres de familia.
- Cuerpo Docente.
- Caja de Compensación Familiar del Chocó – COMFACHOCO.
- Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
- Universidades con presencia en la región.
- Asamblea Departamental.
- Consejos Municipales del departamento.

Las acciones de socialización serán lideradas por el Coordinador de Calidad Educativa, para lo que tendrá en cuenta, entre otras las siguientes estrategias:

- a) Exposición del PTFD en la Asamblea Departamental y Consejos Municipales.
- b) Entrevistas radiales.
- c) Reuniones con diferentes instancias.
- d) Utilización de la página web [www.sedchoco.gov.co](http://www.sedchoco.gov.co) de la Secretaría de Educación Departamental.
- e) Audiencias públicas.
- f) Publicidad en periódicos regionales.

### **CAPITULO III**

#### **9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

La evaluación de los procesos de capacitación y formación está orientada fundamentalmente a precisar el cumplimiento de los objetivos planteados en el PTFD y dar explicación a las razones que contribuyeron al éxito así como los inconvenientes en su operación, y por ende el monitoreo, seguimiento y evaluación de los productos, de



los resultados el efectos y además, determinar el impacto teniendo en cuenta el estado inicial de las variables derivadas de un diagnóstico incidente al logro de los aprendizajes de los estudiantes observables en las pruebas internas y externas, antes y después de la ejecución del plan

Igualmente busca que se establezca el impacto producido en el aula y en la institución educativa como punto de referencia para valorar las transformaciones en las prácticas pedagógicas, en la gestión institucional, en la comunidad y en la calidad y pertinencia de la educación en el departamento del Chocó.

Las instancias o agentes que intervienen en el seguimiento y evaluación son la Secretaría de Educación, el Comité Territorial de Capacitación y Formación Docente y las Instituciones oferentes de los programas.

En la formulación de los programas de capacitación, las entidades proponentes incluirán un plan de acompañamiento al docente en una fase posterior a la capacitación, con fin de conocer la evolución del desempeño en los trabajos de aula, el nivel de transferencia y aplicación de los conocimientos adquiridos.

La Secretaría de Educación a través de la oficina de Calidad Educativa, desarrollará acciones de seguimiento como:

- a) Aplicación de instrumentos de verificación.
- b) Análisis de informes sobre avances observados en el desempeño de los docentes, presentados por los coordinadores académicos.
- c) Control de asistencia de los docentes y directivos los eventos de formación.

Para evaluar el cumplimiento de las metas y actividades del Plan Operativo será aplicado el siguiente formato:

**Cuadro No. 30. Seguimiento plan operativo**

SEGUIMIENTO PLAN OPERATIVO AÑO: 2012 FECHA DE CORTE: 2015				
		META FÍSICA	TIEMPO	PRESUPUESTO



PROGRAMA	META	Propuesta	Lograda	Grado de Efectividad	Previsto	Real	Grado de cumplimiento	Presupuestado	Ejecutado	Grado de inversión	Grado de Eficiencia
Pedagogía para el Desarrollo de Competencias Básicas Disciplinarias	A noviembre de 2015, 2800 docentes estarán articulando pedagogías pertinentes en investigación e innovación.	Cant (1)	Cant (2)	(2) / (1)	(3)	(4)	(4) / (3)	(5)	(6)	(6) / (5)	(2)* (3)* (5) / (1)* (4)
Educación Inclusiva con Calidad	A noviembre de 2015, 200 docentes y directivos docentes estarán implementando currículos pertinentes y coherentes con las necesidades de las comunidades educativas.										
Evaluación Educativa (Desempeño de Estudiantes, Desempeño del Docente y Directivo).	A noviembre de 2015, 300 directivos docentes estarán capacitados en la proyección, análisis y uso de resultados de pruebas internas y externas de estudiantes y docentes.										
Investigación en el Aula y Mas Allá del Aula	A noviembre de 2015, 2800 docentes estarán articulando pedagogías pertinentes en investigación e innovación.										
Fortalecimiento a las Escuelas Normales Superiores	A noviembre de 2015, 150 docentes y directivos docentes de las normales superiores estarán articulando procesos de calidad orientados al fortalecimiento de la calidad.										
Formación posgradual	A noviembre de 2015 50 docentes habrán cualificado sus competencias profesionales a través de procesos de formación posgradual.										
Proyectos Pedagógicos Transversales	A noviembre de 2015 300 docentes y directivos docentes habrán sido capacitados en el diseño e implementación de de										





	proyectos transversales y competencias ciudadanas.											Libertad y Orden
Competencias Ciudadanas en el Marco del Interculturalidad	A noviembre de 2015, 100 docentes habrán sido capacitados en la implementación de procesos de formación en competencias ciudadanas.											
Uso Pedagógico de las Tecnologías de la Información y la Comunicación	Uso Pedagógico de las Tecnologías de la Información y la Comunicación											
Producción de contenidos pedagógicos a través de las MTIC	Producción de contenidos pedagógicos a través de las MTIC											
A noviembre de 2015, 1200 docentes estarán capacitados en el fortalecimiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje desde la cultura y para la cultura	A noviembre de 2015, 1200 docentes estarán capacitados en el fortalecimiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje desde la cultura y para la cultura											
A noviembre de 2015, 150 docentes estarán capacitados en competencias comunicativas en Inglés.	A noviembre de 2015, 150 docentes estarán capacitados en competencias comunicativas en Inglés.											

## 10. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A modo de síntesis, podemos considerar que:



- Toda acción orientada al desarrollo profesional y al perfeccionamiento de la enseñanza comprenderá UNA FORMACIÓN HUMANA INTEGRAL, que incluya un componente ético, pedagógico, humanístico, tecnológico y científico e investigativo.
- El PTDF dará cuenta de articulación y coherencia entre la formación inicial del docente y su formación permanente que le permita desenvolverse en los diferentes desafíos culturales.
- Los etnoeducadores deberán recibir una formación que les permita articular los conocimientos propios con los de otras culturas, centrada en el fortalecimiento de la cultura desde el uso de la lengua, los saberes ancestrales y la pedagogía.
- La pertinencia de las propuestas de formación está relacionada con las expectativas y desafíos de la educación en el contexto regional, nacional e internacional, en un mundo globalizado, competitivo y en permanente cambio.
- El proceso de formación y cualificación permanente de docentes y directivos docentes en el Departamento, integra la equidad e igualdad, de tal manera que todos los docentes administrados por la Secretaría de Educación departamental sean considerados en las diferentes áreas y niveles de desempeño.
- Los programas de formación incluyen el componente de investigación como elemento transversal al proceso de cualificación y desempeño del maestro.
- El Plan de Formación Docente tiene carácter dinámico y flexible para facilitar la adaptación o ajustes que a futuro sean requeridos, dada la naturaleza cambiante de las instituciones educativas, las comunidades, las políticas educativas y las expectativas de los docentes.



- La formación docente se considera como una posibilidad para transformar el aula, la institución educativa y el contexto comunitario, para ello se formularán proyectos viables y factibles. Será responsabilidad de la Secretaría de Educación (Inspección y Vigilancia, Coordinación de Calidad) y los establecimientos educativos, a través de los Rectores y Directores rurales, realizar el seguimiento y control respecto a la calidad e impacto de la capacitación.
- Las comunidades científicas se constituyen en espacios relevantes para la autoformación permanente, en los cuales los docentes y las docentes podrán crecer en comunidad a través del trabajo colaborativo, trascender como sujetos de saber, generar procesos de investigación y sistematización de experiencias y superar la insularidad y el aislamiento que obstaculizan el desarrollo del aprendizaje.



## 11. REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFÍA

- 4.1, Resultados de encuestas a Rectores y Directores de Núcleo 2008 – 2009 sobre necesidades de Formación Docente, Secretaría de Educación Departamental del Chocó, marzo de 2009.
- 4.2 Análisis de Planes de Mejoramiento Institucional 2009, Grupo Mejoramiento, Área Calidad Educativa, Secretaría de Educación Departamental del Chocó.
- 4.3 Resultados de Autoevaluaciones Institucionales 2009, Grupo Mejoramiento, Área Calidad Educativa, Secretaría de Educación Departamental del Chocó, año 2009.
- 4.4 Informe de Supervisión, Secretaría de Educación Departamental del Chocó, año 2010 Y 2011.
- 4.5 Caracterización de la Educación en el Departamento del Chocó, Convenio UNICEF – MEN, año 2009.
- 4.6 Caracterización de las Necesidades de Formación Docente en el Departamento del Chocó, BID- Proyecto Sistema Integrado de Formación de Capital Humano, Convenio MEN - Universidad de la Sabana, año 2010.
- 4.6 Plan de Desarrollo Departamental 2012 - 2015 “Un Nuevo Chocó para Vivir”.
- 4.7 Plan Decenal de Educación 2006 – 2016.
- 4.8 Ley 70 DE 1993.
- 4.9 Planta de Docentes y Directivos Docentes, Secretaría de Educación Departamental del Chocó, a Febrero de 2010.
- 4.10 DNP. Departamento Nacional de Planeación. Bases del Plan Nacional de Desarrollo. Bogotá Abril de 2011.
- 4.11 Decreto 709 de 1996.
- 4.12 Directiva 28 de 2009.
- 4.13 Decreto 804 de 1995.



4.14 Guía No. 31. Guía Metodológica Evaluación Anual de Desempeño Laboral. MEN,

4.15 Manual operativo de las unidades móviles de salud Choco- Colombia. (2009).

4.16 Plan Sectorial 2011 – 2014. Documento No 9

4.17 Orientaciones generales para la conformación y consolidación del Comité Territorial de Formación Docente. MEN, 2010..

4.18 Construyendo el Plan Territorial de Formación Docente. Guía para su elaboración. MEN 2011.

4.19 Informe de Caracterización Departamental. Universidad de la Sabana. Febrero de 2011.



















