



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

RESOLUCIÓN N° 1800 de 2013

Por el cual se adopta el Plan Territorial de Formación Docente vigente desde el año 2012 hasta 2015, articulado con el Plan de Desarrollo “Juntos Construyendo Sueños y Realidades 2012 - 2015.

LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL

En uso de sus atribuciones legales, en especial las conferidas por el Decreto Nacional 709 de 1996, y

CONSIDERANDO QUE:

- Corresponde al Comité Departamental de Capacitación Docente aprobar los programas, proyectos y propuestas de actualización, formación y perfeccionamiento de Educadores, presentados por Universidades e Instituciones de Educación Superior, de conformidad con lo estipulado en los artículos 7 y 13 del Decreto 0709 de 1996.
- Que los procesos de formación de los docentes deben ser pertinentes y deben revertir positivamente en la práctica del aula.
- Que los proyectos de actualización y perfeccionamiento de Educadores deben ser sistemáticos, pertinentes, significativos y adecuados al contexto al cual van dirigidos, recogiendo los criterios de formación, actualización y capacitación de educadores aprobados por el Comité de Capacitación Docente.
- Que dichos programas deben fundamentarse en los fines de la educación, establecidos en la ley 1 15 de 1994, en el decreto 2277 de 1979 y el decreto 1095 de 2005.
- Que los programas de actualización y perfeccionamiento de los educadores serán válidos para el otorgamiento de créditos exigido como requisito de capacitación o ascenso en el Escalafón Nacional Docente, si cumple con lo dispuesto en la resolución gubernamental 0523 de 23 de Mayo de 2006.
- Que el Comité de Capacitación acordó aprobar el siguiente proyecto de capacitación docente según Acta No. 02 de 20 de Marzo de 2013.

RESUELVE


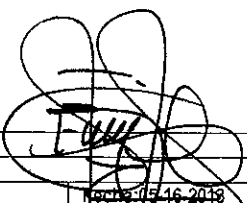
ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar, para la vigencia 2012 – 2015 el Plan Territorial de Formación Docente que se anexa y que se constituye en parte integral de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada a los Veinte (20) días del mes de Marzo de 2013.


HERNÁN ALARCÓN BLANCO
Secretario de Educación Departamental

Firma: 	Firma: 
Elaboró: Mauricio Ramírez González	Revisó: Hernando Mejía Cábulo
Cargo: Supervisor de Educación	Cargo: Gerente de Calidad Educativa
Fecha: 05-16-2013	Fecha: 05-16-2013





DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

**“JUNTOS CONSTRUYENDO UNA EDUCACIÓN COMPETITIVA, PERTINENTE
Y DE CALIDAD”**





DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

GOBERNACIÓN DEL META

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL

PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 - 2015

**“JUNTOS CONSTRUYENDO UNA EDUCACIÓN COMPETITIVA,
PERTINENTE Y DE CALIDAD”**



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

Calle 24 No 33 – 24 Piso 3 San Benito
Teléfono 6689098 Ext 20 - 22 Villavicencio – Meta
Línea gratuita: 018000128120
educación@meta.gov.co www.sedmeta.gov.co



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

MAYO DE 2013

GOBERNANCIÓN DEL META
Ing. ALAN EDMUNDO JARA URZOLA
Gobernador

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL META
Lic. HERNÁN ALARCÓN BLANCO
Secretario de Educación

GERENCIA DE CALIDAD EDUCATIVA
C.P. Esp. HERNANDO MEJÍA CÁBULO
Gerente de Calidad

EQUIPO DE CALIDAD EDUCATIVA

Esp. MAURICIO RAMÍREZ GONZÁLEZ
Lic. LUIS ROSENDO LOZANO HERNÁNDEZ
Esp. GERMAN ALDANA PRIAS
Lic. JUAN CARLOS CRUZ
Lic. SANDRA PATRICIA MORALES SOSA



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

Profe. Univ. LENA SOFIA BARROS HERNÁNDEZ
Prof. Univ. LUZ OLIVA TORRADO

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
PRESENTACIÓN	6
PRELIMINARES	7
• Componentes del procesos de formulación del PTFD	7
• Necesidades de formación de docentes	8
• Indicadores del PTFD	9
• Alianzas y oferta de formación del PTFD	10
• Análisis de viabilidad del PTFD	11
1. CARACTERIZACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL META	12
1.1 Recurso Humano para atender la educación del Meta	13
2. NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS DOCENTES EN EL DEPARTAMENTO DEL META.....	14
2.1 Problemática común	14
2.2 Oportunidades	16
3. DIAGNÓSTICO Y PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES	17
3.1 Insumos para la formulación del PTFD en el Departamento del Meta.....	17
3.2 Ejes temáticos para docentes y directivos docentes.....	17
4. LINEAMIENTOS DE POLÍTICA DE FORMACIÓN DOCENTE PARA EL META	21
4.1 Una formación docente a partir de la experiencia del aula	21
4.2 Educación docente como educación continuada	22
4.3 Capacitación en grupo y redes de trabajo	22



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

4.4 La capacitación como respuesta a las prioridades sociales y educativas a nivel local	23
5. ESTRATEGIAS PARA UNA OFERTA DE CAPACITACIÓN EFICIENTE Y DE IMPACTO EN LA CALIDAD DEL SERVICIO EDUCATIVO	24
6. OBJETIVOS DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE ...	25
6.1 Evaluación del Plan Territorial de Formación Docente	26
7. CONCLUSIONES	27
8. CARACTERIZACIÓN DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DEL META	28
8.1 Interpretación de resultados	32
8.2 Experiencia docente	33
8.3 Tiempo de la última capacitación recibida	33
8.4 Conclusiones sobre la encuesta	34
ANEXOS	35
ANEXO 1: INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES	35
ANEXO 2 : RESULTADOS PRUEBAS EXTERNAS DESDE EL AÑO 2008 AL 2012 POR INSTITUCIÓN EDUCATIVA OFICIAL DEPARTAMENTO DEL META SIN INCLUIR EL MUNICIPIO DE VILLAVICENCIO	55



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

PRESENTACIÓN

En el marco de la política “**Educación con Calidad, el Camino a la Prosperidad**” en el proceso de modernización permanente del sector, el macro proceso D Gestión de la Calidad educativa primera infancia, Educación básica y media, se enmarca el subproceso D02. de Mejoramiento continuo de la calidad educativa y su subproceso D02.04 de desarrollo profesional y formación de docente y de directivos docentes, en el cual se apoya el Comité Territorial de Formación Docente como agente consultor asesor de la Secretaría de Educación.

La Gerencia de Calidad a través del Comité Territorial de Capacitación y Formación Docente, en articulación con el Comité de Calidad de la Secretaría de Educación del Meta han desarrollado un proceso de identificación de necesidades de Formación Docente en el territorio metense, que obedece a una caracterización del ejercicio pedagógico que los docentes han venido desarrollando durante los últimos años al interior de las instituciones educativas de nuestro Departamento. El resultado de este estudio está fundamentado en el propósito nacional de mejorar la Calidad de la Educación, fortaleciendo el desarrollo de competencias básicas y ciudadanas y el sistema de evaluación para todos los niveles.

De acuerdo con este propósito el Comité ha definido unas líneas de política de formación docente con el fin de formular el Plan Territorial de Capacitación y Formación Docente del Departamento en el periodo 2012 – 2015, que se construye con el objeto de elevar la calidad del servicio educativo contribuyendo a la solución de las deficiencias encontradas en el contexto institucional en aspectos administrativos y pedagógicos.

Las entidades de educación superior oferentes centrarán sus propuestas de servicio de formación y capacitación docentes pertinentes en concordancia con la política y metodologías establecidas en el Plan Territorial de Formación Docente.

Desde el año 2012 se implementa la política educativa Nacional “**Educación de Calidad, el Camino a la Prosperidad**”; en desarrollo de la estrategia “capacitación y formación permanente de los docentes del Departamento del Meta”, que fue construida para consolidar el Sistema Nacional de Evaluación de la Calidad, el Plan Nacional de Formación Docente y Directivos Docentes, dentro de las cuales se refleja el presente documento que obedece a las estrategias y acciones impartidas por el Ministerio de Educación Nacional.

A partir del el año 2013 se pretende desarrollar la política pública educativa en capacitación y formación permanente de los docentes del Departamento del Meta, que fue construida participativa y democráticamente, la cual se refleja en el presente documento obedeciendo al plan de desarrollo “**JUNTOS CONSTRUYENDO SUEÑOS Y REALIDADES**”



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

PRELIMINARES

Para la formulación del Plan Territorial de Formación Docente del Departamento del Meta 2012 – 2015, se tuvieron en cuenta las recomendaciones generadas por el MEN que se resumen en las siguientes graficas:

COMPONENTES DEL PROCESO DE FORMULACIÓN DEL PTFD





DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

CARACTERIZACIÓN (NECESIDADES DE FORMACIÓN)





DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

INDICADORES DEL PTFD

INDICADOR DE GESTIÓN (operativo)

- Mide el grado de cumplimiento de las funciones propias de la entidad al ejecutar el PTFD, lo que implica acciones en búsqueda de recursos nuevos para el cumplimiento de los planes.

INDICADOR DE PRODUCTO O RESULTADO (derrotero)

- Es el punto de referencias que permite observar y medir el avance en el logro de una meta

INDICADOR DE IMPACTO (efecto a mediano y largo plazo)

- Mide el cambio logrado en la situación de la población como resultado de los productos y efectos obtenidos en la ejecución del plan.



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

ALIANZAS Y OFERTA DE FORMACIÓN DEL PTFD





DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

ANÁLISIS DE VIABILIDAD DEL PTFD



La viabilidad del Plan territorial de Capacitación y Formación Docentes 2012-2015 en el Departamento del Meta, está garantizada en el Plan de desarrollo “JUNTOS CONSTRUYENDO SUEÑOS Y REALIDADES”¹, y su ejecución está plasmada de acuerdo a lo enunciado y detallado en el Tema 3. “Diagnóstico y priorización de necesidades”, Numeral 3.2. “Ejes Temáticos para docentes y directivos docentes” del presente plan de formación donde se determina el programa, subprograma, el indicador, las líneas base, fuente estadística, las metas del cuatrienio, entre otros; y en el caso de la creación de nuevos programas educativos generados desde las políticas educativas nacionales, en

¹ Páginas 44, 45, 48, 49, 63, 68, 72, 73, 85, 86, 88, 90, 123, 143 y 150 del Plan de Desarrollo Económico y Social del Departamento del Meta 2012 – 2015 “JUNTOS CONSTRUYENDO SUEÑOS Y REALIDADES”



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

el PTFD del Meta se entenderán incorporados siempre y cuando exista viabilidad administrativa, financiera y técnica para lo cual debe tener la aprobación del Comité Territorial de capacitación docente y de Directivos docentes.

1. CARACTERIZACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL META

El Departamento del Meta es el área más desarrollada de la región natural de la Orinoquia de Colombia, Fue elevado a Departamento a través de la ley 118, en 1959. Está situado al centro del país, al Este de la Cordillera Oriental. Limita al norte con los departamentos de Cundinamarca y Casanare, separado de estos por los ríos Upía, y Meta; por el Sur con Caquetá y Guaviare; por el Oriente con Vichada y Guaviare y por el Occidente con Huila y Cundinamarca. Es el cuarto departamento más grande del país con una superficie de 85.365 Km², ocupando el 7,49% del territorio Nacional.

El Meta como Departamento de la Orinoquia hace parte de esa porción del país cuya trayectoria se caracteriza por la integración tardía a los procesos sociales y económicos del desarrollo. Sin embargo, al interior de la región, se constituye indiscutiblemente el departamento con mayores ventajas por su posición geoestratégica, producción energético minera, producción de combustibles desarrollados a partir de productos agrícolas, desarrollo turístico y otros regiones de interés económico, que lo diferencian del resto del país andino; circunstancia esta que lo ha convertido desde las primeras décadas del siglo pasado en el principal receptor de las corrientes migratorias y en el relativo captor de muchos elementos del adelanto estructural de las demás regiones de Colombia, aventajando así a los demás departamentos de la llanura y la selva colombiana.

El Departamento del Meta está dividido en 29 municipios, 131 centros poblados, 25 resguardos indígenas así como numerosos caseríos y sitios poblados. Cuenta con una diversidad cultural representada por comunidades indígenas, (Paeces, Guayaberos, Sikuanis, Guahibos), que paulatinamente han disminuido por factores de mestizaje, reducción de espacios por la presión colonizadora, orden público, aumento de mortalidad por enfermedades contraídas por el contacto con el blanco.

Al Meta migraron comunidades de antioqueños vallunos, tolimenses, cundi-boyacenses, costeños, y comunidades afrocolombianas Obviamente a los llaneros, que son una amalgama étnica de europeos e indígenas, también forman parte del grupo; juntos, participan en la identidad cultural del departamento.

El Meta registra una población 783.168 habitantes al 30 de junio de 2005 como resultado del censo general realizado por el DANE, en concordancia con las proyecciones de dicha entidad, para el año 2008 se estimó una población de 897.880 de los cuales, hay un estimativo de 1.140.000 en el 2012 el 73,4% vive en las cabeceras municipales y el 26,6% en el resto de las áreas.



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

Cuenta con 141 instituciones y centros educativos; 8.348 niños matriculados en preescolar, 49.226 en primaria, 29.771 en secundaria, 9.064, 143 ciclos complementarios y 4.196 adultos para un total de 100.178 matriculados, estos datos se obtienen en el año 2012².

1.1 Recurso humano para atender la educación en el Meta³:

Es el grupo humano más numeroso e importante del departamento que coadyuva con su desarrollo social, La Secretaría de Educación cuenta para su administración con 38 funcionarios de planta 9 adscritos, provenientes de otras dependencias de la gobernación, también cuenta con un equipo de Docentes, Coordinadores, Rectores, Directores de núcleo Educativo y Supervisores así:

NOMBRE DE EMPLEO	NUMERO DE CARGOS
Rectores	82
Directores Rurales	54
Coordinadores	123
Supervisores	8
Directores de Núcleo	24
Docentes	3704
Administrativos	197
TOTAL	4192

Por fuera del sistema se tiene un estimativo de 17.483; 8503 Niños y 8980 niñas.

El 43% de la población está conformada por personas por debajo de los 20 años de edad. Intervienen en el desarrollo cultural muchos factores adversos: La violencia intra-familiar, el abandono de los padres de familia, madres solteras, Explotación de menores, maltrato infantil, el matoneo, abuso sexual, menores en riesgo de calle, así mismo, el problema de orden público, narcotráfico, guerrilla, y paramilitarismo, corrupción política son fenómenos sociales de común ocurrencia en el territorio metense que de una u otra forma están influyendo en la manera de actuar y pensar de los jóvenes metenses.

² Datos SIMAT 2012, Resolución 3434 del 2012

³ Fuente de consulta: Extracto de: Datos SIMAT 2012, Resolución 3434 del 2012 "Por medio de la cual se distribuye la planta de cargos del personal docente, directivo docente y administrativo del sector educativo de la Secretaría de Educación departamental del meta para el año 2012"



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

2. NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS DOCENTES EN EL DEPARTAMENTO DEL META.

Problemática detectada en el Departamento del Meta frente a las necesidades de formación y capacitación docente.

A continuación se presenta una síntesis de las situaciones problemáticas de mayor ocurrencia que afectan la calidad de la capacitación de los docentes.

2.1 Problemática Común:

El problema de la formación docente es crucial en la actual crisis de la educación en Colombia, mucho más teniendo en cuenta que, pese a los importantes avances en las últimas décadas en materia de cobertura y universalización de la oferta educativa en el país, fundamentalmente en los niveles de la educación básica y la secundaria, existe una gran preocupación por la calidad, excelencia y pertinencia de la educación impartida en los establecimientos oficiales.

Sin duda la gran preocupación por parte del Ministerio de Educación Nacional en relación con la formación docente en la mayoría de los Departamentos, es la resolución del mejoramiento de la calidad, que en su singular visión del problema, se resuelve en la medida que los docentes conozcan y se apropien de los enfoques de las llamadas competencias: competencias básicas, competencias ciudadanas, competencias laborales generales y las competencias laborales específicas y profesionales. En este orden de ideas y teniendo en cuenta la sinergia que se da desde el orden nacional hacia el nivel local podemos inferir que los problemas más comunes en el Meta, encontramos los siguientes:

- Permisividad del Estado ante la proliferación de ofertas de baja calidad.
- Deficiencia en los procesos de cualificación, y perfeccionamiento de los Docentes.
- Escaso desarrollo, estímulo y apoyo de la investigación orientada a la producción de saber pedagógico.
- Resistencia el maestro a ser evaluado en su desempeño docente.
- La formación ha respondido más a intereses de mejoramiento salarial y ascenso en el escalafón, que al verdadero criterio de enriquecimiento conceptual.



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

- La estructuración de la oferta de programas de formación docente obedece más a intereses de carácter contractual que al interés por mejorar los procesos pedagógicos y de la calidad educativa.
- La Universidad oficial, como ente encargado de la formación docente no se articula con las necesidades reales del Departamento. Es así como las universidades no actualizan sus programas de licenciaturas y ofrecen un producto desactualizado y desarticulado de las nuevas tendencias y políticas educativas.
- No existe suficiente preocupación del estado por mantener un sistema organizado de mejoramiento de la calidad del trabajo de las universidades que ofrecen programas de formación docente. El ICFES no ha logrado influir lo suficiente en la oferta de tales programas.
- Los indicadores de cobertura en ningún momento pueden medir la calidad de la educación. El estado se preocupa por el número de los niños atendidos pero se desentiende de la calidad de la oferta educativa y de los recursos disponibles.
- Hasta hace poco más de 4 años no existía un ordenamiento político y administrativo que posibilite el fortalecimiento y desarrollo de un plan territorial de formación docente.
- No hay articulación efectiva entre las necesidades de formación de los docentes y las ofertas de pregrado, posgrado y educación continuada que ofrecen las universidades que cuentan con facultades de educación.
- El estado en lo que se refiere a su calidad de vida y al establecimiento de condiciones de trabajo y remuneración de los docentes acordes con su función social, reconocimiento parece, a veces, sufrir procesos regresivos. De esta forma, la historia de la formación de los docentes es la historia de su paulatino reconocimiento y desconocimiento de los docentes como sujetos sociales.
- Existe una tendencia hacia el “insularismo” de las universidades que ofrecen programas de pedagogía y docencia en el departamento totalmente ajenas, al contexto y a los planes de desarrollo departamental y nacional
- No hay incentivos que motiven a los docentes para desarrollar proyectos de investigación e innovaciones pedagógicas.

Con el enfoque de las competencias por ahora el Ministerio cree resolver el problema de los contenidos de la educación de calidad, pero existen muchos otros factores que intervienen en el mejoramiento de los resultados del proceso educativo.



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

2.2 Oportunidades:

- El estado está adquiriendo conciencia de que la cobertura no es el principal indicador de calidad educativa.
- Existe interés por establecer un Plan Territorial de Formación Docente P.T.F.D.
- Las Normales Superiores existentes en el Departamento están dispuestas a apoyar el proceso para P.T.F.D.
- La Universidad de los Llanos y algunas universidades privadas han presentado propuestas tendientes a sumar esfuerzos.
- A nivel departamental, la administración permite y apoya el fortalecimiento del P.T.F.D. como se evidencia en el Plan de Desarrollo Económico y Social del departamento del Meta 2012 – 2015 “ JUNTOS CONSTRUYENDO SUEÑOS Y REALIDADES”



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

3. DIAGNÓSTICO Y PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES:

3.1 Insumos para la formulación del PTFD en el Departamento del Meta:

Después de varios debates dentro del Comité Territorial de Formación Docente (CTFD) Se han analizado y determinado los insumos que deben ser tenidos en cuenta para complementar y definir las necesidades de capacitación en el Meta.

Existen muchas variables que intervienen como factores de éxito en el PTFD entre otras: El análisis de la evaluación externa de los estudiantes (SABER 5°, 9° y 11°), los indicadores y evaluaciones de desempeño docente, el Plan de apoyo al mejoramiento institucional resultado del análisis de los Planes de Mejoramiento Institucional, las investigaciones y diagnósticos que permiten identificar las necesidades de capacitación de los docentes y directivos, los requerimientos de la Asociación de Educadores del Meta “ADEM” y los resultados a la encuesta aplicada a los directivos docentes de los establecimientos educativos del departamento del Meta; es igualmente necesario tener en cuenta los ejes de la política educativa nacional “educación con calidad, el camino a la prosperidad” que incluye como una de sus estrategias la consolidación de un plan de formación docente y directivo docente.

El Comité Territorial de Formación Docente ha analizado detenidamente el resultado de las evaluaciones externas y ve con preocupación las inconsistencias existentes entre los resultados de las evaluaciones externas de los estudiantes (SABER), con las evaluaciones de desempeño de los docentes y la auto evaluación institucional, que revelan los contrastes entre las altas calificaciones que obtienen los docentes frente a los bajos resultados de las pruebas estadísticas de los estudiantes.

La Secretaría de Educación del Meta consciente de la urgente necesidad de mejorar la calidad del producto educativo, determina como estrategia fundamental la capacitación y formación de los docentes y directivos docentes, teniendo como referente el Plan Territorial de Formación Docente (P.T.F.D.), en el cual se identificaron las siguientes necesidades:

3.2 Ejes temáticos para docentes y directivos docentes:

1. Capacitación de los docentes oficiales del Meta en la interpretación de las pruebas SABER y el diseño de estrategias pedagógicas para aplicar los Planes



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

de Mejoramiento Institucional para el desarrollo de competencias correspondientes en los estudiantes. (Plan de Desarrollo del Meta, Pp 44)⁴

2. Capacitación de los docentes oficiales en procesos pedagógicos para el mejoramiento de competencias comunicativas (lectura y escritura comprensivas); desarrollo de las competencias del pensamiento lógico matemático. (Plan de Desarrollo del Meta, Pp 45, 48)
3. Capacitación de docentes para el manejo y administración de plataformas educativas virtuales de diferentes áreas del conocimiento utilizando las TICs (Plan de desarrollo del Meta, Pp 45)
4. Capacitación de docentes en el manejo de estrategias pedagógicas para la prevención del Acoso Escolar, mal llamado Matoneo; (Plan de desarrollo del Meta. Pp45)
5. Capacitación de docentes de los municipios no certificados para el manejo de las competencias laborales (Plan de desarrollo del Meta, Pp 48)
6. Capacitación de docentes de los municipios no certificados del Meta para la conformación de los gobiernos escolares en las instituciones educativas del Departamento (Plan de desarrollo del Meta, Pp 49)
7. Capacitación de los docentes de las diferentes áreas del currículo que laboran en las Normales Superiores del departamento, en el fortalecimiento de las competencias comunicativas en lengua extranjera –Inglés- (Plan de desarrollo del Meta Pp 49)
8. Capacitación de los docentes de las diferentes áreas del currículo que laboran preescolar básica y media en el fortalecimiento de las competencias comunicativas en lengua extranjera – Inglés- (Plan de desarrollo del Meta, Pp 49)
9. Capacitación y formación de docentes para atender programas de etno-educación en las comunidades indígenas del Departamento (Plan de desarrollo del Meta, Pp 63)
10. Capacitación y formación de docentes para atención a comunidades Afrocolombianas asentadas en el Departamento. (Plan de desarrollo del Meta, Pp 68)
11. Fortalecer los procesos de implementación de modelos pedagógicos flexibles para atención a población vulnerable: necesidades educativas especiales, rural, dispersa. (Plan de desarrollo del Meta, Pp 72)

⁴ Paginado del Plan de Desarrollo Económico y Social del Departamento del Meta 2012 – 2015 “JUNTOS CONSTRUYENDO SUEÑOS Y REALIDADES”



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

12. Capacitación y formación de docentes en Educación Inclusiva para el mejoramiento de la calidad del Desarrollo Humano. (Plan de desarrollo del Meta, Pp 72)
13. Capacitación y formación de docentes en normatividad y procesos pedagógicos para atender niños y jóvenes víctimas del conflicto. (Plan de desarrollo del Meta, Pp 73)
14. Capacitación y formación de docentes y directivos docentes en el desarrollo de procesos de Autoevaluación y Planes de Mejoramiento. (Plan de desarrollo del Meta, Pp 85)
15. Capacitación y formación de docentes y directivos docentes en el desarrollo de procesos de actualización y seguimiento de Proyectos Educativos Institucionales PEI. (Plan de desarrollo del Meta, Pp 85)
16. Mejoramiento de competencias de los docentes de áreas interdisciplinarias y del área en: NIVEL A2, NIVEL B1, NIVEL B2, NIVEL C1 del Marco Común Europeo de Referencia para la enseñanza de las lenguas. (Plan de desarrollo del Meta, Pp 85)
17. Mejoramiento de competencias pedagógicas, administrativas y uso de recursos para los docentes de Preescolar, Básica y Media del Departamento. (Plan de desarrollo del Meta, Pp 85)
18. Orientación, asesoría y Apoyo a los docentes para la organización y acompañamiento de las experiencias significativas. (Plan de desarrollo del Meta, Pp 86)
19. Orientaciones y capacitación docente para la conformación de Escuela de padres en los establecimientos educativos (Plan de desarrollo del Meta, Pp 88)
20. Orientación, asesoría y apoyo a los docentes del Departamento en el desarrollo de las competencias científicas y tecnologías, de la información y las comunicaciones (Plan de desarrollo del Meta, Pp. 90)
21. Capacitación y formación de docentes del Departamento para desarrollar procesos educativos en el ejercicio de los DDHH, DIH y competencias ciudadanas. (Plan de desarrollo del Meta, Pp 123)
22. Capacitación y formación de docentes en Educación para la Sexualidad y desarrollo de proyectos pedagógicos en construcción de ciudadanía. (Plan de desarrollo del Meta, Pp. 143)



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

23. Capacitación y formación de docentes en Educación Ambiental. (Plan de desarrollo del Meta, Pp. 150)
24. Fortalecimiento de experiencias significativas acompañadas a nivel local, nacional e internacional. (formar y acompañar a los docentes líderes de experiencias significativas en instituciones y centros educativos oficiales del Departamento del Meta (Plan de desarrollo del Meta, Pp 86)
25. En el caso de la creación de nuevos programas educativos generados desde las políticas educativas nacionales, en el PTFD del Meta se entenderán incorporados siempre y cuando exista viabilidad administrativa, financiera y técnica para lo cual debe tener la aprobación del Comité Territorial de capacitación docente y de Directivos docentes.

Un elemento importante para tener en cuenta en el PTFD es la necesidad que tienen los docentes del anterior régimen especial establecido en el Decreto 2277 de 1979, en donde existen unos elementos procedimentales para obtener los créditos necesarios para el ascenso en el escalafón, en donde debe seguirse rigurosamente lo reglamentado en el Decreto 0709 de 1996, por el cual se establece el reglamento general para el desarrollo de programas de formación de educadores y se crean condiciones para su mejoramiento profesional.



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

4. LINEAMIENTOS DE POLÍTICA DE FORMACIÓN DOCENTE PARA EL META.

El éxito de la capacitación docente está ligado a los contextos individuales; no existe una fórmula que asegure dicho éxito; este debe constituirse en una búsqueda permanente.

La propuesta de política de formación docente en el departamento se centra en los siguientes lineamientos:

4.1 Una formación docente a partir de la experiencia del aula.

El quehacer del maestro se desarrolla básicamente en el aula. Es allí donde el educador pone de manifiesto su excelencia como pedagogo, donde se activan sus saberes específicos, Pero estos saberes no pueden estancarse. El/la profesional de la educación tiene, un gran compromiso como intelectual y es precisamente ampliar y fortalecer permanentemente sus saberes, socializarlos y ponerlos al servicio de la comunidad educativa,

Es entonces cuando los educadores deben acudir a las diversas opciones de capacitación que han venido ofreciendo el Ministerio de Educación a través de las Secretarías de Educación, y otras agencias durante los últimos 25 años. Vale la pena hacer una breve evocación de lo que han sido las diferentes estrategias ofertadas y aprovechadas por miles de educadores a lo largo del país. La primera tendencia ofrecida fue la de los cursos- crédito para ascenso en el escalafón docente. Esta era época de la capacitación docente alejada del aula y matizada ante todo, por los excesos de los interminables cursos teóricos y módulos de pedagogía, planeación educativa o temas afines que, por lo regular, absorbían la mayor parte del tiempo de los docentes durante el mismo. Sin embargo estos cursos, no lograron, en la mayor parte de los casos que los docentes en servicio modificaran sus prácticas y los nuevos saberes nunca fueron llevados al aula. Se podría afirmar que se dio el efecto perverso de un "sistema de acreditación", mediante el cual los profesores terminaron centrándose en la acumulación de certificados, sin tener en cuenta la calidad o pertinencia de la capacitación recibida. Esto solo se contrarresta mediante la estricta regulación de la calidad y contenidos de la capacitación ofrecida.

En los últimos años se determinó la necesidad de poner en comunión la teoría con las prácticas de aula. La idea tiene que ver con el valor agregado en términos de cómo aplicar conocimientos teóricos a situaciones concretas con los estudiantes en el aula. El énfasis en la práctica complementa así las competencias adquiridas en su formación en las normales, en las universidades encargadas de formar docentes y en el fortalecimiento de saberes específicos del área. Es en este sentido que la tendencia aparece en cada una de las innovaciones aquí estudiadas.



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

4.2 Educación docente efectiva como educación continuada.

La capacitación anterior al servicio, relacionada con las normales y los programas de pregrado en licenciaturas, como se señaló antes, tienden cada vez más a vivenciar una temprana inmersión en la práctica en el aula. La capacitación durante el servicio, por su parte, debe estar cada vez más conectada con las instituciones de educación superior como las universidades, que pueden ir más allá de sus recintos, en una doble vía, para desarrollar una estrecha relación con los/as docentes y con las escuelas.

La capacitación durante el servicio tiende a ser más larga. En lugar de ser un evento único, de un número reducido de horas de trabajo teórico, debe asumirse como un proceso continuo, prolongado y acompañado por una institución de educación superior. La capacitación se concibe y utiliza como un medio para desarrollar la capacidad del profesor, para la autorreflexión y la toma profesional de decisiones en el aula. Tales habilidades establecen el fundamento de una enseñanza efectiva y son aplicables con independencia del currículo y de la población estudiantil. Una vez desarrolladas, son precisamente estas habilidades las que se refuerzan a través de su continua retroalimentación.

Los mecanismos de asesoría y acompañamiento en el lugar de trabajo constituyen el núcleo del éxito del programa. Los asesores, es decir la universidad oferente, desempeñen un papel activo en todos los ejercicios de fortalecimiento y acompañamiento. En gran medida, pueden aproximarse a su trabajo como colegas y tutores, y no como burócratas gubernamentales u otros "intrusos", con un conocimiento y experiencia limitados de las realidades de la profesión docente, como suele suceder en el caso de muchos contratistas. Finalmente durante el proceso se pueden ofrecer incentivos como visita a instituciones en otras regiones y la publicación de sus trabajos.

4.3 Capacitación en grupo y redes de trabajo.

La mayor parte de las innovaciones y proyectos significativos en las escuelas surgen en torno a grupos de docentes inquietos, con deseos de modificar las rutinas del trabajo escolar. Contar con "amigos críticos" para examinar la enseñanza y reflexionar sobre ella, así como oportunidades de compartir experiencias relacionadas con los esfuerzos por desarrollar nuevas prácticas o estrategias, son los elementos que suelen dar origen a proyectos innovadores. Vale la pena anotar que en la década de los años 80 surgieron los llamados micro centros, en los que muchos maestros pudieron vivenciar esta experiencia. Estos grupos— estructurados como redes profesor a profesor—se convierten en poderosas herramientas de aprendizaje colectivo y validación de experiencias prácticas de campo.



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

Dependiendo de la composición del grupo, el fortalecimiento de los saberes de los integrantes del grupo, surge del reconocimiento de los saberes de los colegas.

Si estos grupos son integrados por docentes de una misma institución, se pueden adelantar proyectos de carácter transversal, es decir como engranaje que articule diferentes áreas del currículo o de carácter disciplinar e investigativo, que pueden enriquecer poderosamente la institución, porque responden a las necesidades de una escuela en particular y de sus educadores; permiten también compartir saberes y experiencias que pueden ser replicadas o validadas.

4.4 La capacitación como respuesta a las prioridades sociales y educativas a nivel local.

La capacitación es efectiva cuando los retos enfrentados en un tiempo y lugar determinado generan los resultados esperados por los profesores, estudiantes y escuelas hacia los cuales está dirigida; la apropian correctamente y responden a necesidades reales y sentidas de su entorno.

- Cada uno de los programas presentados debe partir de solo punto: un diagnóstico efectivo, elaborado a partir de: 1) la insatisfacción general con las prácticas predominantes en la escuela y 2) las ofertas de capacitación docente, que deben llevar a oxigenar las experiencias de aula. Al responder a estos dos elementos, la capacitación ofrecida puede combinar varias tendencias en paquetes viables, que habrán de motivar el trabajo del docente de una manera efectiva.

Estos eventos no sólo cubren buenas o nuevas ideas, sino que surgen como propuestas con implicaciones concretas para la organización, manejo, pedagogía e impacto del proceso de formación.



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

5. ESTRATEGIAS PARA UNA OFERTA DE CAPACITACIÓN EFICIENTE Y DE IMPACTO EN LA CALIDAD DEL SERVICIO EDUCATIVO:

Como resultado del ejercicio anterior y en concurrencia con las políticas nacionales, se definieron cuatro Ejes estratégicos para el diseño del PTFD:

- Desarrollo del Pensamiento, Disciplinar, Lógico, Complejo, Pedagógico y Didáctico.
- Fortalecimiento de la identidad, cohesión e integración de la oferta de programas de formación permanente de docentes.
- Tecnologías de Información y Comunicación como eje articulador del desarrollo.
- Fortalecimiento del recurso humano físico y financiero y de la gestión de la formación permanente de docentes.
- Fortalecimiento del desarrollo de investigaciones pedagógicas, de la sistematización, publicación de experiencias innovadoras.
- Fortalecimiento de competencias comunicativas en lengua extranjera, factor clave para la competitividad.

Estos aspectos se tendrán en cuenta de forma permanente durante el desarrollo e implementación del PTFD.

Reiterativamente, se aclara que los programas de capacitación que están desarrollándose en la actualidad y los planeados, están focalizándose para resolver las necesidades detectadas pero a su vez implementando las estrategias antes mencionadas.



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

6. OBJETIVOS DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE EN EL DEPARTAMENTO DEL META:

Para el logro de estos objetivos generales el CTFD invita a las universidades, normales superiores y ONG de reconocida trayectoria en el campo de la investigación y la pedagogía a participar activamente como operadores de los diferentes programas de formación docente, a:

- Reformular las funciones del actual Comité Departamental de Capacitación Docente y asignarle recursos humanos físicos y financieros para su operatividad.
- Dinamizar y estimular los procesos de investigación en el aula, implementación de experiencias innovadoras que puedan ser registradas y puestas de manifiesto a través de eventos de socialización.
- Reglamentar las ofertas de capacitación para que se incluya el componente de acompañamiento y evaluación de los docentes actualizados, en lo referente al efecto en las prácticas de aula.
- Desarrollar y apoyar metodologías y técnicas de investigación que permitan estimular la constante búsqueda y puesta en práctica modelos pedagógicos al interior del aula
- Incluir el uso de las TIC como herramienta de apoyo para la capacitación docente
- Estimular la creación de comunidades virtuales que apoyen a los docentes en sus procesos de registro y organización de los proyectos de investigación en el aula.
- Comprometer a las entidades de educación superior que cuenten con facultades de formación de docentes, mediante convenios u otro tipo contrato, para que estas entidades lideren el desarrollo de la investigación pedagógica, sistematicen, formalicen y publiquen las experiencias producto de la investigación en el aula.
- Establecer como aspecto prioritario las necesidades de formación detectadas en el diagnóstico y los planes de mejoramiento de las instituciones, para atenderlas durante los próximos tres años.
- A través de Meta Vive Digital crear y fortalecer redes de conocimiento (comunidades virtuales) con docentes y directivos docentes de 143 I.E. del



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

Departamento para que a través de su práctica profesional desarrolle procesos de investigación en el campo de su saber específico.

- Articular los Proyectos Educativos Institucionales, la Evaluación Institucional y los Planes de Mejoramiento Institucional de las I.E. del Meta
- Fortalecer las competencias lingüísticas de los docentes en el área de inglés y que presten sus servicios en los niveles de básica Primaria, básica secundaria y media, teniendo en cuenta el protocolo adoptado por el Ministerio de Educación Nacional para la enseñanza de la lengua extranjera.
- Lograr en los docentes departamentales un sentido de pertenencia e identidad, que en su quehacer cotidiano busque permanentemente el mejoramiento de la práctica pedagógica y el reconocimiento como profesional dentro de su entorno social.

6.1 Evaluación del Plan Territorial De Formación Docente:

En este proceso se pretende analizar con sentido crítico el logro de las metas proyectadas y los resultados alcanzados en los indicadores de logro planteados.

También es necesaria la evaluación del impacto causado por la aplicación de los procesos formación docente en concordancia con el logro de los objetivos planteados, las estrategias transversales formuladas y las políticas educativas locales y nacionales.

La Secretaría de Educación a través del CTFD o de un operador externo debe hacer una evaluación concurrente, para acompañar los procesos de aplicación del PTFD, identificar los factores claves de éxito, y los factores adversos al cumplimiento de los objetivos y metas establecidos.

Un aspecto muy importante es el análisis crítico de los próximos resultados de las pruebas externas (ICFES y SABER) por parte del CTFD; igualmente en la Dirección de Calidad de la Secretaría de Educación debe solicitar a las I.E. del Departamento un análisis de los resultados de la Evaluación de Desempeño Docente frente a los resultados de las pruebas externas (ICFES y SABER); este aspecto es quizás un factor clave que nos permitirá establecer unos estándares mínimos de exigencia y demostración de resultados en la calidad del producto.

La Evaluación para el CTFD significa un estado de alerta permanente frente a la calidad y pertinencia de las diferentes ofertas de formación y capacitación docente de los operadores.



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

La evaluación es la última etapa del proceso del PTFD; sin embargo, constituye un componente esencial en dicho proceso, que debe estar presente en todas y cada una de las etapas de la planificación a fin de determinar la validez del plan, el nivel de cumplimiento de los objetivos y metas y efectuar oportunamente los ajustes necesarios. Esto implica:

- La determinación del cumplimiento de las metas y actividades.
- La valoración de las estrategias empleadas en cuanto a la consecución de los objetivos.
- La valoración de los recursos (humanos, físicos y financieros) utilizados en la implementación de los eventos de capacitación y formación de docentes.
- La determinación precisa de las causas, tanto en lo que concierne a los resultados obtenidos como a las dificultades enfrentadas.
- La identificación de los elementos de precisión para el plan siguiente.
- La viabilidad del mismo plan y por consiguiente, los ajustes que requiere en su ejecución.



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

7. CONCLUSIONES:

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en las pruebas externas y en las encuestas realizadas, y a manera de conclusión el Comité Departamental de Capacitación Docente manifiesta lo siguiente:

- Es de importancia estratégica para el Departamento del Meta que la Formación permanente de docentes sea un producto de alta calidad que satisfaga las necesidades educativas y rescate los niveles de exigencia perdidos.
- Es común para todas las entidades que ofrecen capacitación y formación permanente de docentes, terminar su proceso formador en el mismo momento en que finaliza el curso o programa de capacitación sin interesarse por el impacto que la capacitación influya en el mejoramiento de la calidad de los procesos de aula y de la calidad de los procesos del docente capacitado.
- Para evaluar el impacto de la formación permanente de docentes es necesario reformular las propuestas de capacitación y formación permanente de docentes, para incluir dentro de los mismos componentes el acompañamiento y monitoreo de las prácticas pedagógicas de los capacitados que garanticen la posibilidad de valorar su calidad y permitir retro alimentar los procesos en procura de mejorarlos.
- El desarrollo de las TIC y el enfoque investigativo pueden ser fuente valiosa para mejorar y reforzar actividades relacionadas con cualquier programa de formación docente. Por ejemplo, la Internet puede permitir al docente recibir capacitación en servicio para continuar su desarrollo profesional a su propio ritmo y en su tiempo libre, igualmente facilita la organización de redes y comunidades de investigación educativa.
- El proceso de formación permanente debe tocar dos frentes, en primer lugar debe actualizar al maestro en las nuevas corrientes pedagógicas y los usos de nuevas formas didácticas y tecnologías que sean adecuadas para la enseñanza, y en segundo lugar debe buscar un mayor nivel de profundidad en el campo de conocimiento específico en el cual el profesional se formó en su pregrado.



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

8. CARACTERIZACIÓN DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DEL META.

En los meses de Mayo y Junio de 2011 la Unidad de Desarrollo Pedagógico, hoy Gerencia de Calidad Educativa de la Secretaría de Educación, desarrolló un diagnóstico de necesidades de capacitación, realizando una encuesta a 832 docentes y directivos docentes, un número representativo estadísticamente si tenemos en cuenta que el total de docentes en los 28 municipios.

De 802 docentes, 313 mujeres y 489 hombres

Su vinculación laboral:

Propiedad:	471
Provisional:	151
Temporal:	63
Período de prueba	86

Nivel de Formación, último título de formación obtenido:

Bachilleres Pedagógicos:	51
Normalistas:	127
Técnicos o tecnólogos	4
Licenciados en educación	420
Profesionales en otras áreas	25
Con especialización	175
Con maestría	4
Con doctorado	0

Experiencia:

Menos de 1 año:	39
Más de 1 menos de 5	160
Más de 5 y menos de 10	154
Más de 10 y menos de 15	168
Más de 15 y menos de 20	99
Más de 20	165



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

Capacitación recibida: (tiempo)

Hace más de 2 años:	187
Hace dos años:	232
En el último año:	523

Capacitación recibida en:⁵

Didácticas específicas:	115
Currículo por competencias:	119
Modelos Flexibles (Escuela Nueva, MEMA, PER, otros)	107
Legislación educativa y laboral:	22
Modelos de gestión y liderazgo:	31
Gestión del conflicto:	76
Proyectos transversales:	76
Cátedra Meta:	2
Tecnologías de información y comunicación:	140
Procesos lecto-escriturales:	50
Diseño, construcción y análisis de evaluación por competencias:	100
Bilingüismo:	85
Etnoeducación:	9
Profundización en área de enseñanza:	45
Ley de Infancia y Adolescencia:	79
Evaluación escolar:	85
Educación especial e inclusiva:	18
Diseño Curricular:	50
Uso pedagógico de recursos:	30
Apropiación de estándares de las áreas:	76
Prácticas pedagógicas del aula:	61
Formulación de proyectos hacia la comunidad:	20
Sistematización de experiencias significativas:	26
Sistema integral de evaluación:	18
Proyectos pedagógicos productivos:	88
Otros no relevantes:	52

⁵ Diagnóstico de necesidades de capacitación realizado por Mauricio Ramírez G, en el 2011 sobre una muestra poblacional de 832 docentes.



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

Necesidades de capacitación: los docentes encuestados solicitan capacitación en las siguientes áreas:

Didácticas específicas:	195
Currículo por competencias:	186
Modelos Flexibles (Escuela Nueva, MEMA, PER, otros)	116
Legislación educativa y laboral:	88
Modelos de gestión y liderazgo:	87
Gestión del conflicto:	87
Proyectos transversales:	185
Cátedra Meta:	24
Tecnologías de información y comunicación:	215
Procesos lecto-escriturales:	225
Diseño, construcción y análisis de evaluación por competencias:	201
Bilingüismo: Inglés	327
Etnoeducación:	36
Profundización en área de enseñanza:	223
Ley de Infancia y Adolescencia:	142
Evaluación escolar:	134
Educación especial e inclusiva:	71
Diseño Curricular:	53
Uso pedagógico de recursos:	121
Apropiación de estándares de las áreas:	114
Prácticas pedagógicas del aula:	194
Formulación de proyectos hacia la comunidad:	85
Sistematización de experiencias significativas:	67
Sistema integral de evaluación:	91
Proyectos pedagógicos productivos:	190
Otros no relevantes:	31

Valoración de la capacitación recibida:

Responden que la capacitación recibida responde a las necesidades de mejoramiento identificadas	315
Responden que la capacitación recibida satisface sus necesidades de mejoramiento profesional.	341



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

Responden que la capacitación recibida es potencialmente aplicable en el aula.	306
Docentes responden que la capacitación recibida satisface necesidades de interacción del establecimiento educativo con el contexto.	297
Docentes responden que la capacitación recibida si tiene impacto en sus estudiantes.	308

Capacitación recibida por directivos docentes: Así mismo se efectuó encuesta a directivos docentes y estos respondieron:

Formulación y ajustes al PEI:	23
Administración de FOSE:	21
Planes de mejoramiento institucional:	25
Sistematización y análisis de información:	4
Administración de MECI:	14
Evaluación de desempeño docente:	28
Modelos de gestión y liderazgo:	7
Elaboración de proyectos de inversión	7
Otros no relevantes:	14

Necesidades de capacitación para directivos docentes:

Formulación y ajustes al PEI:	46
Administración de FOSE:	22
Planes de mejoramiento institucional:	36
Sistematización y análisis de información:	29
Administración de MECI:	31
Evaluación de desempeño docente:	23
Modelos de gestión y liderazgo:	44
Elaboración de proyectos de inversión	36
Otros no relevantes:	4

8.1 Interpretación de resultados:

El Comité Departamental de Capacitación Docente analizó detenidamente la información obtenida en el diagnóstico y entre otras hace énfasis en las siguientes observaciones: Al cotejar tres preguntas de la encuesta:



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

- Último título de formación obtenido por los encuestados,
- Año de graduación,
- Entidad que otorga el grado.

Se infiere que los encuestados en su mayoría obtuvieron el grado de licenciados, 420 para este caso; la graduación más antigua es de 1996 y la tendencia es que esos títulos fueron obtenidos a través de universidad a distancia...

8.2 Experiencia docente:

Los resultados muestran que la población encuestada en su mayoría es población medianamente joven y solo 264 docentes encuestados tienen más de 15 años de experiencia, el grupo de análisis infiere que se ha dado un relevo generacional quedando solo 165 docentes con más de 20 años de experiencia docente dentro de la población muestra.

8.3 Tiempo de la última capacitación recibida:

Hace más de dos años: respondieron 187 docentes. En el grupo que contestó en ese rango, hay 5 subgrupos:

- Capacitación recibida de parte del MEN
- Capacitación recibida de Secretaría de Educación
- Capacitación recibida de Alcaldía Mpal.
- Capacitación recibida de la institución donde labora
- Capacitación obtenida por sus propios recursos

La mayor tendencia de respuestas es la capacitación lograda por sus propios medios, lo cual demuestra que hace dos años o un poco más, la oferta de capacitación por parte de agencias gubernamentales era muy poca.

Hace dos años: respondieron 202 docentes.

La mayor tendencia está en la capacitación obtenida a través de la institución donde labora, se infiere que esa capacitación respondía a situaciones de carácter coyuntural y



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

para satisfacer necesidades institucionales, sin embargo la segunda tendencia más alta los docentes la obtuvieron por sus propios recursos.

Capacitación recibida en el último año: respondieron 570 docentes.

Se repite con mayor frecuencia la capacitación recibida de la institución educativa.

Vale la pena poner en evidencia que las alcaldías municipales a pesar de tener recursos para ese rubro, realmente han ofrecido poca oportunidad de capacitación de los docentes al servicio de los respectivos municipios.

Valoración de la capacitación recibida.

Con respecto a la valoración que los encuestados dan a la capacitación recibida, las repuestas tienden a que ésta más que cualquier cosa solo satisface los intereses de poder ascender profesionalmente.

8.4 Conclusiones sobre la encuesta:

Teniendo en cuenta los resultados de la encuesta, y a manera de conclusión el Comité Departamental de Capacitación Docente manifiesta lo siguiente:

Es de importancia estratégica para el Departamento del Meta que la Formación permanente de docentes sea un producto de alta calidad que satisfaga las necesidades educativas y rescate los niveles de exigencia perdidos.

Es común para todas las entidades que ofrecen capacitación y formación permanente de docentes, terminar su proceso formador en el mismo momento en que finaliza el curso o programa de capacitación sin interesarse por el impacto que la capacitación influya en el mejoramiento de la calidad de los procesos de aula y de la calidad de los procesos del docente capacitado.

Para evaluar el impacto de la formación permanente de docentes es necesario reformular las propuestas de capacitación y formación permanente de docentes, para incluir dentro de los mismos componentes el acompañamiento y monitoreo de las prácticas pedagógicas de los capacitados que garanticen la posibilidad de valorar su calidad y permitir retro alimentar los procesos en procura de mejorarlos.

El desarrollo de las TICs y el enfoque investigativo pueden ser fuente valiosa para mejorar y reforzar actividades relacionadas con cualquier programa de formación



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

docente. Por ejemplo, el Internet puede permitir al docente recibir capacitación en servicio para continuar su desarrollo profesional a su propio ritmo y en su tiempo libre, igualmente facilita la organización de redes y comunidades de investigación educativa.

ANEXOS

ANEXO 1: INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES

Resultados de la Evaluación del Desempeño.

Tras haber realizado la evaluación anual de desempeño de los docentes y directivos docentes vinculados con las disposiciones del decreto 1278 del 19 de junio de 2002, del departamento del Meta, se presenta a continuación la consolidación de la información para proveer un análisis integral que sirva de marco para el diseño y formulación de acciones macro, que tengan un impacto general sobre todos los evaluados, las instituciones educativas y la entidad territorial.

Para el análisis de la información se hizo necesario consolidar los resultados de la evaluación de todos los docentes evaluados, lo que implica calcular el promedio para las competencias que sean posibles comparar, se debe hacer una identificación de los factores causales para formular las acciones que respondan oportunamente a las necesidades de desarrollo personal y profesional de los docentes y directivos docentes evaluados, con el fin de generar el presente informe de resultados finales en el que se plantean las principales conclusiones del proceso

Evaluación de Docentes.

El número total de docentes de aula evaluados en 2011, según reporte del área de Talento Humano, es de 757 docentes en los 28 municipios no certificados del Departamento del Meta.

Según zona		
Zona	Número	%
Rural	419	55,5
Urbana	336	44,5
TOTAL	755	100,0

Según nivel		
Nivel	Número	%
Preescolar	53	7
B. primaria	486	64,4
B. sec. y media	216	28,6
TOTAL	755	100



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

El porcentaje de docentes evaluados es del 87%. El número total de docentes evaluados es de 755 y el número de docentes de aula que se proyectaba evaluar para el 2011, según reporte de la oficina de personal era de 864.

MUNICIPIO	DOCENTES DE AULA EVALUADOS
ACACIAS	107
BARRANCA DE UPIA	17
CABUYARO	6
CASTILLA LA NUEVA	39
CUBARRAL	25
CUMARAL	36
EL CALVARIO	13
EL CASTILLO	31
EL DORADO	16
FUENTEDEORO	37
GRANADA	46
GUAMAL	15
LA MACARENA	11
LA MACARENA	1
LA URIBE	7
LEJANIAS	29
MAPIRIPAN	1
MESETAS	13
PUERTO CONCORDIA	13
PUERTO GAITAN	39
PUERTO LLERAS	33
PUERTO LOPEZ	49
PUERTO RICO	16
RESTREPO	15
SAN CARLOS DE GUAROA	34
SAN JUAN DE ARAMA	22
SAN JUANITO	6
SAN MARTIN DE LOS LLANOS	39
VISTAHERMOSA	39
Total general	755



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

El puntaje total promedio del departamento es de 85,24, se ubican en un nivel satisfactorio; ubicando los mejores promedios en Barranca de Upía y La Macarena, y los promedios más bajos en los municipios de Puerto Gaitán y Puerto Concordia.

MUNICIPIO	Promedio de Puntaje total
ACACIAS	88,34
BARRANCA DE UPIA	92,59
CABUYARO	78,51
CASTILLA LA NUEVA	86,63
CUBARRAL	83,66
CUMARAL	86,79
EL CALVARIO	85,19
EL CASTILLO	82,98
EL DORADO	83,05
FUENTEDEORO	85,23
GRANADA	87,37
GUAMAL	86,61
LA MACARENA	90,03
LA URIBE	81,95
LEJANIAS	86,99
MAPIRIPAN	85,25
MESETAS	81,21
PUERTO CONCORDIA	72,78
PUERTO GAITAN	78,28
PUERTO LLERAS	84,20
PUERTO LOPEZ	86,68
PUERTO RICO	80,86
RESTREPO	87,74
SAN CARLOS DE GUAROA	84,60
SAN JUAN DE ARAMA	84,40
SAN JUANITO	86,24
SAN MARTIN DE LOS LLANOS	84,12
VISTAHERMOSA	84,56
Total general	85,24



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

La mayor parte de los docentes evaluados corresponden al nivel de educación básica primaria, los cuales representan un 64,4%

Según nivel		
Nivel	Número	%
Preescolar	53	7,0
B. primaria	486	64,4
B. sec. y media	216	28,6
TOTAL	755	100,0

Según los promedios obtenidos por nivel educativo, el desempeño se encuentra en un nivel satisfactorio, registrando el mayor promedio en el nivel de preescolar seguido de básica secundaria y media y luego por el promedio obtenido por los docentes evaluados en el nivel de básica primaria.

MUNICIPIO	Básica primaria	Básica secundaria y media	Preescolar
ACACIAS	87,05	88,73	90,79
BARRANCA DE UPIA	92,59		
CABUYARO	78,51		
CASTILLA LA NUEVA	87,52	85,37	88,41
CUBARRAL	81,12	86,57	90,30
CUMARAL	88,40	85,36	91,13
EL CALVARIO	84,45	89,28	
EL CASTILLO	82,48	86,00	90,88
EL DORADO	83,33	81,62	83,66
FUENTEDEORO	85,71	82,05	89,52
GRANADA	87,14	87,30	89,53
GUAMAL	87,35	85,49	
LA MACARENA	90,61	90,73	89,90
LA MACARENA	89,57		
LA URIBE	81,78	82,95	
LEJANIAS	87,20	86,47	86,29
MAPIRIPAN	85,25		
MESETAS	81,90	73,00	
PUERTO CONCORDIA	72,26	67,48	78,03
PUERTO GAITAN	77,62	80,95	78,78
PUERTO LLERAS	82,30	90,31	84,57
PUERTO LOPEZ	86,46	87,25	86,34
PUERTO RICO	81,32	77,63	
RESTREPO	84,57	91,37	
SAN CARLOS DE GUAROA	84,99	84,27	83,35



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

SAN JUAN DE ARAMA	85,66	80,14	
SAN JUANITO	85,36	88,00	
SAN MARTIN DE LOS LLANOS	82,14	88,85	92,33
VISTAHERMOSA	84,10	86,95	84,66
Total general	84,49	86,58	86,73

En el nivel de básica secundaria y media específicamente fueron evaluados 216 docentes, en su mayoría de las áreas de ciencias naturales, matemáticas y educación física.

Según área (secundaria y media)		
Área	Número	%
Ciencias naturales y educación ambiental	54	25,0
Ciencias sociales	19	8,8
Educación artística y cultural	6	2,8
Educación física, recreación y deportes	34	15,7
Educación ética y en valores	4	1,9
Educación religiosa	1	0,5
Humanidades - Lengua Castellana	20	9,3
Idioma Extranjero	17	7,9
Matemáticas	37	17,1
Tecnología e informática	16	7,4
Filosofía	4	1,9
Ciencias económicas y políticas	4	1,9
TOTAL	216	100,0

Los mayores puntajes promedio en las evaluaciones de desempeño se presentaron en las áreas de ciencias económicas y políticas con 92,25 y educación religiosa con un promedio de 90,05.

AREA	Promedio de Puntaje total
Ciencias Económicas y Políticas	92,25
Ciencias Naturales – Física	78,73
Ciencias Naturales – Química	88,36
Ciencias Naturales y Educación Ambiental	86,70
Ciencias Sociales	86,81
Educación Artística y Cultural – Plásticas	82,62
Educación Ética y en valores	88,33



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

Educación Física, Recreación y Deportes	84,92
Educación Religiosa	90,05
Filosofía	88,81
Humanidades - Lengua Castellana	85,08
Idioma Extranjero – Inglés	87,50
Matemáticas	86,98
Tecnología e Informática	88,49
Total general	86,58

PROMEDIOS DE LAS COMPETENCIAS DE LOS DOCENTES EVALUADOS

PROMEDIOS DE LAS COMPETENCIAS EN EL GRUPO DE DOCENTES EVALUADOS

Para la interpretación de la columna 4 (Promedio) se deben tener en cuenta las categorías de la escala:

No satisfactorio (1-59,9); Satisfactorio (60-89,9); Sobresaliente (90-100)

COMPETENCIAS EVALUADAS	Numero de docentes ¹	Puntaje mínimo ²	Puntaje máximo ³	Promedio ⁴	Desv. Estándar ⁵
Dominio curricular	755	57,8	100,0	85,2	7,4
Planeación organización	755	48,8	100,0	84,8	7,8
Pedagógica y didáctica	755	50,0	100,0	84,8	7,4
Evaluación del aprendizaje	755	50,0	98,0	84,1	7,9
GESTIÓN ACADÉMICA	755	60,0	98,5	84,7	6,8
Uso de recursos	755	10,0	100,0	85,5	7,4
Seguimiento de procesos	755	50,0	100,0	84,7	7,4
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	755	55,0	100,0	85,1	6,8
Comunicación institucional	755	57,4	100,0	84,9	7,4
Interacción comunidad - entorno	755	50,0	100,0	84,9	7,9
GESTIÓN COMUNITARIA	755	55,0	100,0	84,9	7,1
Comportamental 1	755	44,9	100,0	85,9	7,4
Comportamental 2	755	50,0	100,0	86,1	7,3
Comportamental 3	755	9,0	100,0	86,2	8,0
TOTAL COMPORTAMENTALES	755	55,0	98,7	86,0	6,9
PUNTAJE TOTAL	755	60,0	98,2	85,2	6,5

1. Docentes registrados en la base de datos.

2. Puntaje mínimo reportado en el grupo de docentes evaluados.

3. Puntaje máximo reportado en el grupo de docentes evaluados.

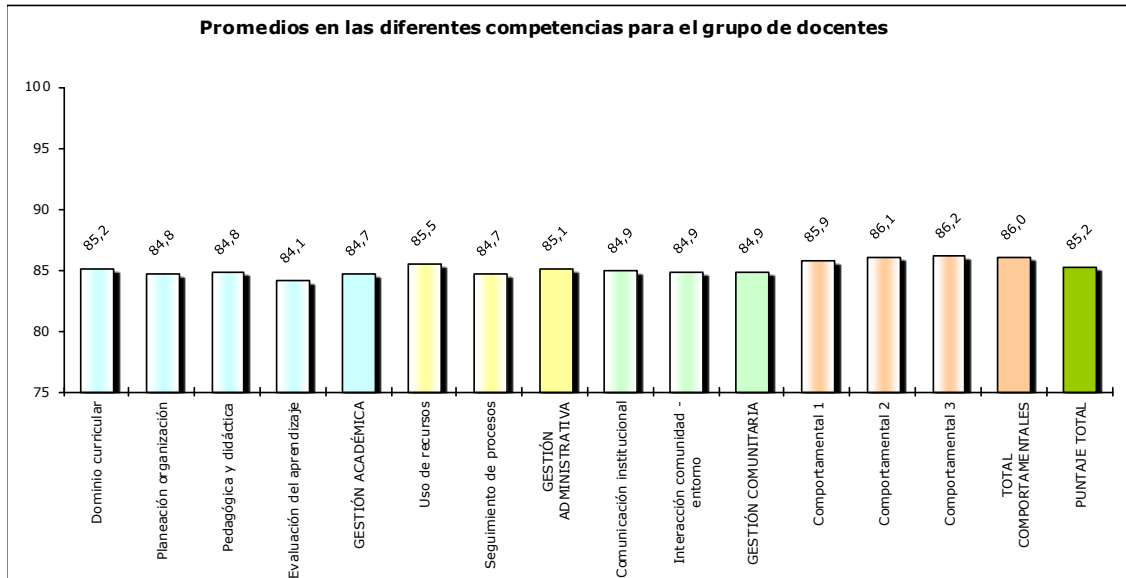
4. Dato que indica la tendencia del grupo de docentes evaluados. Aparece subrayado cuando es inferior a 60.

5. Dato sobre la variabilidad de los puntajes; a mayor desviación estándar, mayor grado de variabilidad entre los puntajes.



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

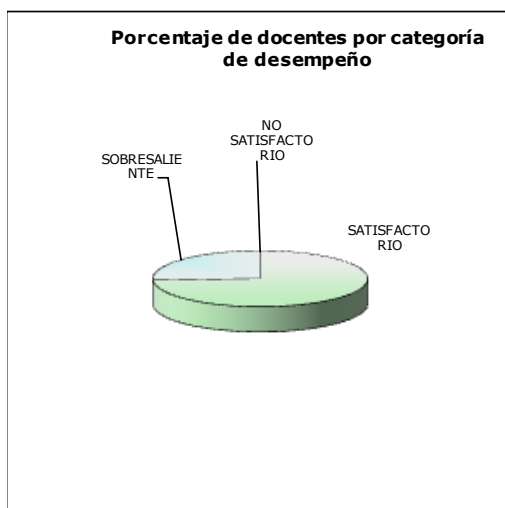
DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015 INFORME GRÁFICO



Las competencias comportamentales más elegidas son trabajo en equipo y compromiso social.

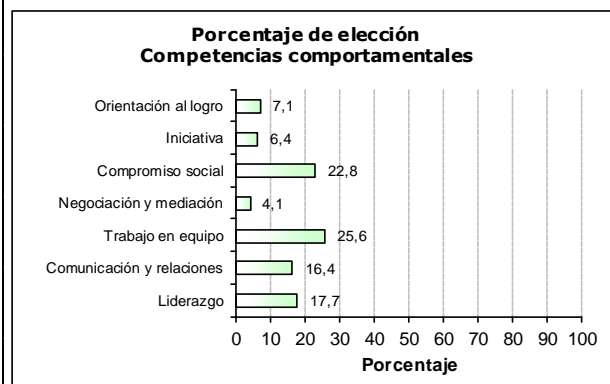
Porcentaje de docentes por categoría

CATEGORÍA	Número	%
NO SATISFACTORIO		
SATISFACTORIO	559	74,0
SOBRESALIENTE	196	26,0
TOTAL	755	100,0



Competencias comportamentales

COMPETENCIA	Frecuencia	%
Liderazgo	401	17,7
Comunicación y relaciones	371	16,4
Trabajo en equipo	579	25,6
Negociación y mediación	92	4,1
Compromiso social	517	22,8
Iniciativa	144	6,4
Orientación al logro	161	7,1
TOTAL	2265	100,0





DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

**DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN
DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015
Evaluación de Directivos Docentes.**

Los directivos/docentes evaluados en el 2011 fueron (49), que representan el 100% de la población a evaluar.

Según zona		
Zona	Número	%
Coordinador	29	59,2
Director rural	10	20,4
Rector	10	20,4
TOTAL	49	100,0

Según zona		
Zona	Número	%
Rural	27	55,1
Urbana	22	44,9
TOTAL	49	100,0

El mayor número de directivos evaluados, se ubicó en el municipio de Acacias.

MUNICIPIO	NUMERO	MUNICIPIO	NUMERO
ACACIAS	10	LA MACARENA	2
CABUYARO	1	LA URIBE	1
CALVARIO	1	LEJANIAS	4
CASTILLA LA NUEVA	2	MESETAS	2
CUBARRAL	1	PUERTO LOPEZ	2
CUMARAL	2	PUERTO LÓPEZ	1
EL CASTILLO	1	PUERTO RICO	2
EL DORADO	2	RESTREPO	1
FUENTE DE ORO	1	SAN JUAN DE ARAMA	1
GRANADA	6	SAN MARTIN	2
GUAMAL	2	VISTAHERMOSA	2
Total general	49		



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

PROMEDIOS DE LAS COMPETENCIAS EN EL GRUPO DE DIRECTIVOS DOCENTES EVALUADOS

Para la interpretación de la columna 4 (Promedio) se deben tener en cuenta las categorías de la escala:

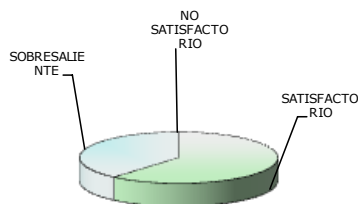
No satisfactorio (1-59,9); Satisfactorio (60-89,9); Sobresaliente (90-100)

COMPETENCIAS EVALUADAS	Número de docentes ¹	Puntaje mínimo ²	Puntaje máximo ³	Promedio ⁴	Desv. Estándar ⁵
Planeación y organización	49	63,0	98,0	86,3	6,9
Ejecución	49	50,0	98,0	86,0	8,2
GESTIÓN DIRECTIVA	49	56,5	98,0	86,1	7,5
Pedagógica y didáctica	49	50,0	97,0	86,1	7,6
Innovación y direccionamiento académico	49	70,0	98,0	85,7	6,9
GESTIÓN ACADÉMICA	49	60,0	97,5	85,9	6,9
Administración de recursos	49	68,0	98,0	87,7	6,1
Gestión del talento humano	49	72,0	98,0	87,4	6,5
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	49	70,0	97,5	87,5	6,2
Comunicación institucional	49	66,0	97,0	86,0	6,8
Interacción comunidad - entorno	48	68,0	96,0	86,8	6,3
GESTIÓN COMUNITARIA	49	67,0	96,5	86,4	6,4
Funcional					
Comportamental 1	49	75,0	97,0	88,8	5,5
Comportamental 2	49	70,0	97,0	87,7	6,5
Comportamental 3	49	79,0	98,0	89,1	5,5
TOTAL COMPORTAMENTALES	49	77,7	97,0	88,5	5,4
Comportamental					
PUNTAJE TOTAL	49	67,4	97,0	87,0	6,1

Porcentaje de docentes por categoría:

CATEGORÍA	Número	%
NO SATISFACTORIO		
SATISFACTORIO	30	61,2
SOBRESALIENTE	19	38,8
TOTAL	49	100,0

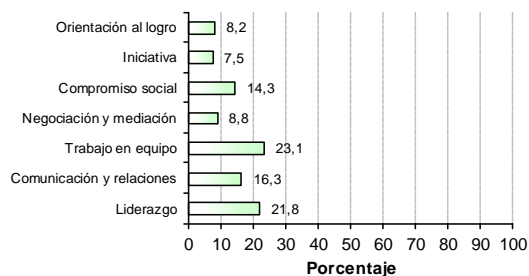
Porcentaje de directivos docentes por categoría de desempeño



Competencias comportamentales

COMPETENCIA	Frecuencia	%
Liderazgo	32	21,8
Comunicación y relaciones	24	16,3
Trabajo en equipo	34	23,1
Negociación y mediación	13	8,8
Compromiso social	21	14,3
Iniciativa	11	7,5
Orientación al logro	12	8,2
TOTAL	147	100,0

Porcentaje de elección Competencias comportamentales





DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

El 64% de los directivos evaluados se ubican en categoría de desempeño satisfactorio.

Problemas prioritarios que se presentan en la evaluación de desempeño de Docentes y Directivos/docentes del Departamento del Meta.

De acuerdo con el reporte consolidado y entregado al equipo de Gestión de la Evaluación de la Subsecretaría de Desarrollo Pedagógico, por parte de la oficina de Talento Humano, se encuentra que los problemas prioritarios en cada una de las competencias evaluadas está en:

Problemas prioritarios en las competencias de TIPO A.

- Falencias en estrategias pedagógicas para mejorar el desempeño académico de los estudiantes
- Falta de conocimiento del PEI, en el desarrollo de las acciones que contempla
- Debilidad en el desarrollo de competencias básicas, e innovadoras en el aula, que contribuyan a mejorar la Calidad Educativa.
- Debilidad en metodologías que permitan resignificar el mejoramiento, el proceso de enseñanza aprendizaje y la práctica pedagógica.
- Intervención en el conocimiento de la ética y los valores en relación con los estudiantes
- Falta de conocimiento para aplicar la evaluación de desempeño de docentes y directivos docentes etnoeducadores.
- Fortalecimiento en la programación del currículo

Problemas prioritarios en las competencias de TIPO B.

- Falencias en la apropiación del trabajo en el aula.
- Debilidad en el trabajo en equipo, e integración de los miembros de la comunidad Educativa, para tener un mejor clima organizacional
- Falta apropiación de los mecanismos de participación institucional.
- Falta apropiación en la organización escolar

Problemas prioritarios en las competencias de TIPO C.

- Falta acercamiento entre la Comunidad Educativa y la Comunidad



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

- Proyección del PEI hacia las comunidades

CONCLUSIONES:

A partir del consolidado se deberán modificar aquellos aspectos de las prácticas docentes que hayan sido detectados como poco adecuados a las características de los estudiantes y el contexto socio económico y cultural de la comunidad educativa.

Esperamos que los rectores y los directores rurales responsables de la Evaluación de desempeño de los docentes y directivos docentes que laboran en sus respectivas Instituciones Educativas, aporten en la construcción del proceso y se apropien de él, de tal manera que encuentren en su aplicación una verdadera herramienta para apoyar al docente en el desempeño de sus funciones y en la cualificación de la evaluación.

El resultado de esta evaluación nos permite que la docencia sea ejercida por educadores idóneos partiendo desde el conocimiento de su formación, experiencia, desempeño y competencias, como los atributos esenciales, buscando con ello una Educación de Calidad.

A partir de aquí se debe propiciar cambios positivos en el desempeño del docente y de los directivos docentes a través del análisis y retroalimentación de los aspectos fuertes y débiles de sus prácticas

Por otra parte se debe recoger las diferentes perspectivas de la actividad docente y de la gestión del directivo docente, y tomar en cuenta el desarrollo de los actores involucrados en los tres escenarios, aula organización escolar, comunidad.

En este proceso el **CODIGO DE ETICA** juega un papel muy importante en la evaluación de desempeño de docentes y directivos docentes, ya que se define como todas aquellas acciones que están permitidas y las que no están permitidas, los profesionales deben seguir las normas éticas y legales más elevadas puesto que en el ejercicio de su profesión, deberán tener presente que sus actividades están encaminadas a cumplir con una función socialmente responsable y respetuosa de la dignidad humana.

En este sentido, en la evaluación del desempeño se debe tener en cuenta que:

- Se deben aplicar los mismos criterios de la evaluación a todos los evaluados que se encuentran en las mismas condiciones.
- Los procedimientos de registro y valoración de la información se deben llevar a cabo con rigurosidad.



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

- La importancia del análisis de la Evaluación de desempeño de docentes, permite a las instancias que formulan y desarrollan las políticas educativas, orientarlas hacia el mejoramiento de los resultados en competencias.

La Evaluación de desempeño docente es una forma de evaluación que tienen lugar cotidianamente en los sistemas educativos, que en general se llevan adelante de manera muy precaria y sistemática, pero que bien realizada, tendría un enorme potencial de cambios.

Se precisa que un buen docente hace una gran diferencia en el aprendizaje de sus estudiantes. Un mal docente, en especial en los primeros grados de la escolaridad, puede generar daños irreversibles.

La Secretaría de Educación del Departamento del Meta debe ofrecer a los docentes y directivos docentes múltiples oportunidades de mejora durante su carrera profesional, con énfasis en mejora de las prácticas de enseñanza en los diferentes campos disciplinares de desempeño, se deben establecer altas expectativas de desempeño que motiven un desempeño eficaz.

Buena parte del problema de la evaluación docente tiene que ver con funciones conceptuales acerca de los fines de la evaluación, así como en torno a la naturaleza del trabajo docente y al tipo de incentivo que puede funcionar en la docencia.

Así mismo, es claro que los docentes deben manejar competencias transversales para que puedan orientar una formación integral; además, es necesario que el docente tenga a la lectura como parte de su continuo mejoramiento, crecimiento y desarrollo personal y profesional; que sepa donde localizar la información, que maneje buenas relaciones interpersonales, que sea capaz de tomar decisiones, que gestione y que tenga clara la disciplina y la autoestima.

Pero nos damos cuenta que a los docentes y directivos docentes del Departamento del Meta se les deben brindar herramientas para que puedan responder a las nuevas exigencias enfocadas a cambiar en la actitud técnico profesional, en metodologías, en didácticas y sobre todo en la resignificación del concepto sobre el perfil sociocultural de los estudiantes.

Es pertinente mirar la evaluación de desempeño como una herramienta fundamental para gestionar la calidad docente, pero es más que eso, también cumple importantes funciones en el contexto de la política de gestión de cada institución, posibilita establecer planificaciones basadas en rendimiento, facilita el diseño que den sistema de promoción profesional, permite detectar necesidades de formación y capacitación no adquiridos, y estimula las relaciones humanas dentro de la institución aportando a



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

la formación de una cultura cooperativa de orientación hacia el estudiante y mejora continua .

Es de gran importancia reconocer y exaltar la invaluable labor desempeñada por los maestros, maestras y directivos docentes del Departamento del Meta por su liderazgo, trabajo en equipo, impacto y reconocimiento de su quehacer pedagógico, por sus buenas relaciones interpersonales y deseo permanente de cualificación al servicio de su profesión.

Por todo lo anterior, nuestro objetivo básico es fortalecer la profesión docente a partir de este análisis, dotándolos de herramientas que les permita cualificarse en las áreas pertinentes y realizar una mejor labor al frente de sus estudiantes.

En paralelo con lo anterior, hay que hacer una reflexión sobre las prácticas pedagógicas en el sentido de propender por la transformación en una posición abierta a la enseñanza y aprendizaje continuo, hacer la identificación de los profesionales mas competentes , con el fin de ofrecerles incentivos que los retengan en la docencia y sobre todo en las zonas rurales de difícil acceso donde muchos desarrollan su labor profesoral , a si como nuevos roles de tutorías y orientación a otros docentes como modo de difundir su conocimiento práctico al interior de la profesión.

Los profesores necesitan construir un paradigma de evaluación que sea capaz de transformar la enseñanza en procura de mejores aprendizajes de los escolares; un paradigma que privilegie el fomento de una cultura de la evaluación como premisa clave para el mejoramiento de la calidad de la educación.

En resumen, se evalúo la calidad de las actividades docentes, idealmente tanto sobre el proceso de enseñanza y el aprendizaje mismo, su entorno y evidentemente los resultados propios de la actividad docente; la idea es disponer de la información sobre el nivel de calidad que se esta proporcionando con las mismas ideas , implantar un sistema de mejora continua de los procesos formativos mas apropiados por la gestión de los recursos humanos, gestión de los directivos y no tan solo preocuparse de cómo enseñar , si no más de como aprender, dado que hoy Calidad Educativa se refiere menos a la memorización y más a la adquisición de destrezas de nivel superior: **saber, hacer y saber ser** , se deben entender las distintas necesidades de manera de asegurar equivalentes e igualitarias oportunidades de aprendizaje. La actual sociedad del conocimiento como lo citan algunos autores, exige a las instituciones educacionales que desarrollen nuevas capacidades y competencias.

Por otra parte, es recomendable que se hagan los ajustes presupuestales necesarios para todo lo que implica la adecuada implantación del subproceso de la evaluación de



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

desempeño y los que se asocian al mismo, como la instalación del Sistema Institucional de Evaluación de los Estudiantes-SIEE-.

Se aprecia que la evaluación y su impacto en el mejoramiento de la Calidad de la Educación se basa en objetivos donde la evaluación, los indicadores y criterios deben establecerse de forma consensuada en el seno de la institución con la participación de los propios evaluados. Al hacerlo de esta forma, los objetivos del programa de evaluación, serán más realistas y se incrementara la motivación del docente, de lo contrario si este no tiene una idea clara de que es lo que la institución quiere y de cómo va a ser valorado su trabajo, resultara más difícil que pueda mejorar su rendimiento.

Sin embargo, el consolidado de la evaluación de los Docentes y Directivos docentes del Departamento del Meta, es un sistema y como tal solo proporciona información relevante si se realiza un seguimiento estadístico del mismo, comparando, comprobando y correlacionando los resultados de las evaluaciones de las pruebas saber 5to, 9no, 11e de los estudiantes, la evaluación de desempeño de los docentes y directivos/docentes y la autoevaluación institucional e igualmente con el SIEE.

Es relevante que el 65% de nuestras Instituciones Educativas que se encuentran en bajo logro respecto a las pruebas saber 11, reflexionen sobre esta realidad y se planteen interrogantes que motiven de manera crítica la pregunta:

¿Qué está pasando con los resultados obtenidos por los estudiantes en las pruebas SABER?

¿Cuáles son las mejores prácticas que circulan al interior de mi establecimiento educativo?

¿Cómo me transformo y transformo la práctica pedagógica en procura de un mejor desempeño?

La Calidad Educativa exige que todos los estudiantes sin importar sus características individuales o procedencia socioeconómica puedan alcanzar su paso por la institución escolar, alcanzando las metas previstas en la educación básica.

Finalmente,

La calidad de un sistema educativo no puede ser superior a la calidad de sus docentes. El único camino para mejorar los aprendizajes es mejorar la enseñanza. Un buen desempeño como país requiere que todos los estudiantes aprendan.



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

Con todo esto se concluye que se deben realizar los talleres sobre modelos pedagógicos a los docentes y directivos docentes, la idea es mejorar la Calidad de la Educación de los estudiantes de los diferentes planteles educativos públicos del Departamento del Meta los cuales en la actualidad cuentan con muy bajo nivel en las áreas del saber; por lo tanto, en la mayoría de las oportunidades se les dificulta ingresar a la educación superior.

Por otra parte es necesario formular un proyecto que genere una cultura de evaluación para el mejoramiento de la Calidad Educativa

Queda aún por reflexionar acerca de las responsabilidades en el proceso de evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes en relación con el mejoramiento de la Calidad de la Educación.



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Plan de Mejoramiento Institucional.

El Plan de Mejoramiento Educativo es el instrumento a través del cual las Instituciones planifican y organizan su proceso de mejoramiento educativo centrado en los aprendizajes para un periodo de cuatro (4) años. En él se establecen metas y aprendizajes, las acciones a desarrollar en cada Institución Educativa en cada una de las áreas de gestión establecidas.

Los Planes de mejoramiento Educativos deben estar orientados a mejorar el aprendizaje de los estudiantes y el desempeño de los docentes y directivos docentes.

Consolidado y análisis de la evaluación de desempeño hacia al plan de mejoramiento institucional.

El equipo de evaluación del Proceso D01: Gestión de la evaluación educativa, de la Secretaria de Educación del Departamento del Meta toma como base el resultado del diagnóstico del consolidado de la evaluación de desempeño de los docentes y directivos docentes del departamento, de aquellos que se encontraban en período de prueba; dado que fue y se constituyó en la única información confiable suministrada por la oficina de Talento Humano de la Secretaria, de tal manera que se puedan formular acciones de mejoramiento conjuntas y coordinadas, que permitan el inicio de un proceso de mejora continua de la docencia, se contribuya a fortalecer los procesos de mejoramiento de la Calidad Educativa, y se propicie una mayor relevancia y eficiencia de la educación con el fin de desarrollar estrategias regionales de mejoramiento y entregar al subproceso D02.02: Apoyar a la ejecución de los planes de mejoramiento de las instituciones educativas oficiales y no oficiales, los resultados que sirvan de insumo para apoyar el desarrollo de este subproceso.

Con los resultados del proceso de la evaluación de desempeño de docentes y directivos docentes se procede a formular la parte estratégica y la parte operativa del **plan de mejoramiento**, este documento debe contemplar oportunidades de mejoramiento y un proceso de acompañamiento.

El proceso de acompañamiento a las instituciones educativas, permite que los pasos y procedimientos a desarrollar para la formulación del plan de mejoramiento sean validados y legitimados en las prácticas con los directivos docentes y docentes en



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

algunos casos, en otros con los equipos de trabajo de las instituciones educativas y los equipos de profesionales adscritos a los GAGEM.

Estrategias para formular el plan de mejoramiento teniendo en cuenta la evaluación de desempeño de docentes y directivos docentes.

Para realizar el plan de mejoramiento es importante diseñar unas estrategias que establezcan procesos colectivos de diagnóstico de la realidad educativa de la evaluación de desempeño de docentes y directivos/docentes que permitan identificar y reconocer la problemática educativa, además de las razones que la originan, puesto que facilita ver las condiciones y factores del contexto interno y externo, su interrelación con la comunidad, de tal modo que contribuyan al mejoramiento de la calidad educativa. A continuación, se define la descripción de la situación actual de la evaluación de desempeño de docentes y directivos docentes

- Actualización en conocimientos tecnológicos relacionados con los contenidos más innovadores que se hayan establecido como elemento clave para mejorar las estrategias metodológicas de enseñanza; es decir las MTICS en el aula de clases.
- Cualificación polivalente y flexible que facilite el uso y adaptación a las innovaciones tecnológicas.
- Cualificación en redes de trabajos para que puedan así transmitir al estudiante formas de trabajo colaborativo que incorporen nuevas formas de comunicación.
- Capacitación en fomento de la producción de material de apoyo didáctico.
- Cualificación de los temas transversales obligatorios.
- Cualificación en métodos de enseñanzas
- Cualificación en la regularidad y calidad de la relación y acercamiento con los padres de familia o representante legal.
- Capacitación a los directivos docentes en temas relacionados con la dirección y supervisión
- Cualificación en competencias básicas pedagógicas que contribuyan a mejorar la calidad educativa
- Seminario taller sobre evaluación de desempeño de docentes y directivos docentes y etnoeducadores (afros, Raizales e indígenas).



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

- Capacitación en el desarrollo de la evaluación de desempeño
- Asesorar a la Biblioteca Departamental para que contribuyan a la construcción de una política de gestión de la información y el conocimiento en el Sistema Educativo Nacional, con el desarrollo de su área de capacitación virtual y un espacio democrático de formación para los directivos docentes y docentes on-line.
- Cualificación en la implementación del Sistema Institucional de la Evaluación de Estudiante SIEE como oportunidad de mejora
- Cualificación en una cultura de la evaluación que genere apropiación en los estudiantes para el desarrollo de las Pruebas Saber.
- Cualificación en mecanismos de participación Institucional.
- Cualificación en el tema de clima organizacional
- El proceso de Evaluación de Desempeño busca valorar la creatividad y compromiso con que docentes y directivos docentes cumplen su labor.
- Ofrecer al profesorado herramientas y recursos que los ayuden a implementar iniciativas de innovación y de mejora de la calidad educativa de la actividad docente.

La evaluación de desempeño de docentes y directivos docentes hacia el Plan de Formación Docente.

El **Plan de Formación Docente** debe ser un documento atractivo, dinámico y flexible, además debe ser pertinente, coherente y viable, donde se combine el saber pedagógico, el trabajo en el aula y la supervisión, con el fin de lograr que este documento se ponga en práctica por parte de todos los docentes y directivos docentes del Departamento del Meta.

La participación en la planeación, garantiza y facilita el reconocimiento de la diferencia, la interlocución entre los actores de la comunidad educativa y la comunidad y otros sectores de la sociedad y el estado, la integralidad en el análisis y definición de alternativas para la organización en la ejecución de las decisiones tomadas en el proceso de la formulación del plan.

Es de gran importancia tener en cuenta la participación en el momento de la planeación en las Instituciones Educativas, porque permite formar a sus integrantes en la acción, en el ejercicio del liderazgo y del compromiso social, además fortalece a la institución; es decir, no es posible la participación sin procesos colectivos organizados



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

y no es posible consolidar las evaluaciones sin la participación de todos los integrantes de la comunidad educativa.

El Plan de Formación Docente se formula desde la realidad donde se debe realizar un cronograma e incluye actividades, responsables, costos, recursos y responsables del seguimiento del plan.

Por otro lado, se debe incluir en el Plan de Formación una propuesta orientada al proceso de la evaluación de docentes y directivos docentes en periodo de prueba y una orientada para la construcción de los protocolos y a manera de ejemplo, un protocolo de evaluación para un docente de preescolar, básica (primaria y secundaria) y media, con un listado de aspectos de las competencias, indicadores, la ponderación de los mismos y una escala de valoración. Finalmente, se debe anexar un listado de aspectos de competencias que puedan servir de base para la construcción de protocolos e instrumentos de valoración del Periodo de Prueba.

En este sentido le compete al **Comité Territorial de Formación Docente**, entre otras funciones, la definición de criterios para el seguimiento, control y evaluación de los planes de formación de los educadores y la formulación de criterios para el seguimiento y verificación de los programas registrados.

Es relevante que la adquisición y el desarrollo de competencias por parte de los estudiantes dependen de múltiples factores individuales y de contexto, es innegable que los docentes y directivos docentes jueguen un papel fundamental en los procesos de enseñanza –aprendizaje que se dan en las Instituciones Educativas, ya sea desde la dirección de los Establecimientos o desde las practicas pedagógicas en las aulas. En otras palabras, el factor de formación de los docentes es esencial en cualquier modelo de Calidad de la Educación, por lo que evaluar a los educadores es una acción estratégica para la política educativa.

Cabe resaltar que el Plan Territorial de Capacitación y Formación Docente y de Directivos Docentes tiene, entre otros, como objetivos:

- 1) Reflexionar sobre la formación por competencias y aprender a diseñar las asignaturas utilizando estrategias de enseñanza- aprendizaje y un sistema de evaluación que responda a las exigencias de este modelo de formación.
- 2) Reflexionar sobre el papel de la metodología activa en el nuevo marco del espacio colombiano y conocer como seleccionar y poner en práctica el abanico de estrategias de enseñanzas – aprendizajes según el objetivo de las asignaturas.
- 3) Compartir entre el profesorado las experiencias significativas.



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

- 4) tener los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades
- 5) Fomentar, desarrollar y fortalecer una cultura de investigación y apropiación social de la ciencia, la tecnología y la innovación, en el plan de formación a continuación se describe las capacitaciones que harán parte del Plan de Formación docente.

En este sentido, es menester considerar que los temas o aspectos más relevantes identificados como necesidades de formación, se listan a continuación:

- Formación de docentes investigadores que formen niños y niñas investigadores (programa Ondas)
- Formación en gerencia, gestión y liderazgo de la institución educativa.
- Formación en proyección social y comunitaria de la escuela (extensión)
- Formación y actualización de los docentes que permitan la actualización de buenas prácticas pedagógicas.
- Fomento del dominio de una segunda lengua extranjera: inglés
- Actualización de los directivos docentes en el ciclo de mejoramiento
- Fortalecimiento en las alianzas estratégicas.
- Formación a docentes en la atención de grupos poblacionales o en situación de vulnerabilidad que experimentan barreras al aprendizaje y a la participación en diferentes contextos.
- Promoción de procesos de investigación que propendan por la innovación educativa para darle sentido a la MTIC, desde una constante de las nuevas formas de ser y sentir.
- Formación de docentes capaces de comunicarse en inglés, con estándares internacionales comparables.
- Consolidación de proyectos de formación y programas de actualización que permitan el mejoramiento de la gestión directiva, académica, administrativa y de proyección comunitaria.
- Apoyo al desarrollo de los recursos necesarios para que cada docente elabore su portafolio.



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

- Seminario en una cultura de la evaluación que genere estrategias pedagógicas para mejorar el desempeño académico de los estudiantes
- Cualificación en formulación del **PEI y PMI**
- Seminario taller sobre la evaluación de desempeño a docentes y directivos docentes etnoeducadores (afro descendientes e indígenas)
- Talleres de competencias básicas pedagógicas que contribuyan mejorar el trabajo en el aula.
- Cualificación en modelos flexibles.
- Capacitación en los temas de clima organizacional
- Cualificación en mecanismos de participación institucional.
- Capacitación en interacción y acercamiento institución educativa y a la comunidad
- Capacitación en supervisión para directivos docentes y docentes.
- Fortalecimiento en redes trabajo
- Apoyo en metodologías que permitan resignificar el proceso de enseñanza – aprendizaje y la practica pedagógicas
- Capacitación en el uso y medios de las TIC
- La idea es mejorar la Calidad de la Educación de los estudiantes de los diferentes planteles educativos públicos de la región, las cuales en la actividad cuentan con muy bajo nivel en las áreas del saber.
- Se debe generar en los docentes y directivos una transformación y preparación profesional de una cultura de trabajo que forme estudiantes creativos que construyan una nueva visión.



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

**DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN
DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015
ANEXO 2: RESULTADOS PRUEBAS EXTERNAS DESDE EL AÑO 2008 AL AÑO
2012 POR INSTITUCIÓN EDUCATIVA OFICIAL DEPARTAMENTO DEL META
SIN INCLUIR AL MUNICIPIO DE VILLAVICENCIO.**

MUNICIPIO	INSTITUCION O CENTRO EDUCATIVO	2008	2009	2010	2011	2012	COMPORTAMIENTO CON RESPECTO AL AÑO ANTERIOR
ACACIAS	IE. COL. DPTAL JUAN ROZO	MEDIO	MEDIO	ALTO	ALTO	ALTO	IGUAL
ACACIAS	IE. LUIS CARLOS GALAN SARMIENTO	MEDIO	n.d.	ALTO	ALTO	MEDIO	BAJA
ACACIAS	IE ESCUELA NORMAL SUPERIOR	MEDIO	ALTO	ALTO	ALTO	SUPERIOR	SUBE
ACACIAS	IE. SAN ISIDRO DE CHICHIMENE	BAJO	MEDIO	BAJO	MEDIO	MEDIO	IGUAL
ACACIAS	UE. DINAMARCA	BAJO	MEDIO	BAJO	MEDIO	MEDIO	IGUAL
ACACIAS	IE. PABLO EMILIO RIVEROS	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	IGUAL
ACACIAS	IE. VEINTE DE JULIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	BAJO	ALTO	SUBE
ACACIAS	IE. COLEGIO AGROPECUARIO	MEDIO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	IGUAL
ACACIAS	INSTITUCION EDUCATIVA MARIA MONTESSORI	MEDIO	MEDIO	MEDIO	BAJO	MEDIO	SUBE
ACACIAS	INSTITUCION EDUCATIVA RURAL STA TERESITA	BAJO	BAJO	BAJO	MEDIO	MEDIO	IGUAL
BARRANCA DE UPIA	IE. FRANCISCO WALTER	BAJO	INFERIOR	BAJO	BAJO	BAJO	IGUAL
CABUYARO	UNIDAD EDUC DE CABUYARO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	IGUAL
CASTILLA LA	IE. UNIDAD EDUCATIVA CASTILLA LA NUEVA	BAJO	MEDIO	MEDIO	ALTO	MEDIO	BAJA
CUBARRAL	UNIDAD EDUC JOSE E RIVERA	BAJO	n.d.	MEDIO	MEDIO	MEDIO	IGUAL
CUMARAL	IE. COLEGIO JOSE A GALAN	MEDIO	ALTO	MEDIO	ALTO	ALTO	IGUAL
CUMARAL	IE. UN. EDUC SAN ISIDRO DE VERACRUZ	BAJO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	IGUAL
CUMARAL	IE. UN EDUC. DE GUACAVIA	MEDIO	MEDIO	BAJO	MEDIO	MEDIO	IGUAL
EL CALVARIO	COL ESTATAL JUAN BAUTISTA ARNAUD	BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	ALTO	IGUAL
EL CALVARIO	COL AGROP SIMON BOLIVAR	BAJO	MEDIO	INFERIOR	MEDIO	MEDIO	IGUAL
EL CASTILLO	UNIDAD EDUC OVIDIO DECROLY	CERRADO	INFERIOR	BAJO	MEDIO	MEDIO	IGUAL
EL DORADO	I.E. CDR EL DORADO	INFERIOR	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	IGUAL
FUENTE DE ORO	UNIDAD EDUC. SAN ANTONIO DEL ARIARI	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	BAJO	BAJA
FUENTE DE ORO	UNIDAD EDUC EL PROGRESO	MEDIO	BAJO	INFERIOR	BAJO	BAJO	IGUAL
FUENTE DE ORO	INSTITUCION EDUCATIVA ANTONIO NARIÑO	BAJO	BAJO	INFERIOR	BAJO	MEDIO	SUBE
GRANADA	IE. ESC NORMAL MARIA AUXILIADORA	BAJO	ALTO	ALTO	SUPERIOR	SUPERIOR	IGUAL
GRANADA	IE CAMILO TORRES	ALTO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	IGUAL



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

GRANADA	IE.LUIS CARLOS GALAN SARMIENTO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	IGUAL
GRANADA	IE COL GENERAL SANTANDER	MEDIO	BAJO	BAJO	MEDIO	MEDIO	IGUAL
GRANADA	IE VALENTIN GARCIA	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	ALTO	SUBE
GRANADA	IE. AGRICOLA LA HOLANDA	BAJO	MEDIO	ALTO	ALTO	MEDIO	BAJA
GRANADA	IE. BRISAS DE IRIQUE	MEDIO	BAJO	BAJO	MEDIO	MEDIO	IGUAL
GRANADA	IE. TECNICO IND. DOS QUEBRADAS	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	IGUAL
GRANADA	IE JOSE ANTONIO GALAN	BAJO	MEDIO	MEDIO	ALTO	MEDIO	BAJA
GRANADA	IE. COL SANTA MARIA MAZARELLO	INFERIOR	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	IGUAL
GUAMAL	INST EDUC. JOSE MARIA CORDOBA	MEDIO	MEDIO	MEDIO	ALTO	ALTO	IGUAL
LA MACARENA	INST EDUC NTRA SRA DE LA MACARENA	MEDIO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	IGUAL
LA MACARENA	NUEVO HORIZONTE	MEDIO		INFERIOR	BAJO	BAJO	IGUAL
LA MACARENA	I.E. SAN JUAN DEL LOZADA				MEDIO	MEDIO	IGUAL
LEJANIAS	IE.LEJANIAS		MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	IGUAL
LEJANIAS	IE. GABRIELA MISTRAL	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	MEDIO	SUBE
MAPIRIPAN	IE. JORGE ELIECER GAITAN	BAJO	INFERIOR	INFERIOR	BAJO	BAJO	IGUAL
MESETAS	IE. LOS FUNDADORES	INFERIOR	BAJO	MEDIO	INFERIOR	BAJO	SUBE
PUERTO CONCORDIA	COLEGIO DE BACHILLERATO DEPARTAMENTAL	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	IGUAL
PUERTO CONCORDIA	INSTITUCION EDUCATIVA EL ALCARAVAN	BAJO			BAJO	BAJO	IGUAL
PUERTO CONCORDIA	INSTITUCION EDUCATIVA PUERTO IRIS				BAJO	BAJO	IGUAL
PTO GAITAN	COLEG. NAL JORGE E GAITAN		MEDIO	BAJO	MEDIO	MEDIO	IGUAL
PTO GAITAN	INSTITUCION EDUCATIVA KUWEI	BAJO		INFERIOR	INFERIOR	INFERIOR	IGUAL
PUERTO LLERAS	IE. UNIDAD EDUCATIVA PTO LLERAS		MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	IGUAL
PUERTO LLERAS	I E. HECTOR JARAMILLO DUQUE	MEDIO	BAJO	BAJO	MEDIO	MEDIO	IGUAL
PUERTO LOPEZ	IE.COL MPAL CPITAN MIGUEL LARA	BAJO	ALTO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	IGUAL
PUERTO LOPEZ	IE.COL BASICO RAFAEL URIBE URIBE	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	IGUAL
PUERTO LOPEZ	IE.COL NAL ENRIQUE OLAYA HERRERA	ALTO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	IGUAL
PUERTO LOPEZ	IE. UNIDAD EDUC REMOLINO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	IGUAL
PUERTO LOPEZ	I. E. YAALIAKEISY	INFERIOR	INFERIOR	BAJO	BAJO	BAJO	IGUAL
PUERTO LOPEZ	IE.UNIDAD EDUC PTO GUADALUPE	INFERIOR	MEDIO	BAJO	ALTO	MEDIO	BAJA
PUERTO LOPEZ	IE.TECNICO AGROPECUARIO	BAJO	BAJO	INFERIOR	BAJO	MEDIO	SUBE
PUERTO LOPEZ	IE. STA TERESITA DE PACHAQUIQRO	BAJO	BAJO	BAJO	MEDIO	MEDIO	IGUAL
PUERTO RICO	INST EDUC URBANA DE PTO RICO	BAJO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	IGUAL



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

RESTREPO	IE. EMILIANO RESTREPO ECHAVARRIA	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	IGUAL
RESTREPO	IE. PTE AMARILLO FRANCISCO TORRES DE LEON	MEDIO	ALTO	ALTO	ALTO	SUPERIOR	SUBE
SAN CARLOS DE GUAROA	IE. COLEGIO NACIONALIZADO	ALTO	MEDIO	BAJO	MEDIO	BAJO	BAJA
SAN CARLOS DE GUAROA	I E SIMON BOLIVAR	BAJO	BAJO	BAJO	MEDIO	MEDIO	IGUAL
SAN JUAN DE ARAMA	I E SAN JUAN DE ARAMA	BAJO	BAJO	INFERIOR	BAJO	MEDIO	SUBE
SAN JUAN DE ARAMA	I E MANACAL	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	IGUAL
SAN JUANITO	COLEGIO NALZADO JHON F KENNEDY	MEDIO	MEDIO	BAJO	MEDIO	ALTO	SUBE
SAN MARTIN	IE. COLEGIO NACIONAL INTEGRADO	MEDIO	n.d.	MEDIO	MEDIO	ALTO	SUBE
SAN MARTIN	I.E. IRACA	MEDIO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	IGUAL
URIBE	IE. COL.DEPTAL RAFAEL URIBE U	MEDIO	MEDIO	BAJO	MEDIO	MEDIO	IGUAL
URIBE	IE. LA JULIA	BAJO	ALTO	BAJO	BAJO	MEDIO	SUBE
VISTA HERMOSA	IE. COL NALZ. LOS CENTAUROS	INFERIOR	MEDIO	BAJO	MEDIO	MEDIO	IGUAL
VISTA HERMOSA	IE. PEDRO NEL JIMENEZ	BAJO	MEDIO	MEDIO	BAJO	BAJO	IGUAL
VISTA HERMOSA	CENTRO EDUCATIVO LA PALESTINA	BAJO			BAJO	BAJO	IGUAL

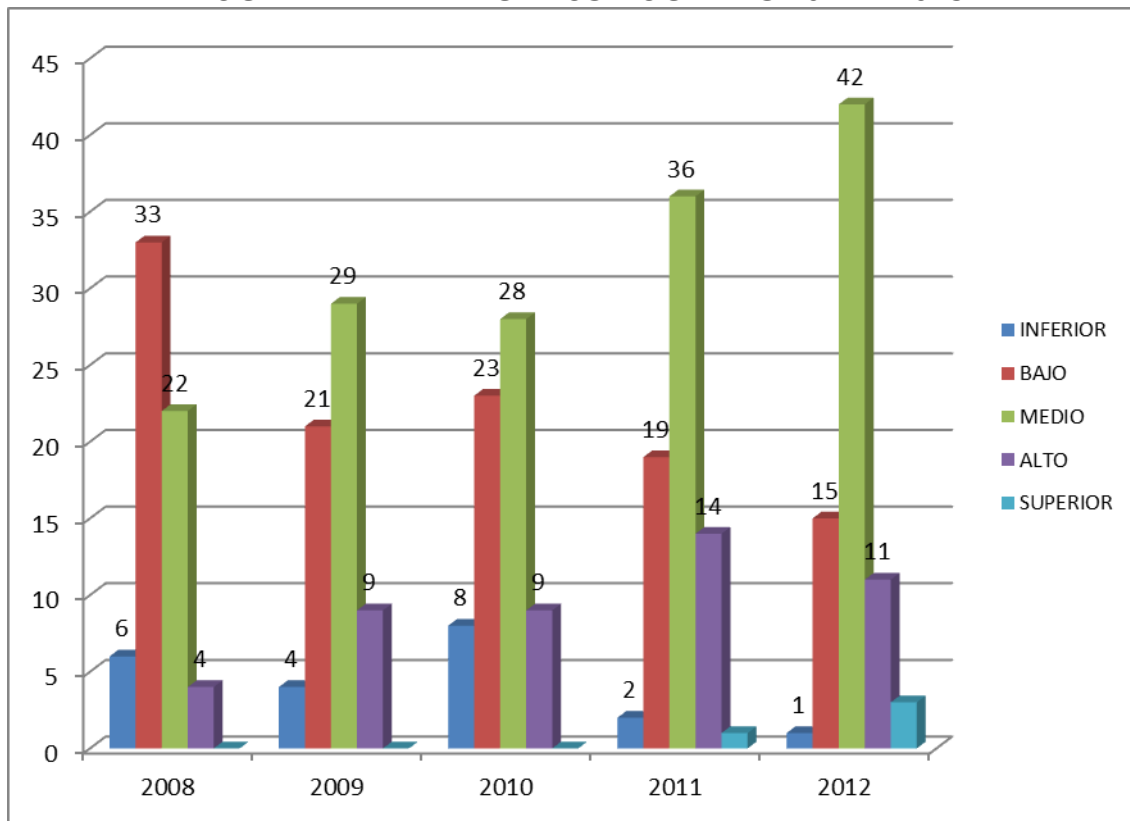
NIVEL DE DESEMPEÑO PLANTELES SEGÚN ICFES

	2008	2009	2010	2011	2012
INFERIOR	6	4	8	2	1
BAJO	33	21	23	19	15
MEDIO	22	29	28	36	42
ALTO	4	9	9	14	11
SUPERIOR	0	0	0	1	3
TOTAL INSTITUCIONES	65	63	68	72	72



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015



NIVEL DE DESEMPEÑO PLANTELES SEGÚN ICFES

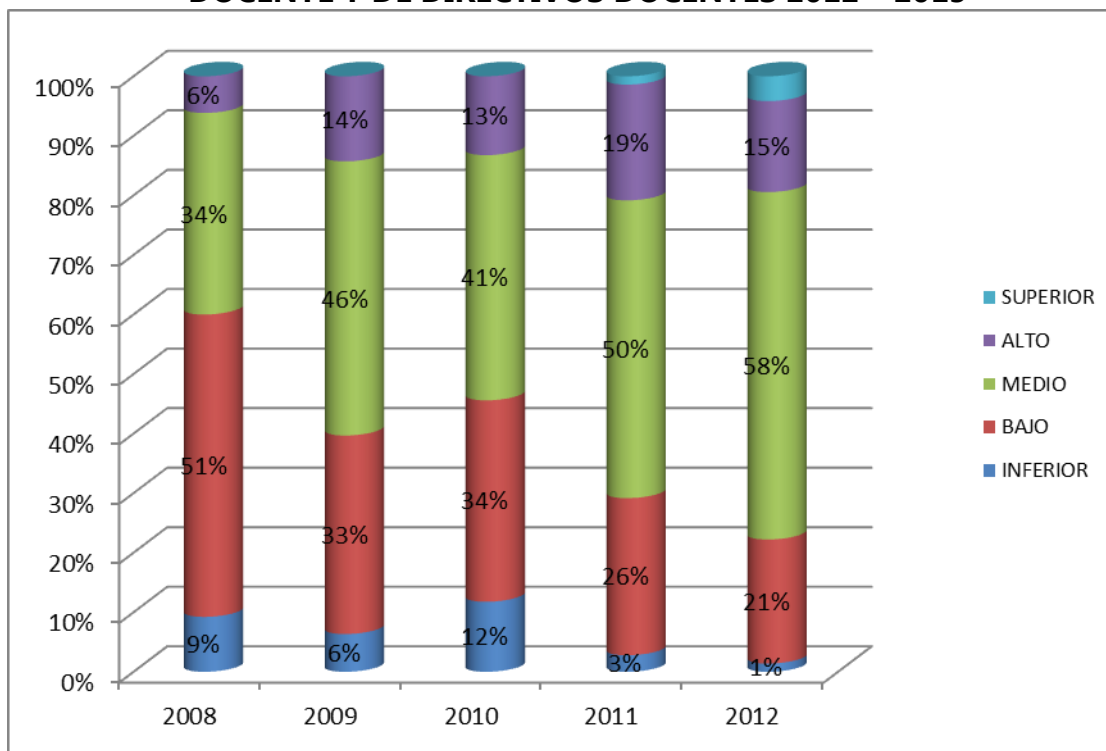
PORCENTAJES

	2008	2009	2010	2011	2012
INFERIOR	9%	6%	12%	3%	1%
BAJO	51%	33%	34%	26%	21%
MEDIO	34%	46%	41%	50%	58%
ALTO	6%	14%	13%	19%	15%
SUPERIOR	0%	0%	0%	1%	4%
	1	1	1	1	1



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015



ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LOS ESTUDIANTES

Los resultados de las evaluaciones SABER y el análisis de los factores que inciden en los mismos permiten que los establecimientos educativos, las secretarías de educación, el Ministerio de Educación Nacional y la sociedad en general identifiquen los conocimientos, habilidades y valores que todos los estudiantes colombianos desarrollan durante la trayectoria escolar, independientemente de su procedencia, condiciones sociales, económicas y culturales y, a partir de las mismas, definan planes de mejoramiento en sus respectivos ámbitos de actuación.

Su carácter periódico posibilita, además, valorar cuáles han sido los avances en un determinado lapso y establecer el impacto de programas y acciones específicas de mejoramiento.

El propósito principal de SABER 5° y 9° es contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación colombiana mediante la realización de medidas periódicas del desarrollo de competencias de los estudiantes de educación básica, como indicador de calidad del sistema educativo.



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

Las pruebas Saber tienen por objetivos, según lo dispuesto por el Decreto 869 de 2010:

- Comprobar el grado de desarrollo de las competencias de los estudiantes que están por finalizar el grado undécimo de la educación media.
- Proporcionar elementos al estudiante para la realización de su autoevaluación y el desarrollo de su proyecto de vida.
- Proporcionar a las instituciones educativas información pertinente sobre las competencias de los aspirantes a ingresar a programas de educación superior, así como sobre las de quienes son admitidos, que sirva como base para el diseño de programas de nivelación académica y prevención de la deserción en este nivel.
- Monitorear la calidad de la educación de los establecimientos educativos del país, con fundamento en los estándares básicos de competencias y los referentes de calidad emitidos por el Ministerio de Educación Nacional.
- Proporcionar información para el establecimiento de indicadores de valor agregado, tanto de la educación media como de la educación superior.
- Servir como fuente de información para la construcción de indicadores de calidad de la educación, así como para el ejercicio de la inspección y vigilancia del servicio público educativo.
- Proporcionar información a los establecimientos educativos que ofrecen educación media para el ejercicio de la autoevaluación y para que realicen la consolidación o reorientación de sus prácticas pedagógicas.
- Ofrecer información que sirva como referente estratégico para el establecimiento de políticas educativas nacionales, territoriales e institucionales.

Por otro lado, SABER 11o. se centra en la evaluación de competencias entendidas como un “saber hacer en contexto”, lo cual implica movilizar conocimientos y habilidades hacia la actuación en una situación concreta. Las competencias se evalúan en el contexto de las disciplinas que corresponden a las áreas obligatorias del currículo establecido en la Ley General de Educación,



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

con excepción de educación física, educación artística, ética y valores humanos y educación religiosa.

De acuerdo con el Decreto 869 de marzo de 2010, el examen de Estado de la educación media - ICFES SABER 11o. tiene como fin comprobar el grado de desarrollo de las competencias de los estudiantes que están por terminar undécimo grado.

Con base en la información generada, el examen cumple diversos propósitos con diferentes actores del sistema educativo:

- A los estudiantes les proporciona elementos para su autoevaluación y el desarrollo de su proyecto de vida.
- A las instituciones de educación superior les permite seleccionar candidatos idóneos para sus programas de formación y hacer seguimiento de su evolución académica.
- A los establecimientos educativos les ofrece referentes para sus procesos de autoevaluación y orientación de sus prácticas pedagógicas.
- A las autoridades educativas les permite construir indicadores de calidad.

DESEMPEÑO PRUEBAS SABER GRADO 5º y 9º

Las pruebas SABER son evaluaciones nacionales presentadas por los estudiantes de quinto y noveno grado del ciclo de educación básica. En los últimos años, se han realizado tres aplicaciones; la aplicación de SABER 5º realizada en 2009 se llevó a cabo un operativo que abarcó desde el diseño de las pruebas hasta la obtención de resultados censales y muestrales que se ajustan a los estándares actuales internacionales de evaluación, y que se presenta como línea base teniendo en cuenta que es la primera prueba de su tipo por la estructura y la integralidad de evaluación de sus áreas.

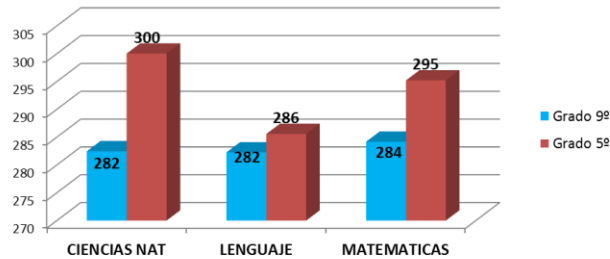
Los puntajes promedios de las pruebas SABER, están en una escala que va desde 100 hasta 500 puntos, con media de 300 puntos. El puntaje promedio nacional en la aplicación SABER 2009 para los grados quinto y noveno alcanzó los 301 puntos. El puntaje promedio en el departamento del Meta en la aplicación SABER 2009 alcanzó 282 puntos en los 28 municipios no certificados.



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

Promedio Departamental por grados y área



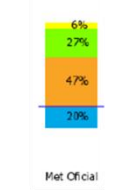
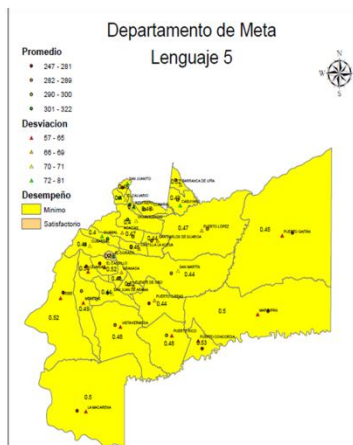
Fuente datos estadísticos: ICFES

En el 2009, en el departamento del Meta se evaluaron 4847 de noveno y 7988 de quinto, para un total de estudiantes evaluados de 12835. El mayor promedio en el grado 5 se logró en el área de ciencias naturales y el menor el área de lenguaje. En el grado 9º el mayor promedio se logró en el área de matemáticas y se presentó un comportamiento similar en el área de ciencias naturales y lenguaje.

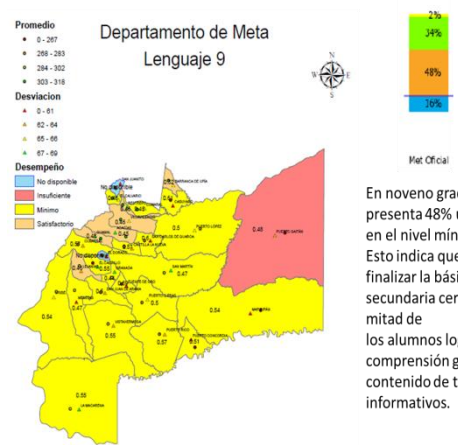
Comparativo promedio Pruebas Saber grado 5 y 9 Nación - Departamento
Fuente: ICFES. Gráficos: Secretaria de Educación Departamental.

RESULTADOS DE LAS PRUEBAS POR NIVELES DE DESEMPEÑO Y GRADO DE LAS ÁREAS 5 Y 9

SABER LENGUAJE 5 y 9:



EN LENGUAJE solo el 47% de los estudiantes está en capacidad de realizar una lectura no fragmentada de textos cortos, cotidianos y sencillos.



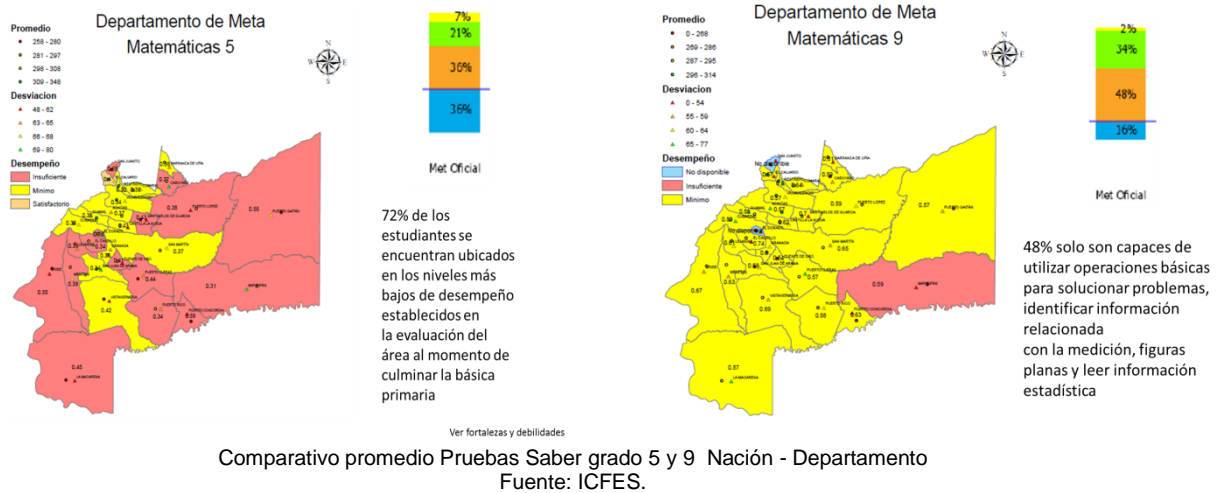
En noveno grado se presenta 48% ubicados en el nivel mínimo. Esto indica que al finalizar la básica secundaria cerca de la mitad de los alumnos logra una comprensión global del contenido de textos informativos.



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

SABER MATEMÁTICAS 5 Y 9:



RESULTADOS PRUEBAS SABER (11º)

Uno de los referentes más antiguos a la hora de evaluar los resultados académicos de los estudiantes y de informar sobre el nivel de competencia evidenciado son las Pruebas SABER 11 (antes conocidas como pruebas ICFES).

De esta manera, se espera que las Instituciones Educativas tomen los resultados obtenidos por los estudiantes como fuentes de información que les permitan comprender y tomar decisiones sobre su quehacer académico. Estas pruebas son el referente con el que se cuenta a partir del cual son elaborados los estudios comparativos a nivel regional e institucional de todo el país.

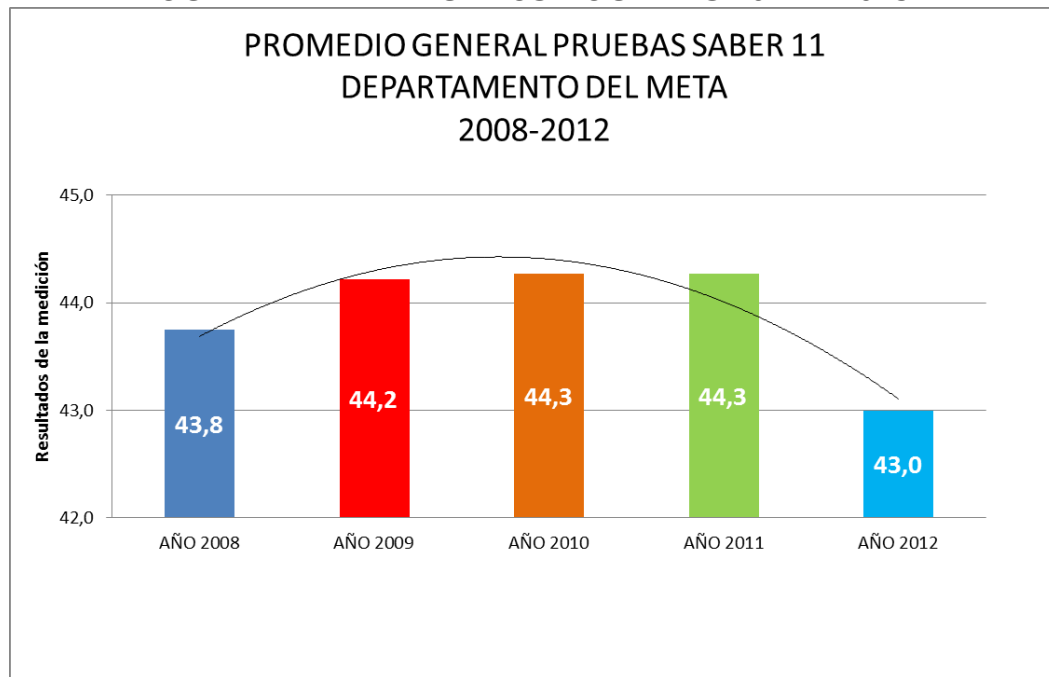
El puntaje promedio de los resultados de las pruebas SABER 11 no presenta una tendencia clara en su comportamiento año a año, el promedio del departamento se ha mantenido por debajo del promedio nacional en los últimos cinco años.

La población evaluada en las pruebas SABER 11 se ha venido incrementando año a año. En el año 2007, la población evaluada en el departamento del Meta fue de 8.923, alcanzó 10.545 estudiantes en el año 2011 y 11.200 estudiantes en el año 2012.



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015



Fuente: Datos ICFES – Gráfica Secretaria de educación

Desde la Secretaria de Educación Departamental, las pruebas SABER 11 son consideradas un indicador ideal por su medición anual, de ahí que en la planificación de los proyectos orientados a la actualización de docentes se focalizan de acuerdo con estos resultados. En los últimos dos años se han invertido recursos importantes para lograr la apropiación de los estándares educativos y la comprensión del tipo de evaluación de las pruebas que realiza el ICFES.

CONCLUSIONES GENERALES DE LOS RESULTADOS SABER

Finalmente, luego de observar los promedios numéricos, se puede concluir que:

- Los resultados de las pruebas SABER grado 5° en el área de LENGUAJE solo el 47% de los estudiantes está en capacidad de realizar una lectura no fragmentada de textos cortos, cotidianos y sencillos.
- Los resultados de las pruebas SABER grado 9° en el área de LENGUAJE se presenta 48% ubicados en el nivel mínimo. Esto indica que al finalizar la básica secundaria cerca de la mitad de los alumnos logra una comprensión global del contenido de textos informativos.
- Los resultados de las pruebas SABER grado 5° en el área de MATEMÁTICAS, 72% de los estudiantes del Departamento se encuentran ubicados en los



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

niveles más bajos de desempeño establecidos en la evaluación del área al momento de culminar la básica primaria.

- Los resultados de las pruebas SABER grado 9° en el área de MATEMÁTICAS, 48% de los estudiantes solo son capaces de utilizar operaciones básicas para solucionar problemas, identificar información relacionada con la medición, figuras planas y leer información estadística.
- En los exámenes SABER 11 se puede observar que en contraste con los resultados de las pruebas SABER 5 y 9, los mejores promedios se encuentran en el área de lenguaje y los menores en el área de filosofía y física.

INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES QUE SUBIERON DE UN NIVEL A OTRO EN LA ESCALA DE CLASIFICACIÓN 2011 -2012

1. Instituciones Educativas que subieron del nivel INFERIOR al nivel BAJO

MUNICIPIO	INSTITUCION O CENTRO EDUCATIVO	2011	2012
MESETAS	INSTITUCIÓN EDUCATIVA LOS FUNDADORES	INFERIOR	BAJO

2. Instituciones Educativas que subieron del nivel BAJO al nivel MEDIO.

MUNICIPIO	INSTITUCION O CENTRO EDUCATIVO	2011	2012
ACACIAS	INSTITUCIÓN EDUCATIVA VEINTE DE JULIO	BAJO	ALTO
ACACIAS	INSTITUCION EDUCATIVA MARIA MONTESSORI	BAJO	MEDIO
FUENTE DE ORO	INSTITUCION EDUCATIVA ANTONIO NARIÑO	BAJO	MEDIO
LEJANIAS	INSTITUCIÓN EDUCATIVA GABRIELA MISTRAL	BAJO	MEDIO
PUERTO LOPEZ	INSTITUCIÓN EDUCATIVATECNICO AGROPECUARIO	BAJO	MEDIO
SAN JUAN DE ARAMA	INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN JUAN DE ARAMA	BAJO	MEDIO
URIBE	INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA JULIA	BAJO	MEDIO



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

3. Instituciones Educativas que subieron del nivel MEDIO al nivel ALTO

MUNICIPIO	INSTITUCION O CENTRO EDUCATIVO	2011	2012
GRANADA	INSTITUCIÓN EDUCATIVA VALENTIN GARCIA	MEDIO	ALTO
SAN JUANITO	INSTITUCIÓN EDUCATIVA NALZADO JHON F KENNEDY	MEDIO	ALTO
SAN MARTIN	INSTITUCIÓN EDUCATIVA NACIONAL INTEGRADO	MEDIO	ALTO

4. Instituciones Educativas que subieron del nivel ALTO al nivel SUPERIOR.

MUNICIPIO	INSTITUCION O CENTRO EDUCATIVO	2011	2012
ACACIAS	IE ESCUELA NORMAL SUPERIOR	ALTO	SUPERIOR
RESTREPO	IE. PTE AMARILLO FRANCISCO TORRES DE LEON	ALTO	SUPERIOR

INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES QUE **BAJARON** DE UN NIVEL A OTRO EN LA ESCALA DE CLASIFICACIÓN.

1. Instituciones Educativas que descienden del nivel ALTO al nivel MEDIO

MUNICIPIO	INSTITUCION O CENTRO EDUCATIVO	2011	2012
ACACIAS	IE. LUIS CARLOS GALAN SARMIENTO	ALTO	MEDIO
CASTILLA LA NUEVA	IE. UNIDAD EDUCATIVA CASTILLA LA NUEVA	ALTO	MEDIO
GRANADA	IE. AGRICOLA LA HOLANDA	ALTO	MEDIO
GRANADA	IE JOSE ANTONIO GALAN	ALTO	MEDIO
PUERTO LOPEZ	IE.UNIDAD EDUC PTO GUADALUPE	ALTO	MEDIO

2. Instituciones Educativas que descienden del nivel MEDIO al nivel BAJO

MUNICIPIO	INSTITUCION O CENTRO EDUCATIVO	2011	2012
FUENTE DE ORO	UNIDAD EDUC. SAN ANTONIO DEL ARIARI	MEDIO	BAJO
SAN CARLOS DE GUAROA	IE. COLEGIO NACIONALIZADO	MEDIO	BAJO



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS OFICIALES QUE **MANTIENEN CLASIFICACIONES EN NIVELES DE CLASIFICACIÓN BAJOS** POR TRES AÑOS CONSECUTIVOS.

MUNICIPIO	INSTITUCION O CENTRO EDUCATIVO	2010	2011	2012
BARRANCA DE UPIA	IE. FRANCISCO WALTER	Bajo	Bajo	Bajo
CABUYARO	UNIDAD EDUC DE CABUYARO	Bajo	Bajo	Bajo
FUENTE DE ORO	UNIDAD EDUC EL PROGRESO	Inferior	Bajo	Bajo
LA MACARENA	NUEVO HORIZONTE	Inferior	Bajo	Bajo
MAPIRIPAN	IE. JORGE ELIECER GAITAN	Inferior	Bajo	Bajo
PUERTO CONCORDIA	COLEGIO DE BACHILLERATO DEPARTAMENTAL	Bajo	Bajo	Bajo
PUERTO GAITAN	INSTITUCION EDUCATIVA KUWEI	Inferior	Inferior	Inferior
PUERTO LOPEZ	IE. UNIDAD EDUC REMOLINO	Bajo	Bajo	Bajo
PUERTO LOPEZ	I. E. YAALIAKEISY	Bajo	Bajo	Bajo
VISTA HERMOSA	IE. PEDRO NEL JIMENEZ	Medio	Bajo	Bajo

INSTITUCIONES EDUCATIVAS QUE **PERMANECIERON EN NIVELES DE CLASIFICACIÓN ALTO Y SUPERIOR**

MUNICIPIO	INSTITUCION O CENTRO EDUCATIVO	2011	2012
ACACIAS	IE. COL. DPTAL JUAN ROZO	Alto	Alto
ACACIAS	IE. PABLO EMILIO RIVEROS	Alto	Alto
CUMARAL	IE. COLEGIO JOSE A GALAN	Alto	Alto
EL CALVARIO	COL ESTATAL JUAN BAUTISTA ARNAUD	Alto	Alto
GRANADA	IE.ESC NORMAL MARIA AUXILIADORA	Superior	Superior
GRANADA	IE. COL SANTA MARIA MAZARELLO	Alto	Alto



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

GUAMAL	INST EDUCATIVA JOSE MARIA CORDOBA	Alto	Alto
SAN MARTIN	INSTITUCIÓN EDUCATIVA IRACA	Alto	Alto

INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES QUE **SE CLASIFICARON EN EL NIVEL SUPERIOR**

MUNICIPIO	INSTITUCION O CENTRO EDUCATIVO	2010	2011	2012
ACACIAS	IE ESCUELA NORMAL SUPERIOR	ALTO	ALTO	SUPERIOR
GRANADA	IE.ESC NORMAL MARIA AUXILIADORA	ALTO	SUPERIOR	SUPERIOR
RESTREPO	IE. PTE AMARILLO FRANCISCO TORRES DE LEON	ALTO	ALTO	SUPERIOR

ACCIONES PARA ASEGURAR EL ACOMPAÑAMIENTO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN PMI QUE GARANTICE LA PUESTA EN MARCHA DE UNA ESTRATEGIA PARA SUPERAR DIFICULTADES EN LA PRESENTACIÓN DE LAS PRUEBAS DE ESTADO SABER ICFES, EN AQUELLAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS QUE NO HAN LOGRADO SUBIR DE NIVEL INCLUSO EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS (2010 -2012)

MUNICIPIO	INSTITUCION O CENTRO EDUCATIVO	2010	2011	2012	COMPORTAMIENTO CON RESPECTO AL AÑO ANTERIOR
BARRANCA DE UPIA	IE. FRANCISCO WALTER	BAJO	BAJO	BAJO	IGUAL
CABUYARO	UNIDAD EDUC DE CABUYARO	BAJO	BAJO	BAJO	IGUAL
FUENTE DE ORO	UNIDAD EDUC. SAN ANTONIO DEL ARIARI	MEDIO	MEDIO	BAJO	BAJA
FUENTE DE ORO	UNIDAD EDUC EL PROGRESO	INFERIOR	BAJO	BAJO	IGUAL
LA MACARENA	NUEVO HORIZONTE	INFERIOR	BAJO	BAJO	IGUAL
MAPIRIPAN	IE. JORGE ELIECER GAITAN	INFERIOR	BAJO	BAJO	IGUAL
MESETAS	INSTITUCIÓN EDUCATIVA LOS FUNDADORES	MEDIO	INFERIOR	BAJO	SUBE
PUERTO CONCORDIA	COLEGIO DE BACHILLERATO DEPARTAMENTAL	BAJO	BAJO	BAJO	IGUAL
PUERTO CONCORDIA	INSTITUCION EDUCATIVA EL ALCARAVAN	N.A.	BAJO	BAJO	IGUAL
PUERTO CONCORDIA	INSTITUCION EDUCATIVA PUERTO IRIS	N.A.	BAJO	BAJO	IGUAL
PTO GAITAN	INSTITUCION EDUCATIVA KUWEI	INFERIOR	INFERIOR	INFERIOR	IGUAL
PUERTO LOPEZ	IE. UNIDAD EDUC REMOLINO	BAJO	BAJO	BAJO	IGUAL
PUERTO LOPEZ	I. E. YAALIAKEISY	BAJO	BAJO	BAJO	IGUAL



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

**DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN
DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015**

SAN CARLOS DE GUAROA	IE. COLEGIO NACIONALIZADO	BAJO	MEDIO	BAJO	BAJA
VISTA HERMOSA	IE. PEDRO NEL JIMENEZ	MEDIO	BAJO	BAJO	IGUAL
VISTA HERMOSA	CENTRO EDUCATIVO LA PALESTINA	N.A.	BAJO	BAJO	IGUAL

- Listado de instituciones educativas clasificados en nivel BAJO o INFERIOR ubicadas cabeceras municipales factibles de visita al inicio del año 2013, para revisión de plan de mejoramiento y verificación de la inclusión de acciones específicas en el mismo que les permita mejorar los resultados de las pruebas.

MUNICIPIO	INSTITUCION O CENTRO EDUCATIVO	Seleccionados para visita		Registra PMI en el SIGCE		El PMI prioriza mejorar resultados de las pruebas SABER	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
BARRANCA DE UPIA	Institución Educativa Francisco Walter	X		X			X
CABUYARO	Institución Educativa de Cabuyaro	X		X			X
FUENTE DE ORO	Institución Educativa. San Antonio Del Ariari	X		X			X
FUENTE DE ORO	Institución Educativa El Progreso	X		X			X
LA MACARENA	Nuevo Horizonte		X	X		X	
MAPIRIPAN	Institución Educativa Jorge Eliecer Gaitán		X	X			X
MESETAS	Institución Educativa Los Fundadores		X	X			X
PUERTO CONCORDIA	Colegio De Bachillerato Departamental		x		X		n.d.
PUERTO CONCORDIA	Institución Educativa El Alcaraván		X		X		n.d.
PUERTO CONCORDIA	Institución Educativa Puerto Iris		X		X		n.d.
PTO GAITAN	Institución Educativa Kuwei		X	X			X
PUERTO LOPEZ	Institución Educativa Remolino	X		X		X	
PUERTO LOPEZ	Institución Educativa Yaaliakaisy	X		X		X	
SAN CARLOS DE GUAROA	Institución Educativa Colegio Nacionalizado	X		X			X
VISTA HERMOSA	Institución Educativa Pedro Nel Jiménez	X		X			X
VISTA HERMOSA	Centro Educativo La Palestina		X		X		n.d.
TOTALES		8	8	12	4	3	13

Aprobado por el Comité Territorial de Capacitación y Formación Docente y Directivo Docente:


HERNÁN ALARCÓN BLANCO
Secretario de Educación del Meta


HERNANDO MEJÍA CABULO
Gerente de Calidad Educativa



DEPARTAMENTO DEL META
NIT. 892.000.148-8

DOCUMENTO PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE Y DE DIRECTIVOS DOCENTES 2012 – 2015

MANUEL EDUARDO HOZMAN MORA
Decano ciencias humanas y de la Educación
UNILLANOS

NORA ELENA VELEZ ACÉVEDO
Oficina de Proyectos y Educación Continua
Vicerrectoría Regional Manos - UNIMINUTO

SOR MARTHA INÉS ALFONSO
Representante de las Normales Sup.

GERMAN ALBANA PRÍAS
Delegado del Secretario de Educación.

HUMBERTO BENITEZ TAMAYO
Supervisor de Educación

MAURICIO RAMÍREZ GONZAL
Supervisor de Educación

LUZ OLIVA TORRADO TORRES
Secretaria Téc, Comité de Form. Doc.

Firma:		Firma:	
Elaboró: Mauricio Ramirez González		Revisó: Hernando Mejía Cábulo	
Cargo: Supervisor de Educación	Fecha: 20/03/2013	Cargo: Gerente de Calidad Educativa	Fecha: 20/03/2013

