



---

---

## PLAN DEPARTAMENTAL DE FORMACIÓN DOCENTE 2012-2014

JOSÉ OCTAVIANO RIVERA MONCADA  
Gobernador del Guaviare

OSCAR AUGUSTO ZULUAGA MUÑOZ  
Secretario de Educación Departamental

LUZ MARY ORTIZ ESTÉVEZ  
Líder de Calidad de la Educación Preescolar, Básica y Media

### **COMITÉ DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN DOCENTE**

Secretario de Educación Departamental  
OSCAR AUGUSTO ZULUAGA MUÑOZ.

Coordinadora de Calidad.  
LUZ MARY ORTIZ ESTÉVEZ

Secretaria de Educación Municipal de San José.  
ROSA EMILIANA MELO LOAIZA

Representante Educación Superior MARGARITA CONTRERAS.  
Representante SENA: ANGELA PATRICIA RIVERA  
Representante ADEG: LUCERO DEL CARMEN MOSQUERA  
Representante Rectores: CARLOS ARTURO LINARES PALOMINO  
Representante Redes Docentes de Investigación  
Matemáticas: ADALBERTO MARTINEZ AHUMADA.  
Lengua Castellana LINA MIREYA MURCIA.  
Inglés CLAUDIA LUCIA LADINO CLAVIJO.  
Educación Física GABRIEL DURAN MOJICA.  
Preescolar BLANCA INES SIERRA.  
Evaluación CARLOS VICENTE JIMENEZ GAMBOA

## **CONTENIDO**

### INTRODUCCIÓN

1. POLÍTICA DE FORMACIÓN
2. NECESIDADES DE FORMACIÓN (DIAGNÓSTICO)
  - 2.1 APROXIMACIÓN A UN DIAGNÓSTICO:
    - 2.1.1 RESULTADOS PRUEBAS SABER 2006 GUAVIARE
3. CARACTERIZACIÓN DEL ENTORNO
  - 3.1. GENERALIDADES DEL DEPARTAMENTO.
  - 3.2. DATOS POBLACIONALES
4. PERFIL DEL DOCENTE
5. LA EVALUACIÓN
6. HORIZONTE DEL PLAN DE FORMACION DOCENTE
  - 6.1. VISIÓN DEL PLAN DE FORMACION DOCENTE
  - 6.2.. MISION DEL PLAN DE FORMACION DOCENTE
  - 6.3. OBJETIVOS DE FORMACIÓN
7. PLAN OPERATIVO DE FORMACIÓN
8. SOCIALIZACIÓN
  - 8.1. SOCIALIZACIÓN INTERNA
  - 8.2. SOCIALIZACIÓN EXTERNA
  - 8.3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

## INTRODUCCIÓN

La transformación de las Instituciones Educativas y el mejoramiento de la calidad de la Educación son las directrices fundamentales que orientan el Plan Permanente de Formación docente para el Departamento del Guaviare para los años 2012-2015.

Este plan recoge los aspectos fundamentales sobre Formación de Educadores articulados al Plan decenal, plan 2019, documento revolución educativa, plan de Desarrollo Departamental, los Planes Educativos Municipales, los Planes de Mejoramiento Institucional y la Evaluación del Desempeño de los docentes y directivos docentes, así mismo las evaluaciones externas a estudiantes y las metas del milenio

El presente Plan permite la formación, actualización y mejoramiento de los docentes y directivos docentes, lo cual implica que los programas que se ofrecen responden a las necesidades reales derivadas del ámbito de su formación, desempeño, de las demandas que plantean los Proyectos Educativos Institucionales, las autoevaluaciones institucionales y las evaluaciones externas.

Sin embargo, su posibilidad de ejecución precisa no sólo del compromiso y de la gestión de la Secretaría de Educación Departamental y del Comité territorial de formación Docente, sino de la participación y compromiso efectivo tanto de los estamentos gubernamentales, como del acompañamiento del MEN, de las Instituciones de Educación Superior, y los Centros de Investigación Educativa que hacen presencia en el Departamento y que dinamizan la formación docente de Guaviare.

La Secretaría de Educación Departamental a través del equipo de Calidad, y con el aval del Comité territorial de Capacitación Docente, presenta a la comunidad educativa este Plan que plasma el resultado de jornadas de reflexión crítica y discusión pedagógica llevadas a cabo en diferentes espacios y tiempos en los que tomaron parte activa con valiosos aportes, actores comprometidos con el mejoramiento de la calidad educativa del departamento como son: Representantes de rectores, docentes, representantes de los equipos de investigación, representantes del sindicato, los cuales están comprometidos con el proceso de formación docente.

La ubicación del plan de Formación en una dimensión local, no se piensa como un proceso aislado de los contextos nacional y regional; por el contrario, busca

permea y dar estructura a dicho proceso; en este sentido, el plan de formación docente del GUAVIARE se enmarca en el eje fundamental del Plan Estratégico Nacional de Educación “Mejoramiento de la calidad educativa” entre otros, mediante la cualificación integral de los docentes; y es en este sentido, en el que se deben implementar programas orientados a fortalecer la formación inicial de los docentes y a ajustar procedimientos para el ingreso a la carrera, la evaluación, capacitación y promoción de los docentes y directivos docentes en servicio.

Desde lo regional, es importante destacar la educación para el liderazgo como estrategia maestra para el desarrollo de la formación de educadores a través de procesos que posibiliten asumir los retos, como lo es **“La formación en el liderazgo del talento humano”** y como lo plantea el plan de desarrollo “Por la recuperación económica y social del Guaviare”. Esto quiere decir, que es necesario que la educación del departamento, a través del plan de formación docente, apunte a la interrelación de la escuela con el mundo cotidiano de los estudiantes, para que el saber tenga mayor incidencia en la construcción de su proyecto de vida.

## **1. POLÍTICA DE FORMACIÓN**

### **AMBITO NACIONAL**

A continuación se presentan las directrices que enmarcan las acciones del Plan Territorial de Formación Docente para el período 2012 - 2015, las cuales aportan estrategias de formación, seguimiento y verificación de impacto de los programas, en este sentido la formación permanente de docentes se entiende como un proceso continuo que busca fortalecer el horizonte conceptual y cualificar su práctica pedagógica. Por lo anterior, y bajo una visión integradora de la educación como eje del desarrollo humano, el Dpto de Guaviare consciente de estimular el desarrollo docente y en particular su formación, establece la siguiente política de formación:

Dentro de la perspectiva nacional, en la ley 115, art. 109 de educación nacional, se plantean cuatro objetivos básicos de la formación docente

- A. Formar un educador de la más alta calidad científica y ética
- B. Desarrollar la teoría y práctica pedagógica como parte fundamental del saber del educador
- C. Fortalecer la investigación en el campo pedagógico y específico

Decreto 709, del 96, art. segundo:

...."La formación de los educadores debe entenderse como un conjunto de procesos y estrategias orientados al mejoramiento continuo de la calidad y desempeño del docente como profesional de la educación"

Art. Séptimo:

...."Los programas estarán relacionados con el área de formación de los docentes, constituirá complementación pedagógica, investigativa, y disciplinar, y facilitaran la construcción y ejecución del PEI"

Art. Séptimo

...." Todos Los programas de formación docente tendrán:

1. **Formación pedagógica:** proporcionará los fundamentos para el desarrollo de proyectos cualificados integrales de enseñanza y aprendizaje, debidamente orientados y acordes con las expectativas sociales, culturales, colectivas y ambientales de la familia y la sociedad
2. **Formación disciplinar específica:** o en un área del conocimiento que lleve a la profundización de un saber o disciplina determinada o en la gestión de la educación
3. **Formación científica investigativa:** que brinde los fundamentos para la práctica y la comprensión y aplicación científica del saber, y la capacidad para innovar e investigar en el campo pedagógico
4. **Formación deontológica y en valores humanos:** que promueven la idoneidad ética del educador, de manera que pueda contribuir efectivamente con los educandos, a la construcción permanente de niveles de permanencia, tolerancia, responsabilidad y democracia.

Capítulo 3. Educación para grupos étnicos:

Principios y fines: Art. 56: "la educación en los grupos étnicos estará orientada por los principios y fines generales de la educación establecidos en la integralidad, interculturalidad, diversidad lingüística, participación comunitaria, flexibilidad y progresividad. Tendrá como finalidad afianzar los procesos de identidad, conocimiento, socialización, protección y uso adecuado de la naturaleza, sistemas y prácticas comunitarias de organización, uso de las lenguas vernáculas, formación docente e investigación en todos los ámbitos de la cultura"

Lengua materna. Art. 57: “en sus respectivos territorios, La enseñanza de los grupos étnicos con tradición lingüística propia, será bilingüe, tomando como fundamento escolar la lengua materna del respectivo grupo”

Formación de etnoeducadores para grupos étnicos. Art. 58: “El Estado promoverá y fomentará la formación de educadores en el dominio de las culturas y lenguas de los grupos étnicos, así como programas sociales de difusión de las mismas”

#### Capítulo 4: Educación Campesina y rural

Proyectos Institucionales de educación campesina. Art. 65: “las secretarías de educación de las entidades territoriales, o los organismos que hagan sus veces, en coordinación con las secretarías de Agricultura de las mismas, orientarán el establecimiento de Proyectos Institucionales de Educación Campesina y Rural, ajustados a las particularidades regionales y locales. Los organismos oficiales que adelanten acciones en las zonas rurales del país estarán obligados a prestar asesoría y apoyo a los proyectos institucionales”

### **AMBITO DEPARTAMENTAL**

El Plan de Desarrollo en su líneas estratégicas pretende construir una sociedad más equitativa con acceso a los servicios básicos de salud y educación;. disponer de Guaviarenses saludables altamente formados, creativos e innovadores, que estén dispuestos a liderar cambios estructurales propios y generar beneficios que nos acerquen a los niveles de desarrollo y crecimiento del promedio nacional.

En el plan de desarrollo departamental de 2012– 2015 “ASÍ, MARCAMOS HUELLA” está basado en el equilibrio de las relaciones sociales, la equidad y la inclusión social y en los Principios de Buen Gobierno; que tiene como filosofía, que el ser humano es el objeto y sujeto del Desarrollo; asegurando el uso eficiente de los recursos humanos, ambientales, físicos y financieros, en procura de avanzar hacia la calidad de vida de los Guaviarenses y haciendo propio el enfoque de “Guaviare territorio Modelo de Derechos”.

El documento anteriormente citado, tiene como intencionalidad crear una sociedad incluyente, que atienda a todos los grupos poblacionales del departamento, para ello, se garantizará que los guaviarenses tengan acceso oportuno y equitativo a los programas, planes y proyectos, garantizando así, el respeto de sus derechos y el cumplimiento de los deberes.

Dentro de este panorama la responsabilidad de la educación entonces, se centra, en primera instancia en el reconocimiento de la diversidad y la diferencia, y en segunda instancia en el reconocimiento de los derechos y obligaciones de los ciudadanos. Así pues, es necesario que la escuela sea un escenario de discusión y reflexión, sobre la importancia de la diferencia, la diversidad y la otredad, enmarcada dentro de los derechos y deberes de los ciudadanos.

De la misma manera, se busca fomentar, fortalecer y divulgar la cultura para una identidad regional, para ello, se han venido dinamizando en el departamento las redes de servicios e instituciones culturales, fomentando la participación de la comunidad en general.

Para materializar esta política, se transformara el sistema educativo, mejorando sus índices de calidad, cobertura, y eficiencia. “Es necesario que la educación sea el motor de desarrollo, para lo cual debemos llegar a toda la comunidad de forma pertinente y creativa”. Para que sea efectiva esta política de formación y verdaderamente se puntualice en procesos de actualización, profundización, investigación e innovación de los docentes y directivos docentes, y en unas estrategias de formación, pertinentes, coherentes y viables, se requiere tener presente los siguientes **principios** y **propósitos generales**:

- Los programas de formación docente deben estar articulados con las necesidades y problemáticas educativas previamente identificadas en los PEI y en los PMI. Las políticas nacionales, regionales y locales
- La correspondencia de los programas de formación con la realidad y con la solidez pedagógica, disciplinar, investigativa y axiológica.
- La reformulación de programas de actualización y perfeccionamiento, que contribuyan a la formación de maestros de altas calidades personales y profesionales.
- El privilegio a la investigación pedagógica y respaldo a la producción del saber.
- El apoyo a la promoción del Maestro como agente transformador de una realidad a través de, Maestrías y Doctorados.
- Los resultados de las pruebas SABER e ICFES en el departamento, como criterios orientadores para el diseño y puesta en marcha de programas de

formación que busquen contribuir al desarrollo y mejoramiento de las competencias básicas.

- Revisión y análisis de las evaluaciones y autoevaluaciones internas de las instituciones educativas

### **Políticas de los programas de formación docente**

Criterio para las entidades oferentes

Cap. 4; Art. 13.

“Los programas deben ser registrados ante el comité, con anticipación no menor de seis meses, en relación con la fecha prevista para iniciación de los mismos”

Los requerimientos de forma, contenido, y calidad para el registro o aceptación que deben reunir los programas de formación permanente o en servicio, serán definidos por el respectivo comité”

- Las Instituciones oferentes contarán con un sistema de seguimiento, evaluación y asesoría que asegure un contacto permanente con la Institución Educativa

### **MECANISMOS DE ACREDITACIÓN DE LOS PROGRAMAS DIRIGIDOS A DOCENTES DEL RÉGIMEN 2277**

Los programas de formación docente que pretendan ser desarrollados en el Departamento, deberán estructurarse de acuerdo con el Plan Territorial de Formación y los criterios establecidos en las convocatorias lideradas por el Comité Departamental de Capacitación Docente, para efectos de acreditación y validez.

De acuerdo con este nuevo enfoque, los docentes deberán inscribirse en un Programa de Formación, relacionado directamente con las necesidades de fortalecimiento de sus prácticas de aula en las Instituciones Educativas donde laboran y sus compromisos con el Proyecto Educativo Institucional.

Los Programas que ofrezcan las instituciones formadoras deberán presentar la propuesta técnica y el plan operativo que permita visualizar, tiempos, responsables, recursos, objetivos a lograr, indicadores que den cuenta del cumplimiento del proceso ofertado según criterios de la convocatoria y resultados esperados.



Las instituciones oferentes tendrán la responsabilidad de hacer el seguimiento a las actividades que desarrolle cada docente, incluyendo la aplicación en campo. Tal seguimiento implica la conformación o fortalecimiento de grupos de docentes-investigadores de carácter permanente.

La institución deberá presentar un informe evaluativo del programa, el proyecto desarrollado en la Institución Educativa y del desempeño de cada uno de los docentes participantes, con la correspondiente valoración en créditos válidos para ascenso en el Escalafón, teniendo presente que por cada crédito se deben cumplir mínimo 45 horas efectivas de formación; hasta por un máximo de cinco créditos por programa, los cuales deben ser radicados en la Secretaría de Educación oficina de Escalafón, previa acta de entrega por parte de la institución oferente. Las Instituciones Formadoras a las que la Secretaría de Educación del departamento les apruebe mediante Acta los programas de formación, tendrán un año para el desarrollo del mismo.

## ACERCA DE LA CUALIFICACIÓN DE LOS DOCENTES VINCULADOS BAJO LOS DECRETOS 2277 DE 1979 Y 1278 DE 2002

### **TÉRMINOS DE REFERENCIA**

A continuación se presentan a consideración los Términos de Referencia que deben tener en cuenta las Universidades, las Facultades de Educación, los Centros de Investigación Pedagógica debidamente acreditadas para los programas de formación permanente o en servicio, válidos para ascenso en el escalafón docente.

1. Institución oferente:

- Nombre de la Institución
- Nombre de la Facultad
- Dirección y teléfono
- Correo electrónico

2. Programa académico a través del cual la Institución desarrollará el programa:

- Licenciatura en.....
- Especialización en....
- Maestría en.....
- Departamento de ...

3. Denominación del Programa:

- Nombre del programa de formación permanente de docentes.
- Población beneficiaria

4. Responsables del programa:

- Nombre del Coordinador
- Resumen hoja de vida de los tutores de la propuesta
- Institución que avala el programa

5. Caracterización del candidato al programa:

- Cobertura: # de participantes
- Perfil del docente participante

6. Duración del programa:

- Número de horas
- Número de créditos

7. Lugar y fechas donde se desarrollará la propuesta:

- I.E , Universidad, bloque y aula
- Días, horas, jornada.

8. Valor del programa por persona.

9. Descripción de los aspectos a definir:

- Objetivo general
- Objetivos específicos
- justificación
- Marco teórico- Descripción de la propuesta
- Núcleos o ejes temáticos
- Criterios de evaluación
- Recursos: Físicos, didácticos, humanos
- Metodología
- Producto
- Antecedentes de la institución oferente con relación a la propuesta
- Pertinencia de la propuesta
- Etapas o momentos de la propuesta
- Mecanismos de acreditación
- Mecanismos de seguimiento y evaluación
- Procedimiento sobre la matrícula

La figura de créditos no aplica para los docentes y directivos docentes correspondientes al Decreto 1278 de 2002. Por la formación que reciban la

institución formadora deberá expedirles el correspondiente certificado, el cual contribuirá a fortalecer su hoja de vida y mejorar su práctica pedagógica.

Parámetros

Campos de formación:

a) Pedagógica: Abordar concretamente en el programa aspectos importantes relacionados con: Modelo Pedagógico, conceptualización básica sobre nuevas tendencias en Educación, Pedagogía, Enseñanza, Currículo, Evaluación y Promoción, Didáctica, Métodos y Técnicas Educativas. Describir cómo se va a trabajar este campo pedagógico.

b) Disciplinar: nuevas tendencias, fundamentos teóricos, conceptuales, metodológicos, legales, integración con otras disciplinas y prácticas.

c) Científica e Investigativa: que brinde fundamentos en la práctica en un contexto de interacción social. y condicionamientos. Indagar su realidad. Investigación en el aula. Proyecto de Investigación Pedagógica articulado a su práctica docente. Diseño del Proyecto en su sitio de trabajo con sus respectivos soportes. El programa se debe desarrollar con una presencialidad mínima del 80%

d) Deontológico: abordar en el programa fundamentos axiológicos, éticos, culturales, sociales, formación moral, convivencia, ética profesional.

Evaluación: autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

- Pertinencia del programa: qué pretende, qué aportes va a dar al docente.

- Productos a lograr:

a) A nivel institucional: integración del proyecto al PEI y elaboración de proyectos frente al problema planteado.

b) A nivel personal: crecimiento personal, desarrollo de competencias en el tema y aporte de elementos conceptuales.

## **2. NECESIDADES DE FORMACION**

### **2.1 APROXIMACIÓN A UN DIAGNÓSTICO:**

#### **Problemática de la educación a nivel nacional**

Desde una mirada retrospectiva en Colombia, podemos observar en distintos momentos de nuestra historia intentos efectivos o fallidos dirigidos a reformular los

programas de capacitación y actualización de docentes, directivos docentes y con ellos han aparecido y desaparecido tanto entidades como instituciones encargadas de este proceso y variadas concepciones de pedagogía, didáctica y profesionalización Docente. Este proceso ha estado condicionado a factores socio- cultural, académicos, políticos, económicos cambiantes a nivel nacional e internacional dentro de la historia de construcción de nuestra propia identidad educativa.

Se reconoce la preocupación que existía en el país por adelantar estudios referidos al maestro en cuanto a su práctica pedagógica, como también los reportes de investigaciones e innovaciones promovidos por los educadores e instituciones para identificar verdaderos procesos que garantizaran el logro del ideal de docente que requiere el país y que exige las regiones en particular.

A pesar de la historia vivida, la experiencia acumulada y la ampliación de oferta de programas de formación a educadores, es evidente a lo largo de nuestra la persistencia de dificultades referidas a:

- 1) Permisividad del Estado ante la proliferación de ofertas de baja calidad
- 2) Deficiencia en los procesos de cualificación docente
- 3) Escaso desarrollo de la investigación orientada a la producción de saber pedagógico.
- 4) Resistencia del maestro a ser evaluado en procesos de formación.
- 5) La formación ha respondido más a intereses de mejoramiento salarial y ascenso en el escalafón, que al verdadero criterio de enriquecimiento conceptual.
- 6) El diseño de la formación mantiene una estructura tradicional, más informativa, teórica e instruccional que pedagógica e investigativa.
- 7) La desarticulación entre la formación docente normalista a pre-grado - post-grado.
- 8) La escasa inversión del Estado en la formación docente, acorde a las necesidades identificadas en cada entidad territorial.

Hay que reconocer que en la actualidad, existe la certeza de que todos los estudiantes pueden aprender siempre que se les proporcionen las condiciones adecuadas. Esto implica dejar atrás la imagen de las clases frontales centradas en la enseñanza, carentes de sentido y descontextualizadas de la realidad para dar paso a un nuevo proceso a través del cual los estudiantes tienen la posibilidad de compartir y disfrutar en un clima cálido y acogedor situaciones de aprendizaje

relacionadas con sus propias experiencias, en contextos donde se valoran, toman en cuenta y respetan sus diferencias individuales y en el cual existe cotidianamente la oportunidad de beneficiarse junto con los demás a través de los trabajos cooperativos y de la formación de grupos heterogéneos.

Esto implica tener en cuenta la educación inclusiva; concepto tiene que ver fundamentalmente con el hecho de que todos los alumnos sean aceptados, reconocidos en su singularidad, valorados y con posibilidades de participar en la escuela con arreglo a sus capacidades. Una escuela inclusiva es aquella, pues, que ofrece a todos sus alumnos las oportunidades educativas y las ayudas (curriculares, personales, materiales) necesarias para su progreso académico y personal.

La inclusión no puede reducirse a una mera cuestión curricular, organizativa o metodológica; la inclusión es más que todo eso, es una manera distinta de entender la educación y, si se quiere, la vida misma y la sociedad; se trata más bien de una filosofía y de valores; el departamento no puede ser ajeno a este tema, siendo primordial formar educadores para las poblaciones especiales y vulnerables.

Y con respecto a la educación de los indígenas, no existe un programa de educación bilingüe, (lengua indígena y castellano), con áreas del conocimiento occidental y de los saberes indígenas. La enseñanza en las escuelas indígenas se hace mediante métodos tradicionales y con textos en español, lo que conlleva a la pérdida de su identidad cultural.

Hay deterioro de las estructuras y plantas físicas de las escuelas, son muy contados los centros educativos que cuentan con servicios sanitarios y de agua potable, tampoco poseen vivienda para el docente, ni dotaciones básicas didáctica que posibilite brindar un servicio educativo pertinente en cada comunidad. El déficit de docentes nombrados de acuerdo a la etnia es aún manifiesto. El perfil de los etnoeducadores su mayoría no alcanza el nivel de bachilleres, excepto uno que es licenciado.

El Departamento del Guaviare posee más de 30 asentamientos indígenas, al interior de los cuales encontramos una gran variedad de comunidades y culturas con diversos usos, lenguas y costumbres. Los caracteriza un respeto muy profundo y espiritual hacia los seres y elementos de la naturaleza.

Teniendo en cuenta los elementos del diagnóstico y dentro de la dinámica la Institución Educativa se identifica como partícipe activo a otros agentes que inciden de manera integral en la educación de los niños indígenas, la necesidad de iniciar a evidenciar como serían los procesos de enseñanza aprendizaje a la comunidad indígena Nukak-maku, se requiere formar ( o compartir aprendizajes) a otros agentes educativos como abuelos, payés teniendo en cuenta las características particulares de estos grupos étnicos y su reconocimiento como patrimonio de la humanidad.

Así mismo, se reconocen como otros agentes a: personal administrativo, padres de familia, consejos directivos, personeros escolares, consejos y asociaciones estudiantiles, y en general a todos aquellos que pueden contribuir al fortalecimiento de la escuela como ente de desarrollo social. Para estos agentes se ofrecerán programas de actualización permanente sobre temáticas relacionadas con los intereses de su institución.

De igual manera, la baja cobertura de niños atendidos de preescolar en el sector rural, hace necesario que las instituciones formadoras de docentes organicen y adelanten programas de capacitación y actualización con los docentes del sector rural del nivel de preescolar, especialmente en PREESCOLAR DESESCOLARIZADO en lo que se refiere a: Principios, fundamentos, metodologías, estrategias y actividades que les permitan adelantar un trabajo que responda a las necesidades detectadas, dentro de un ambiente lúdico - creativo y adecuado a la comunidad y sector donde labora.

Para el desarrollo de los anteriores programas y para la calidad de la educación del departamento se requieren varias situaciones que va desde establecer equipos de alto nivel en cada área, para realizar análisis de las pruebas de estado como tal, para que sea un verdadero insumo en los planes de mejoramiento académico de cada una de ellas, hasta procesos de formación a nivel de maestrías y doctorados pertinentes a las especificidades de la región. Podría situarse las siguientes situaciones y sus posibles alternativas:

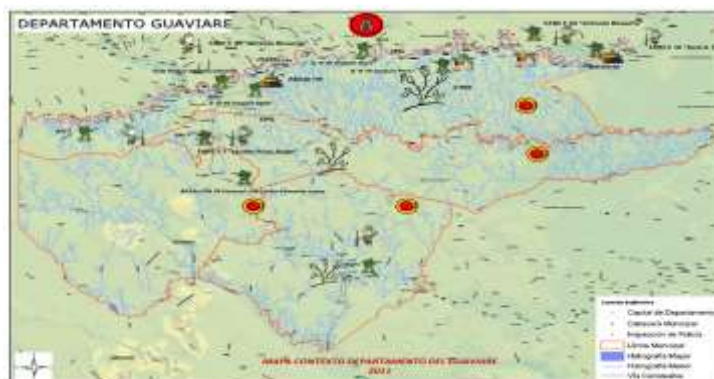
ESTUDIANTES EXTRAEDAD UNO O DOS AÑOS POR ENCIMA DE LA EDAD	CAPACITACION EN MODELOS FLEXIBLES
VIOLENCIA Y DESPLAZAMINETO FORZADO	FORMACION A DOCENTES EN ATENCION DIFERENCIADA
POBLACION CON NECESIDAES ESPECIALES	PROGRAMAS DE EDUCACIÓN INCLUYENTE
POBLACION INDIGENA	REFORMULACION Y CONSTRUCCION DE LOS PROYECTOS ETNOEDUCATIVOS DE ACUERDO A LAS A LOS PLANES DE VIDA DELAS DIFRENTES ETNIAS
ANALFABETISMO	AGENTES EDUCATIVOS FORMADOS EN PROGRAMAS PARA ERRADICACION DEL ANALAFABETISMO
BILINGUISMO	FORMACION DE DOCENTES EN: NIVELES DEL MARCO COMUN EUROPEO
MTICs	CAPACITACION ADOCENTES EN MULTIMEDIA , USO DE MEDIOS AUDIOVISUALES)
PREESCOLAR	DOCENTES CAPACITADOS EN PROGRAMAS DE ARTICULACION DE EDUCACION INICIAL A 'PREESCOLAR Y DE 'PREESCOLAR A PRIMARIA
AREAS FUNDAMENTALES	DOCENTES ACTUALIZADOS DE ACUERDOA SU PERFIL (estándares y formación en competencias básicas) PEDAGOGIA Y DIDACTICA
FORMACION DOCENTE EN CICLOS EDUCATIVOS	DE ACUERDO CON LOS ESTANDARES BASICOS DELA EDUCACION
CIENCIA TECNOLOGIA E INNOVACION	FORMACION PARA EL DESARROLLO DE LA CULTURA CIENTIFICA Y TECNOLOGICA
COMPETENCIAS LABORALES GENERALES Y ESPECIFICAS	FORMACION EN LA EDUCACION PARA EL TRABAJO Y LA CULTURA DEL EMPPRENDIMIENTO

FORMACION EN PROYECTOS TRASNVERSALES	FORMACION EN EDUCACION SEXUAL, AMBIENTAL, DDHH EDUCACION PARA LA DEMOCRACIA, ESCUELAS SALUDABLES Y PRAES
DESARROLLO DE COMPETENCIAS CIENTIFICAS	NIÑOS, NIÑAS, JOVENES Y DOCENTES DESARROLLANDO PROCESOS DE INVESTIGACION Y PARTICIPANTES DEL PROGRAMA ONDAS
FORMACION A DIRECTIVOS DOCENTES	EN GESTION ADMINISTRATIVA, LÍDERAZGO ESCOLAR PEDAGOGICA, COMUNITARIA
FORMACION EN MODELOS FLEXIBLES	ESCUELA NUEVA, POSTPRIMARIA, EDUCACION PARA ADULTOS, ACLERACION DEL APRENDIZAJE, PROYECTOS PEDAGOGICOS PRODUCTIVOS

### 3.CARACTERIZACION DEL ENTORNO

#### 3.1.GENERALIDADES DEL DEPARTAMENTO

En el Guaviare convergen dos de los más importantes ecosistemas del país: el orinoquense que ocupa el 30 % del territorio, caracterizado por vegetación de sabana, con suelos de fertilidad baja, drenaje pobre y utilizado para ganadería extensiva; y el amazonense con el 70 % restante del territorio caracterizado por ser bosque húmedo tropical, con suelos de baja fertilidad utilizados en su mayoría para los cultivos de hoja de coca, pancoger y algunos agroforestales.





**PRESENCIA DE CULTIVOS ILÍCITOS** :Los resultados del censo muestran que al 31 de diciembre de 2011, Colombia tenía 64.000 hectáreas sembradas de coca

- Más de la mitad del área sembrada con coca (63%) se concentra en 4 departamentos: Nariño, Putumayo, Guaviare y Cauca
- Departamento del Guaviare: 3 Lugar como departamento productor de hoja de coca en el país 6.839 HECTAREAS
- Dentro de los 10 municipios
- Municipio de Miraflores: Cuarto lugar en producción en el país 2.560 HECTAREAS
- Municipio de San José del Guaviare: Séptimo lugar en producción de hoja de coca 1.877 Hectáreas
- Miraflores y El Retorno presentan aumento en el numero de hectáreas sembradas, mientras que San José del Guaviare y Calamar se mantienen estables
- Parque Nacional Natural Nukak: 740 hectáreas de hoja de coca

**POBLACIÓN DESPLAZADA DEPARTAMENTO A JULIO DE 2012:**

MUNICIPIO SALIDA	TOTAL HOGARES	TOTAL PERSONAS
SAN JOSÉ DEL GUAVIARE	9.093	35.895
CALAMAR	1.555	6.150
EL RETORNO	2.433	9.460
MIRAFLORES	2.319	8.696
15.400		60.201

HECHOS VICTIMIZANTES DECLARADOS  
LEY 1448 DE 2011 – AÑO 2012

LUGAR DE DECLARACIÓN	ACTOS TERRORISTAS /COMBATES /ENFRENTAMIENTOS	AMENAZA	DELITOS CONTRA LA LIBERTAD Y LA INTEGRIDAD SEXUAL EN DESARROLLO DEL CONFLICTO ARMADO	DESAPARICIÓN FORZADA	DESPLAZAMIENTO FORZADO	HOMICIDIOS/MASACRE	MINAS ANTIPERSONAL/MUNICION SIN EXPLOTAR / ARTEFACTO EXPLOSIVO IMPROVISADO	SECUESTRO	TORTURA	VINCULACIÓN DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES A ACTIVIDADES RALACIONADOS CON GRUPOS AL MARGEN DE LA LEY.	DESPOJO Y ABANDONO FORZADO DE TIERRAS	TOTAL
PERSONERÍA CALAMAR	6	4	2	16	57	23	2	1	0	1	0	112
PERSONERÍA RETORNO	12	2	2	25	56	31	1	1	1	1	6	138
PERSONERÍA MIRAFLORES	4	6	0	7	11	12	3	0	0	1	4	48
SAN JOSE DEL GUAVIARE	17	48	0	51	376	98	2	3	10	7	138	750
TOTAL	39	60	4	99	500	164	8	5	11	10	148	1.048

*\*Y según datos del ICBF El Guaviare ocupa el primer lugar entre 135 municipios en violencia intrafamiliar y el tercer lugar en embarazos de adolescentes.*

Y un último elemento a describir es la situación de generación de empleo que se ha convertido en uno de los problemas más graves y complejos que enfrenta el Departamento. La complejidad y gravedad radica en la multiplicidad de causas, asociadas tanto con el reciente período recesivo (desempleo cíclico) como con el desequilibrio entre las habilidades demandadas por el sector productivo y las encontradas en la fuerza de trabajo (desempleo estructural), así como también el proceso colonizador del territorio, generando un cúmulo de conflictos socioeconómicos, en una economía basada en cultivos ilícitos, débil presencia institucional y violencia armada. Aunque el desempleo afecta a todos los grupos sociales, sigue concentrado entre los más pobres afectando a muchas familias y resulta más preocupante el aumento de las tasas de desempleo de los jefes de hogar.

El Departamento del Guaviare es producto de la confluencia de diferentes culturas, encontrándose en él la cultura ancestral indígena, junto a una gama de culturas en su gran mayoría de origen andino, entre las cuales logra cimentarse la cultura llanera. Los habitantes poseedores de tal diversidad cultural, han sido objeto y producto a la vez de procesos migratorios que varían entre la decisión individual de buscar mejores opciones de vida, hasta aquellos que se deben a la violencia social y política interna, aún no resuelta en el país.

Respecto al capital natural del Guaviare, se tienen los siguientes aspectos: del total de 5.580.000 que tiene el Departamento, 434.800 corresponden al área Sustraída de la Reserva Forestal de la Amazonia, dentro de ella se encuentran áreas protegidas que suman 20.050 quedando así 414.750 para la producción, tanto de colonos como de indígenas, ya que dentro de esta área se encuentran 6 resguardos indígenas.

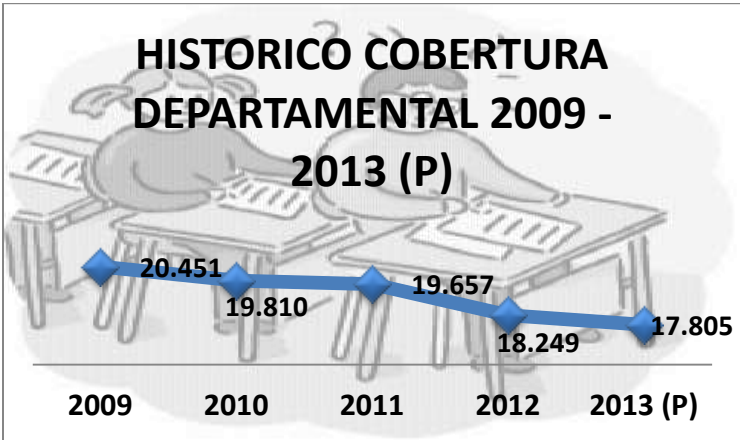
De acuerdo al plan de ordenamiento territorial Las Áreas Estratégicas son:

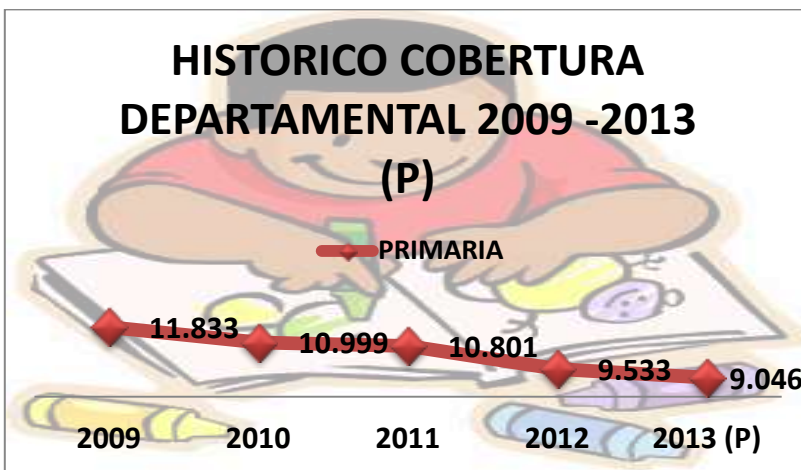
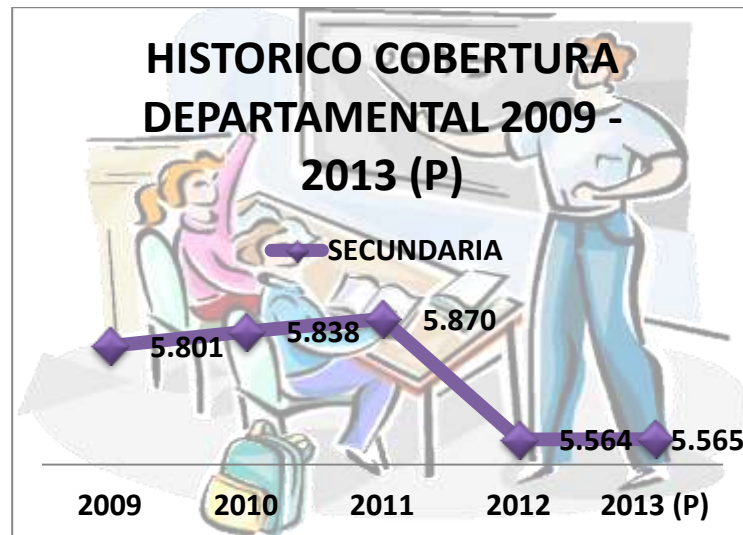
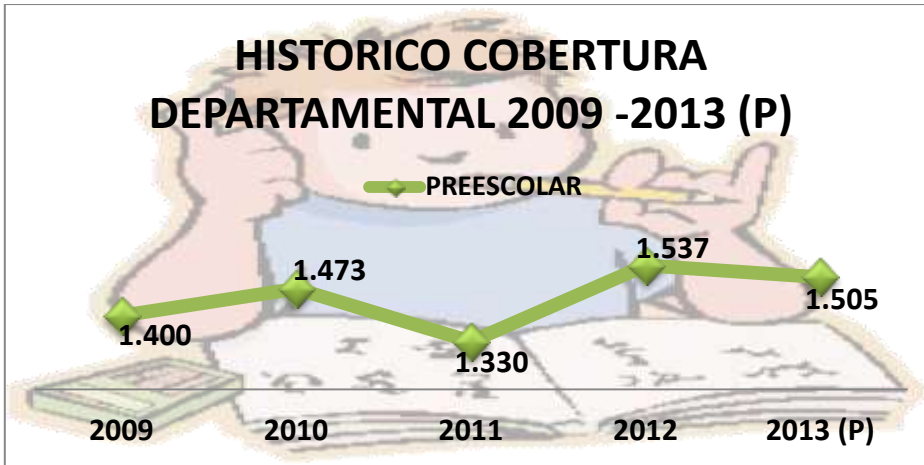
- i. Recuperación y fortalecimiento de la gobernabilidad, que abarca dos grandes aspectos: la gobernabilidad, y la delimitación y definición de la zona objeto de atención estatal.
- ii. Construcción de identidad con base en el capital natural, que aborda dos grandes elementos: las ecorregiones y el sistema ambiental departamental.
- iii. Producción ambiental sostenible que tiene en cuenta la sustitución del cultivo ilícito de la coca.
- iv. Integración departamental, que contempla dos grandes elementos: red integrada y funcional de asentamientos humanos y servicios sociales, y el sistema de movilidad.

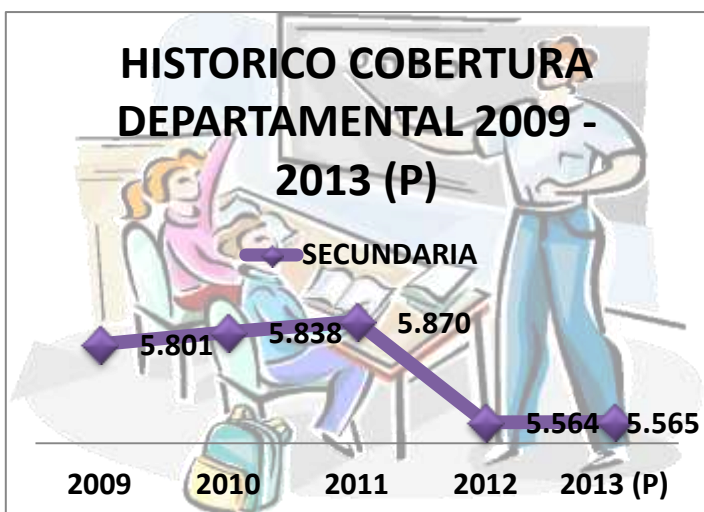
Se identificaron los asentamientos nucleados, que prestan servicios a la población, y que por su ubicación estratégica deberán ser fortalecidos en diferentes aspectos, cuyo orden funcional es como sigue: San José del Guaviare, primer centro nucleado del Departamento, cabecera municipal y capital departamental, con prestación de servicios sociales y productivos de alta cobertura, y con infraestructura para la integración departamental, de primer orden; El Retorno, Calamar y Miraflores, como cabeceras municipales y centros de segundo nivel en materia de prestación de servicios sociales y productivos; El Capricho en San José del Guaviare y La Libertad en El Retorno, como centros de tercer nivel; El Boquerón, Cachicamo, Caño Blanco 2, Caracol, El Raudal, San Francisco y Tomachipán, todos ellos en San José del Guaviare, El Unilla, Cerritos y Termales

en el municipio de El Retorno, Barranquillita y Buenos Aires de Miraflores, como centros primarios de servicios, o centros de cuarto nivel.

3.2. POBLACION EN EDAD ESCOLAR







#### HISTÓRICO COBERTURA DEPARTAMENTAL 2009 -2013 (P)

	2009	2010	2011	2012	2013 (P)	PROME
<b>PREESCO</b>	1.400	1.473	1.330	1.537	1.505	1.449
<b>PRIMARIA</b>	11.833	10.999	10.801	9.533	9.046	10.442
<b>SECUNDA</b>	5.801	5.838	5.870	5.564	5.565	5.728
<b>MEDIA</b>	1.417	1.500	1.656	1.615	1.689	1.575
<b>TOTAL</b>	20.451	19.810	19.657	18.249	17.805	19.194

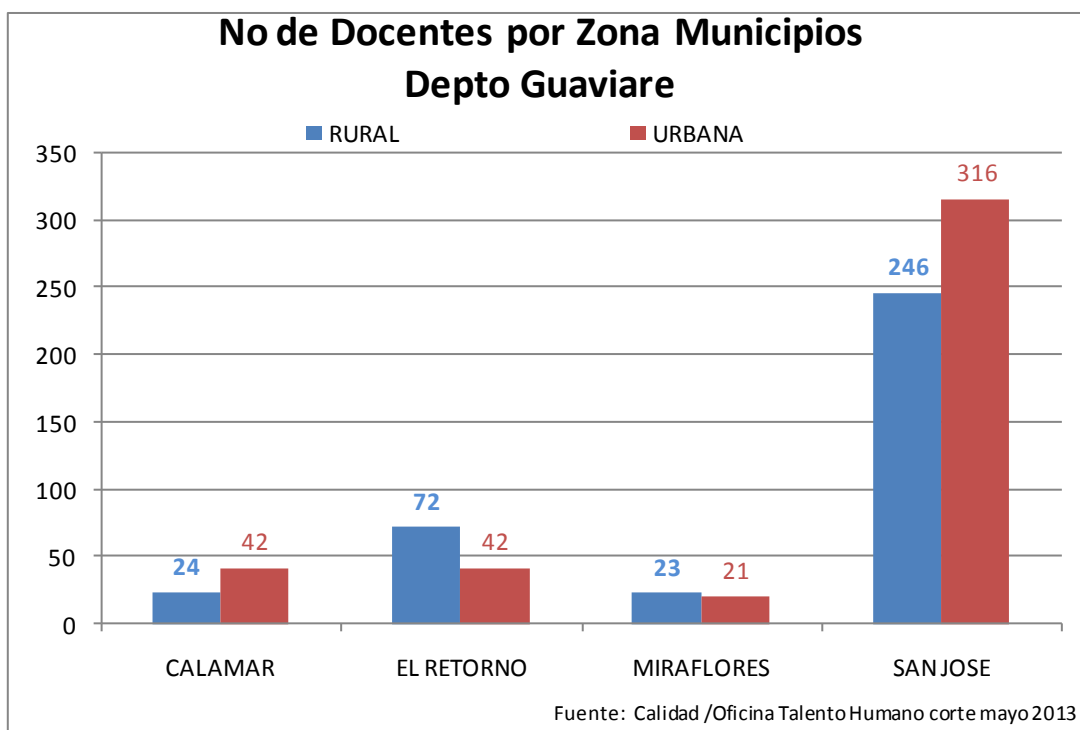
**FUENTE: SIMAT - COBERTURA EDUCATIVA**

**2013 (P): CORTE A ABRIL 30 DE**

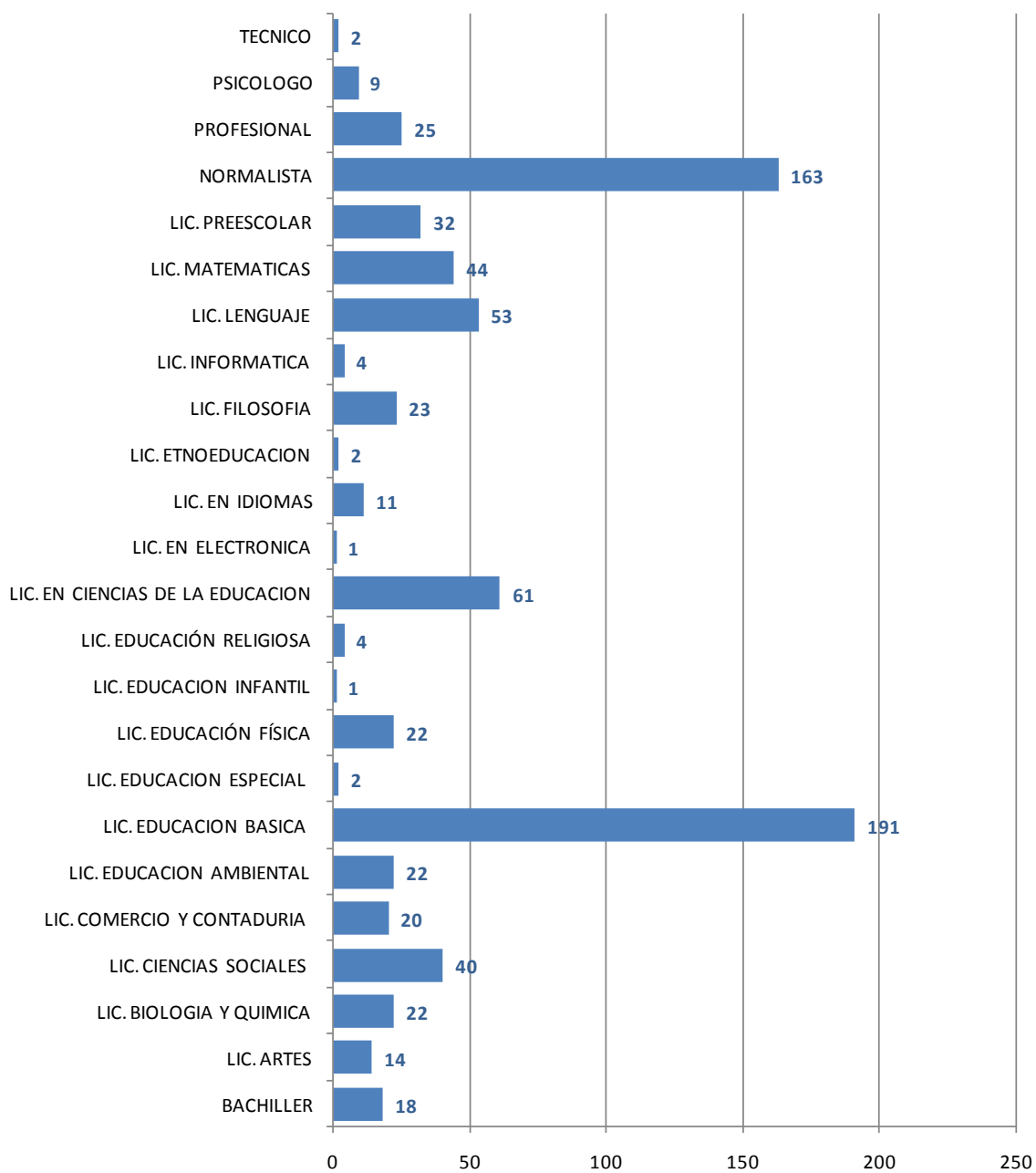
Y la Tasa de Analfabetismo Población de 15 años y más

Entidad Territorial	Población	Analfabetas	Tasa de analfabetismo
Colombia	28.722.699	2.756.742	9,60%
San José el Guaviare	24.045	3.573	14,9%
Guaviare	35.638	7.252	20,3%

#### 4.PERFIL DEL DOCENTE



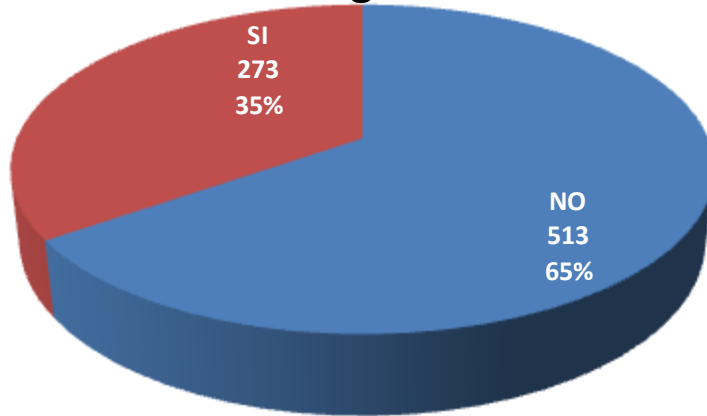
## No de Docentes por Área de Formación Depto Guaviare



Fuente: Calidad /Oficina Talento Humano corte mayo 2013

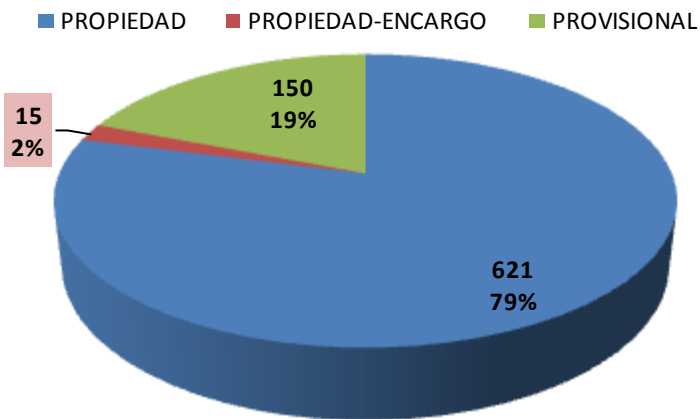


### Docentes con formación en Postgrado

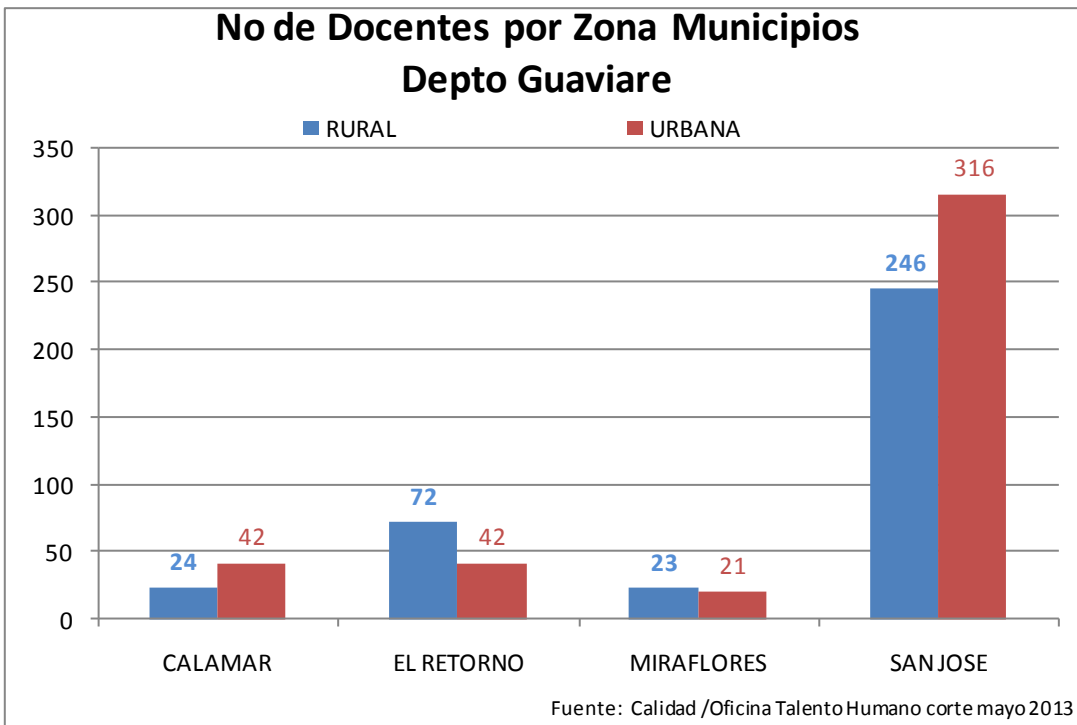
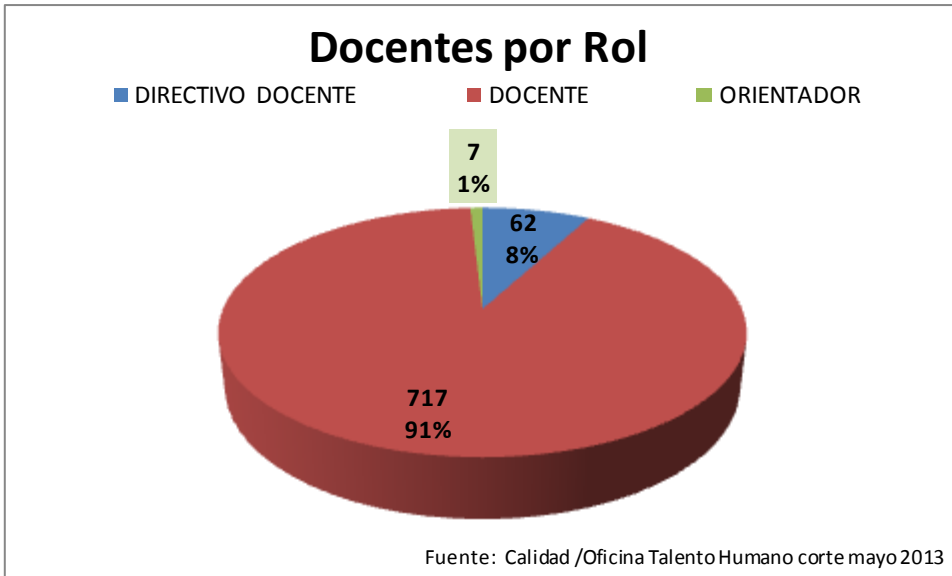


Fuente: Calidad /Oficina Talento Humano corte mayo 2013

### Docentes por Tipo de Nombramiento



Fuente: Calidad /Oficina Talento Humano corte mayo 2013



Fuente: Censo 2005

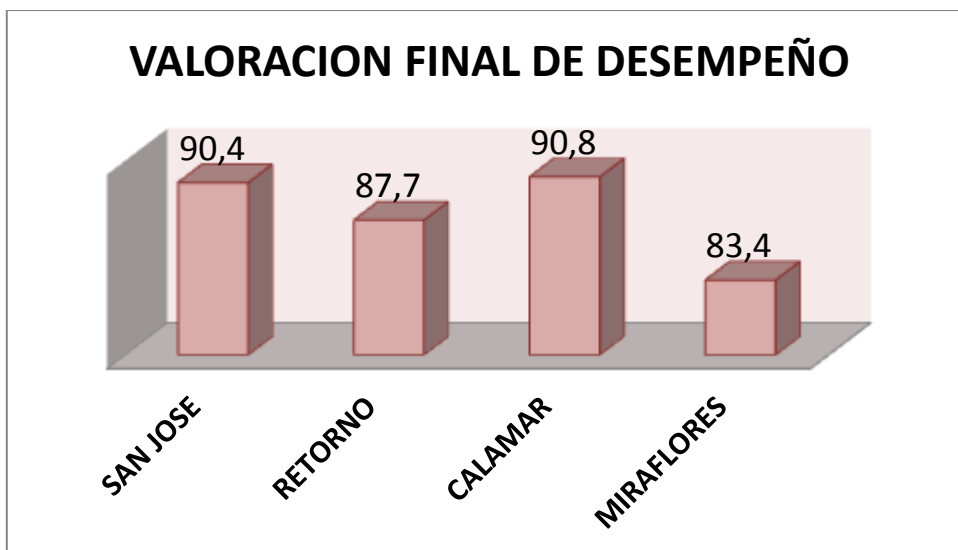
## 5.EVALUACION

La evaluación docente es una iniciativa que surge a partir de la CPC en su art. 68 “la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica”, y con la Ley General de Educación (Ley 115 de 1994); esto parte de la necesidad de desarrollar elementos de medición de los procesos académicos y de como estos son ejecutados tanto por los docentes dentro del aula como los directivos docentes fuera de las mismas. Este proceso de optimización permite que cada año se generen la necesidad de medir el proceso pedagógico de los docentes y directivos docentes para generar elementos de enfoque del mejoramiento de la calidad educativa.

En esta sociedad cambiante la evaluación dejó de ser un castigo o una persecución, para posicionarse como un elemento determinante en la toma de decisiones es un mecanismo que permite llamar a los docentes y directivos docentes a estar permanentemente actualizado en distintos temas. De acuerdo a la Guía 31 del MEN se podría afirmar que “específicamente, el proceso de evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes busca contribuir al mejoramiento de la labor de los educadores, propiciando en ellos la reflexión sobre su propio desempeño y su responsabilidad frente a la calidad de la educación, e identificando sus necesidades de aprendizaje y desarrollo de competencias, para la docencia y la dirección educativa”

Partiendo de las premisas anteriores es importante tener en cuenta los resultados de las evaluaciones de docentes y directivos docentes desarrolladas durante el año 2012, las cuales nos dan indicios de los enfoques y contextos a los cuales debe dirigirse la formación docente.

<b>VALORACION FINAL DE DESEMPEÑO DOCENTE 2012 POR MUNICIPIO</b>			
<b>MUNICIPIOS</b>	<b>PODERACION FINAL COMPETENCIAS A</b>	<b>PONDERACION FINAL COMPETENCIA B</b>	<b>VALORACION FINAL DESEMPEÑO DE</b>
<b>SAN JOSE</b>	63,1	27,3	<b>90,4</b>
<b>RETORNO</b>	61,3	26,4	<b>87,7</b>
<b>CALAMAR</b>	62,9	28,0	<b>90,8</b>
<b>MIRAFLORES</b>	58,5	24,9	<b>83,4</b>



1. La valoración final por IE se da de la siguiente manera:

MUNICIPIOS	PODERACION FINAL COMPETENCIAS A	PONDERACION FINAL COMPETENCIA B	VALORACION FINAL DE DESEMPEÑO
CDR	63,5	27,4	90,8
Manuela Beltrán	67,0	28,7	95,7
Jose Celestino Mutis	63,9	27,7	91,6
Santander	62,0	27,5	89,5
Alfonso López Pumarejo	61,9	27,0	88,9
Guacamayas	60,1	25,4	85,5
Resbalón	63,1	27,6	90,7
Caño Blanco II	63,4	27,5	90,9
Cerro Azul	52,5	21,5	74,0
Triunfo II	62,8	28,8	91,6
El Cristal	65,2	28,7	93,9
El Eden	56,2	25,5	81,7
Jose Miguel Lopez Calle	67,0	28,6	95,6
Agua Bonita	55,1	24,8	80,0
Charras	62,4	19,3	81,7

<b>El Retiro</b>	62,6	26,5	89,1
<b>La Carpa</b>	60,8	25,4	86,2
<b>I.E La Libertad</b>	61,0	26,1	87,0
<b>El Unilla</b>	62,0	26,9	88,8
<b>La paz</b>	57,6	24,9	82,5
<b>Cerritos</b>	61,8	27,0	88,9
<b>Latorregomez</b>	64,2	27,5	91,7
<b>Carlos Mauro Hoyos</b>	62,8	28,3	91,1
<b>Las Damas</b>	63,0	27,0	90,0
<b>María Auxiliadora</b>	58,3	24,6	82,9
<b>Francisco de Paula S.</b>	59,0	26,0	85,0

Como se puede evidenciar, la IE con una alta valoración en la evaluación de desempeño en sus docentes es la IE Manuela Beltrán con una escala de valoración de 95.7, IE el cristal 93,9 y en un nivel satisfactorio la IE Agua Bonita con un promedio de 80.0; IE el Edén y Charras con un promedio de 81,7.

## **6.HORIZONTE DEL PLAN DE FORMACION DOCENTE**

### **6.1.MISIÓN DEL PLAN DE FORMACION DOCENTE**

El Plan de Formación de Docentes en el Departamento del Guaviare promueve la formación integral para que contribuya a la enseñanza, la ciencia, la tecnología y la innovación dentro de la transformación de la escuela como un espacio social contextualizado que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida a partir de la protección del medio ambiente, la convivencia, la democracia, la participación comunitaria y fortalecimiento de los principios de la sociedad civil en la cual se desarrolla.

### **6.2 VISIÓN DEL PLAN DE FORMACION DOCENTE**

Hacia el año 2015 el Plan de Formación de Docentes en el Departamento permitirá transformar cualitativamente los educadores, con una formación ética profesional que dignifique el quehacer docente, comprometido con el desarrollo científico, cultural y humano logrando los más altos niveles de educabilidad y enseñabilidad en los agentes educativos-

### 6.3. OBJETIVO DEL PLAN DE FORMACION DOCENTE

#### 6.3.1 OBJETIVO GENERAL

Formar docentes con alto nivel de calidad que contribuya al mejoramiento del aprendizaje en los estudiantes, logrando mejores niveles de desempeño a través de la cualificación y dignificación profesional docente y directivo docente.

#### 6.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Formar profesionalmente docentes y directivos docentes acordes a las pedagogías contemporáneas, los nuevos paradigmas educativos, la globalización del mundo y el conocimiento,
- Cualificar docentes y directivos docentes que se reconozca como sujeto de cambio y transformación. Productor de nuevos saberes y practicas pedagógicas, Revisar e indagar el quehacer y saber pedagógico, a partir de procesos de investigación, indagación y sistematización
- Fortalecimiento de redes interdisciplinarias de docentes

### 7. PLAN OPERATIVO DE FORMACION

✓ Objetivo 1	Formar a todos los directivos docentes en Gestión y liderazgo escolar.
✓ Estrategia 1	A partir de un convenio con la universidad NACIONAL desarrollar un diplomado en Gestión y liderazgo escolar para todos los directivos docentes del departamento

Obetivos	Meta	Indicador	Programa	Costo	Cronograma		Responsable
					Inicio	Final	
	36	Directivos		40	10 de	10 de	Equipo de la

	Directivos docentes	Docentes formados		millones	febrero 2012	agosto 2012	Universidad Nacional y equipo de calidad
Objetivo 1		Formar docentes y directivos docentes en Malla Curricular y el plan de estudios a 36 DD y 500 docentes de todas las áreas de los municipios de Miraflores, Calamar, Retorno y San José del departamento del Guaviare en la construcción de la malla curricular y el plan de estudios .					
Estrategia 1		A través del MEN que asignen 4 cuatro funcionarios, uno por municipio durante un año, para que sea permanente y haya continuidad, y así se desarrolla de una forma teórico.práctica .					

Objetivos	Meta	Indicador	Programa	Costo	Cronograma		Responsable
					Inicio	Final	
	500 docentes	Docentes formados		100 millones	Octubre 2013	10 de agosto 2014	Equipo de calidad y MEN

Objetivo 1	<p>Fortalecer las competencias en el uso educativo de las TIC para producir y desarrollar contenidos educativos digitales; con el propósito de mejorar la calidad de las practicas didácticas y mejor aprovechamiento de las herramientas tecnológicas en el aula .</p> <p>Para formar docentes y directivos docentes en el manejo de las Mtics, para la construcción y diseño de material didáctico, pedagógico,y lúdico para la producción de contenidos digitales educativos , 300 docentes de todas las áreas de los municipios</p>
------------	---

	de Miraflores, Calamar, Retorno y San José del departamento del Guaviare en el manejo de las Mtics , en la construcción y que sea transversalizado.
Estrategia 1	<p>Con el acompañamiento del gerente de tics y un profesional contratado se acompañará los EE en el uso educativo de las tics.</p> <p>A partir de un convenio con la universidad NACIONAL desarrollar un diplomado en uso pedagógico de las herramientas de massmedia para docentes del departamento.</p> <p>A través del Programa computadores para educar aprovechar su dotación y la Formación que hacen a través de Iso diplomados que ofrece a los docentes de los EE focalizados</p>

Objetivos	Meta	Indicador	Programa	Costo	Cronograma		Responsable
					Inicio	Final	
	40 docentes	Docentes formados		40 millones	Noviembre 2012	24 de mayo de 2013	Equipo de calidad y Equipo de la Universidad Nacional

Objetivo 1	<p><b>Formar docentes y directivos docentes en la construcción del PEI y metodologías de evaluación .</b></p> <p><i>Formar a 500 docentes de todas las áreas de los municipios de Miraflores, calamar, retorno, y san José del departamento del Guaviare, en PEI y Metodologías de evaluación.</i></p>
------------	--



Estrategia 1	<i>A través del MEN capacitar a 500 docentes para que replanteen y actualicen sus respectivos proyectos educativos institucionales, y elaboren sus propias metodologías de evaluación .</i>

Objetivos	Meta	Indicador	Programa	Costo	Cronograma		Responsable
					Inicio	Final	
	500 docentes	Docentes formados		30 millones	10 de agosto 2013	febrero de 2014	Equipo de calidad y MEN

Objetivo 1	Formar docentes y directivos docentes en el PESCC , Escuelas Saludables y Construcción de ciudadanía a 300 docentes de todas las áreas para que se transversalice en cada una de las I.E.
Estrategia 1	A través de talleres , foros, conversatorios y mesas redondas LIDERADOS por el equipo intersectorial ETRIG .
Estrategia 2	Escuela para padres veinte IE (20) focalizadas , y están como piloto las IE la libertad, la unilla, las damas para desarrollarlos simultáneamente con el pescc .

Objetivos	Meta	Indicador	Programa	Costo	Cronograma		Responsable
					Inicio	Final	
	300 docentes	Docentes formados		24 millones	5 de agosto 2012	Noviembre 2013	Equipo ETRIG y Aníbal Ramos de área de

							calidad

Objetivo 1	Formar docentes y directivos docentes en el análisis de las pruebas saber y acompañamiento a las I.E. que tienen bajo logro de los municipios ,de Miraflores , Calamar, Retorno , y San José del departamento del Guaviare .
Estrategia 1	A través de la asistencia Técnica y acompañamiento a los EE de la profesional DILSA NOALBI SANCHÉZ del área de Calidad y el equipo.
Estrategia 2	Programa todos a Aprender.MEN.y Líder del área de Calidad.

Objetivos	Meta	Indicador	Programa	Costo	Cronograma		Responsable
					Inicio	Final	
	450 docentes	Docentes formados		60 millones	Febrero 2012	Noviembre 2015	Profesional del área de calidad y MEN

Objetivo 1	Formar docentes y directivos docentes de los municipios de Miraflores, Calamar ,Retorno y San José del departamento del Guaviare en proyectos transversales, Praes.
Estrategia 1	A través de la SED contratar un profesional que actualice y acompañe el proceso de construcción de los praes.
Estrategia 2	Asistencia técnica del MEN. <i>Apoyo y trabajo intersectorial con el CIDEA</i>

Estrategia 3	
--------------	--

Obetivos	Meta	Indicador	Programa	Costo	Cronograma		Responsable
					Inicio	Final	
	60 docentes	Docentes formados		20 millones	10 de febrero	10 de agosto	Profesional contratado Equipo de calidad

Objetivo 1	Formar docentes y directivos docentes en pedagogías para el aprendizaje de los procesos de lectura y escritura						
Estrategia 1	A través de un diplomado para el primer ciclo y pedagogía por proyecto, durante seis meses, con una intensidad virtual de cuatro horas semanales y cuatro horas presenciales quincenales promover el desarrollo de PPA.  Fortalecimiento y Apoyo a las Redes de preescolar y Red de Lenguaje.  Lectura, café y libros: espacio de conversatorio de experiencias e investigaciones en estos tópicos.						
Estrategia 2							
Estrategia 3							

Obetivos	Meta	Indicador	Programa	Costo	Cronograma		Responsable
					Inicio	Final	
	60 docentes	Docentes formados		40 millones	Noviembre de	24 mayo de 2013	Equipo de calidad y UN.

					2012		

**8. SOCIALIZACIÓN**

Con el propósito de hacer del PTFD una realidad colectiva, es importante que todas las personas o los actores estratégicos lo conozcan, se apropien y lo puedan llevar a la práctica. Para lograr esto, se requiere concentrar acciones en el proceso de socialización del PTFD, a partir del ejercicio de divulgación y la apropiación interna y externa, con el propósito de garantizar el POSICIONAMIENTO de éste dentro de la agenda pública.

Colocar el PTFD en agenda pública, significa ampliar los espacios de participación ciudadana, articular acciones intra e interinstitucionalmente y crear alianzas estratégicas; posibilitando la sostenibilidad y evitando el desgaste de los recursos humanos y financiero

El Comité territorial de formación docente, CTFD, juega un papel clave en este momento como ENTE ASESOR de la Entidad Territorial en el tema, puesto que a través de esta instancia se pueden construir acciones para la socialización y posicionamiento del PTFD. Dichas acciones deberán estar coordinadas por el Secretario Técnico, el Coordinador de Calidad Educativa y el Secretario de Educación, para ser puestas en marcha dentro y fuera de la Entidad Territorial, con el objetivo de ampliar el horizonte de sentido de la formación docente en el contexto.

**8.1.Socialización interna:**

Es el proceso de divulgación del PTFD dentro de la Entidad Territorial, en cabeza del Secretario de Educación, con el propósito central, de ubicar la formación docente como proyecto estratégico que permita alcanzar la calidad educativa y fomentar el desarrollo local y regional. En este sentido, la divulgación pretende articular acciones entre las distintas dependencias de la Entidad Territorial, en función de un actor estratégico para el sector educativo, “el docente y directivo docente”.

La articulación de acciones le permitirá a la Entidad Territorial, como equipo de trabajo, avanzar en la modernización de sus procesos, alcanzar sus objetivos estratégicos y ser cada vez más coherente con las intervenciones y

la realidad educativa de su territorio.

## **8.2. SOCIALIZACIÓN EXTERNA:**

Después de construir acuerdos internos en la Entidad Territorial, es importante avanzar en la divulgación y socialización externa del PTFD, con el ánimo de impulsar su conocimiento en diferentes instancias, sectores y por supuesto con múltiples actores, permitiendo su materialización.

La educación es un proceso que le compete a todas las personas, puesto que se constituye en una herramienta fundamental para alcanzar mejores condiciones de vida. Partiendo de este precepto, la formación de los docentes y directivos docentes debe ser un asunto de preocupación y ocupación de muchos.

La socialización externa del PTFD debe convocar actores de diversas instancias: docentes y directivos docentes de los establecimientos educativos oficiales y privados, universidades, escuelas normales superiores, institutos técnicos y tecnológicos, sector productivo (empresa privada), comunidad educativa en general, empresas mixtas, cooperación internacional y otros, de acuerdo a la particularidad regional, con el propósito de ampliar el horizonte del plan y generar sostenibilidad del mismo.

## **8.3.SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

La evaluación del Plan de Formación es uno de sus elementos fundamentales. Pretende conocer mejor la transferencia, es decir, el uso que el docente realiza de aquello en lo que se ha formado para, en un segundo momento analizar el impacto que tiene.

El valor que se otorga a la formación como promotora de cambios en la práctica docente va a incidir de forma relevante en la concreción de los objetivos de esta tarea y en la delimitación de aquellos aspectos o dimensiones que se consideren objeto de evaluación en el desarrollo de este plan, con vistas a futuros planes.

Desde este punto de vista la evaluación del Plan de Formación debería servir a la consecución de los siguientes objetivos:

Conocer críticamente cómo se planifica y realiza la formación de Los docentes y cuáles son los resultados obtenidos.

Comprender la dinámica interna que se genera durante el desarrollo de un programa de cualquier tipo de actividad de formación, para darle el seguimiento adecuado.

Valorar la incidencia de la formación en la y realización de la práctica educativa.

Tomar decisiones para poder ajustar los programas sobre la base de criterios contrastados.

Agentes que intervienen en la evaluación.

La Secretaría de educación, el Comité de Capacitación y cada Institución oferente de los programas, a través de sus mecanismos establecidos ejecutan el respectivo seguimiento y control.

La Secretaría de Educación Departamental a través del Comité de Capacitación de Docente, diseñan y aplican los instrumentos para el seguimiento y evaluación.

Se involucran nuevos grupos como: Equipo pedagógico de la SED, Comisión técnica de la SED y asesores de formación.

La evaluación del Plan se enfoca como un proceso reflexivo que permite conocer mejor los procesos formativos que se ponen en marcha y tomar decisiones sobre su desarrollo con el fin de obtener los mejores resultados. Por lo tanto, habrá que implicar en este proceso a todos los que con funciones especializadas participan en los diferentes momentos de la planificación y desarrollo del Plan de Formación. Desde esta perspectiva, el plan de evaluación deberá integrar en el proceso elementos tanto externos como internos, con el fin de contrastar la visión interna obtenida por los componentes de la Red de Formación con la de los usuarios y la de otros servicios de la Administración Educativa con incidencia directa en los centros.

Relevancia de los datos obtenidos.	Comisión Técnica de Seguimiento y Evaluación de la SED.	Revisión del proceso y análisis de los resultados.
El diseño del proceso.	Equipo Pedagógico de la SED	
		Solicitar a instituciones formadoras, listado de docentes a formar
Seguimiento de las propuestas presentadas	Secretaría de Educación Departamental	Velar por el cumplimiento de los propósitos y /o objetivos, como también de las estrategias planteadas en la propuesta
		Visitas a las instituciones de capacitación