



Alcaldía de Rionegro  
Departamento de Antioquia



## SECRETARIA DE EDUCACIÓN Y DERECHOS CULTURALES MUNICIPIO DE RIONEGRO - ANTIOQUIA

# PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE 2012 - 2015



ISO 9001:2000  
NTC ISO 9001:2000  
SC 5052-1



NIT. 890.907.317-2 Dirección Calle 49 N° 50-05 PRI 565 81 00,  
FAX 565 81 42. [www.rionegro.gov.co](http://www.rionegro.gov.co) Correo electrónico [alcaldia@rionegro.gov.co](mailto:alcaldia@rionegro.gov.co)



Alcaldía de Rionegro  
Departamento de Antioquia



## PRESENTACIÓN

El Programa de Gobierno “Rionegro con más futuro”, en su línea estratégica Rionegro Integral, prioriza la Educación como eje transversal para el bienestar, crecimiento y calidad de vida de los Rionegreros.

Es por esto, que la Secretaria de Educación y Derechos Culturales a través del proceso de Calidad Educativa, implementará el Plan Territorial de Formación Docente 2012 - 2015, articulado con el marco ético de la actual Administración municipal, donde aplica el principio de la responsabilidad siguiendo los lineamientos legales emanados por el Ministerio de Educación Nacional y las necesidades de formación expresadas por Directivos Docentes y Docentes de las Instituciones Educativas oficiales a través de diagnósticos; el bienestar como una meta para que los docentes adquieran nuevos conocimientos y los empleen en las aulas, logrando su crecimiento personal y profesional; la tarea ineludible de la Secretaria de Educación Municipal a través de la gestión y las alianzas con otras instituciones de educación, para cumplir así, el propósito del mejoramiento continuo de la calidad educativa del municipio.



NIT. 890.907.317-2 Dirección Calle 49 N° 50-05 PRI 565 81 00,  
FAX 565 81 42. [www.rionegro.gov.co](http://www.rionegro.gov.co) Correo electrónico [alcaldia@rionegro.gov.co](mailto:alcaldia@rionegro.gov.co)



Alcaldía de Rionegro  
Departamento de Antioquia



## REFERENTES DIAGNÓSTICOS

La Secretaria de Educación y Derechos Culturales brinda sus servicios a 16 Instituciones Educativas oficiales, cada una con sus respectivas Sedes para un total de 41 Establecimientos Educativos, 15 en el sector urbano y 26 en el sector rural, las cuales se caracterizan por la corta distancia al casco urbano, excelente servicio de transporte público, dotación total en servicios públicos y por pertenecer a un municipio con una ubicación geográfica estratégica para el desarrollo económico, social y cultural.

La SEM ha utilizado diferentes herramientas diagnósticas con el fin de identificar y priorizar necesidades de formación para la población docente, que no solo estructuran el perfil profesional del Docente, sino que están acordes a las demandas del entorno.

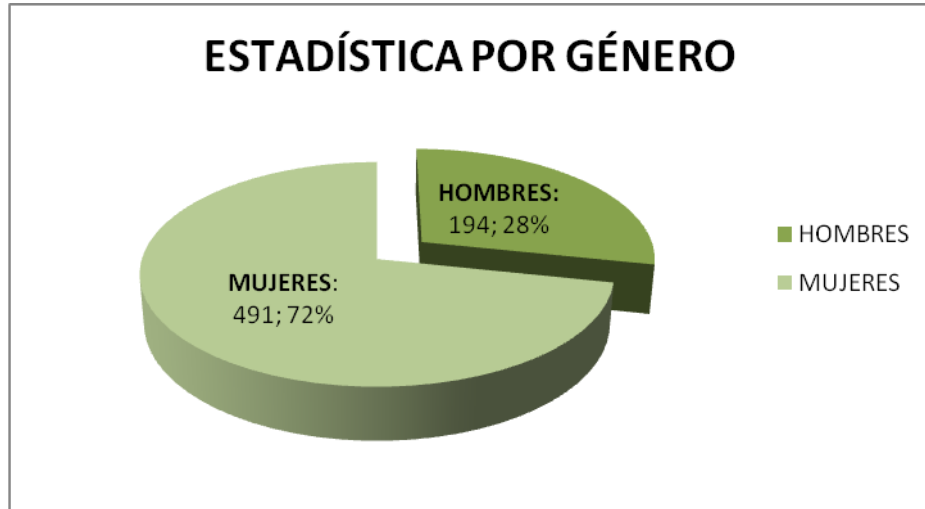
Para el diseño del Plan, además del diagnóstico de caracterización de los docentes se tienen otros referentes como: resultados pruebas SABER 5º-9º (2009), y 11º (2011), resultados evaluación de desempeño 2011, análisis de los Planes de mejoramiento Institucional 2012 – 2014 y necesidades de formación.



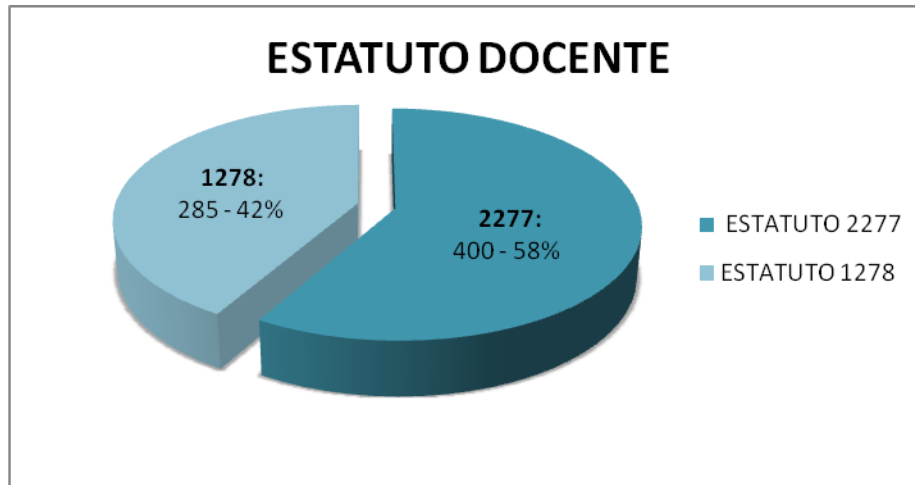
NIT. 890.907.317-2 Dirección Calle 49 N° 50-05 PRI 565 81 00,  
FAX 565 81 42. [www.rionegro.gov.co](http://www.rionegro.gov.co) Correo electrónico [alcaldia@rionegro.gov.co](mailto:alcaldia@rionegro.gov.co)



## CARACTERIZACIÓN DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES

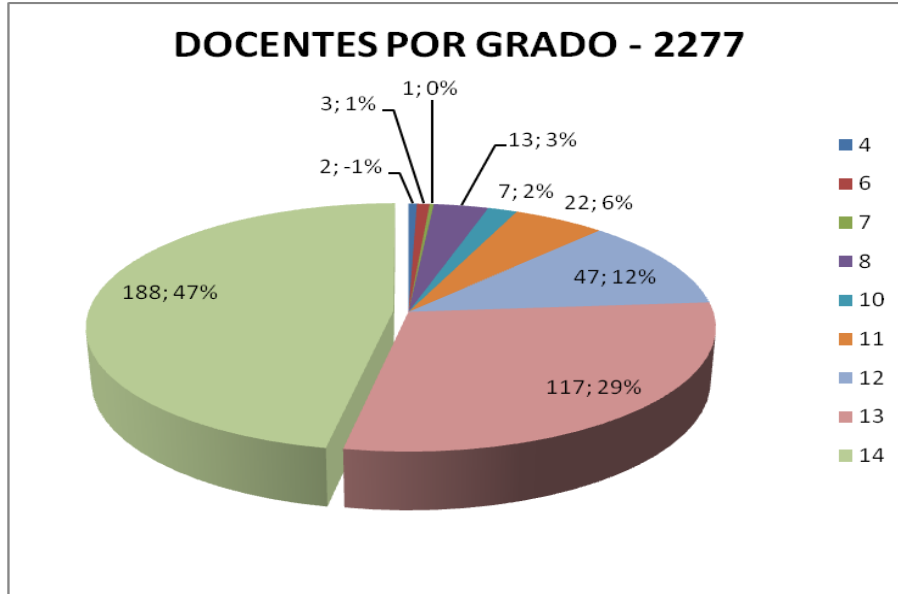


**Género:** el mayor porcentaje de docentes vinculados a la SEM son mujeres, pues ellas constituyen el 72% mientras que los hombres representan el 28%.

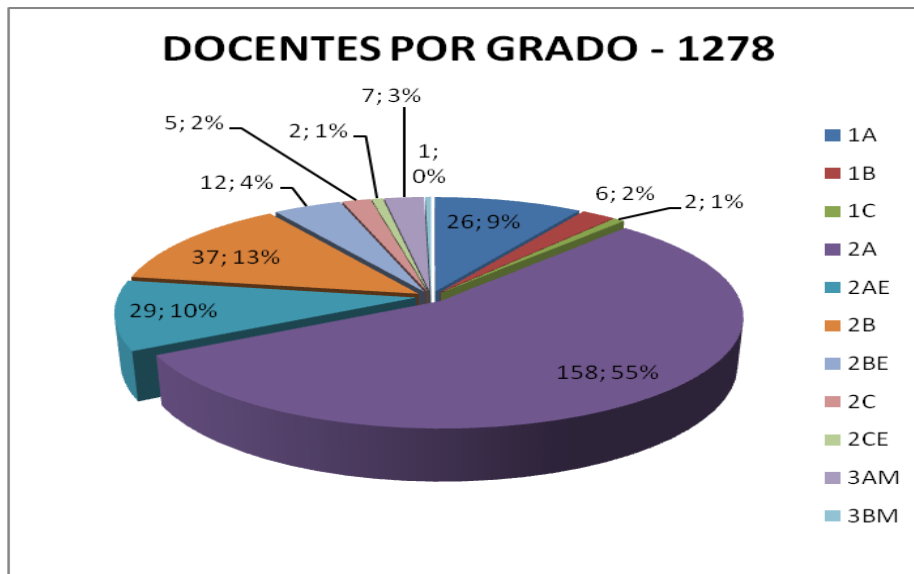


**Características de la vinculación a la SEM:** de acuerdo al estatuto al que pertenecen los docentes se observa que la mayoría de ellos pertenecen al 2277 (58%) y el 42% restante pertenecen al 1278.



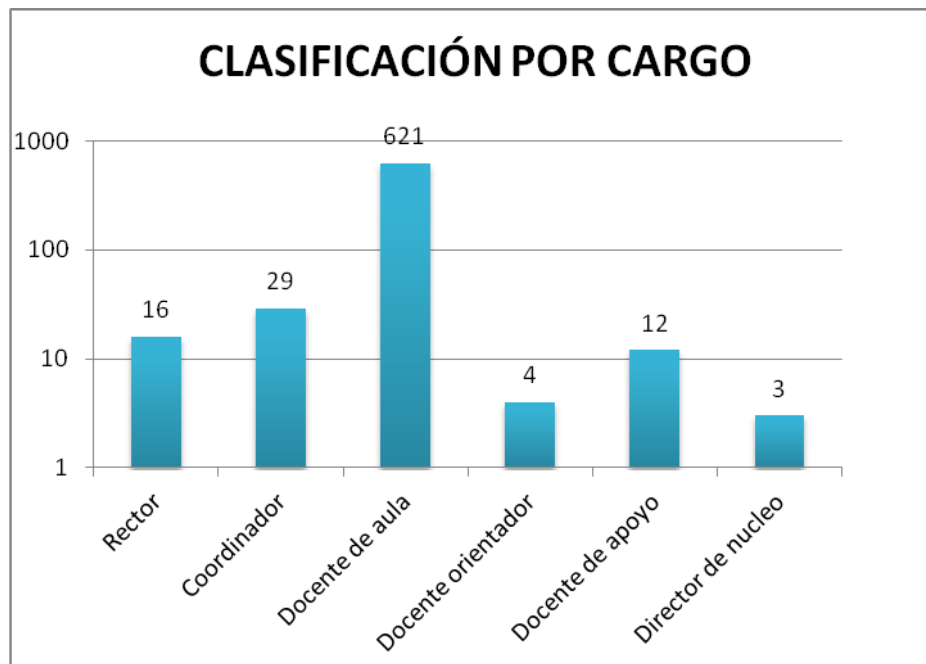


En el gráfico se observan los diferentes grados del escalafón 2277 con el respectivo número de docentes pertenecientes a cada uno. El mayor porcentaje se ubica en el grado 14 con un 47% y los grados 4, 6 y 7 representan los mínimos porcentajes (1%).





El gráfico anterior muestra los diferentes grados del escalafón 1278 representados en su mayor porcentaje por el grado 2A con un 55% y los mínimos porcentajes (1%) por los grados 1C, 2CE y 3BM.



El gráfico identifica la población de Docentes y Directivos Docentes adscrita a la planta de la SEM, según el cargo que desempeñan dentro de las Instituciones Educativas.

El análisis anterior hace parte del referente diagnóstico, estudio alternativo que permite direccionar adecuadamente los programas de formación, de acuerdo a las características particulares de cada docente y sus necesidades.





## 1. PRUEBAS SABER APLICADAS EN EL AÑOS 2009

RESULTADOS PRUEBAS SABER RIONEGRO 2009				
LENGUAJE	QUINTO		NOVENO	
<b>Resultados</b>	Promedio			
Rionegro	326		320	
País	300		300	
Oficiales	288		287	
<b>Nivel de desempeño</b>	Rionegro	País	Rionegro	País
Avanzado	18	11	6	5
Satisfactoria	36	26	47	38
Básico	36	42	37	43
Insuficiente	10	18	10	15

MATEMÁTICAS	Promedio			
Rionegro	322		318	
País	299		300	
Oficiales	288		299	
<b>Nivel de desempeño</b>	Rionegro	País	Rionegro	País
Avanzado	17	12	6	4
Satisfactoria	25	21	27	22
Básico	34	32	54	54
Insuficiente	24	35	3	20

CIENCIAS NATURALES	Promedio			
Rionegro	320		312	
País	299		300	
Oficiales	289		296	
<b>Nivel de desempeño</b>	Rionegro	País	Rionegro	País
Avanzado	12	9	7	6
Satisfactoria	27	22	32	28
Básico	49	51	52	56
Insuficiente	12	18	9	14





Como puede observarse el promedio de los resultados en cada una de las áreas, grados y en los niveles de desempeño están en el mismo margen que los del país, siendo estos resultados un promedio preocupante debido a la existencia de desempeños en niveles insuficientes, de competencias básicas requeridas para los aprendizajes requeridos.

Este referente diagnóstico deja de manifiesto una estructura curricular con debilidades de enfoque, continuidad y articulación, que posibilite la movilidad de estrategias para consolidar competencias con procesos claros de control y evaluación en cada uno de los niveles y grados.

#### **GRADO 5º:**

**LENGUAJE.** El 54% se encuentra en un nivel satisfactorio y avanzado, superando incluso el desempeño del país, siendo reducido el porcentaje insuficiente (18%) con respecto al nivel nacional. Se requiere seguir elevando el desempeño.

**MATEMÁTICAS.** Una tercera parte se ubica en un nivel aceptable al igual que el contexto nacional y en los niveles satisfactorio y avanzado hay un alto porcentaje, mas las insuficiencias están dadas en un 24% siendo inferior al desempeño nacional que está en un 35%.

**CIENCIAS NATURALES.** Los desempeños están en una relación directa con los resultados nacionales siendo aproximadamente un 50% de desempeño básico.

#### **GRADO 9º:**

**LENGUAJE.** El desempeño es del 47% del desempeño satisfactorio superando los niveles de resultados a nivel nacional.

**MATEMÁTICAS.** Los resultados están en un nivel similar al del contexto nacional estando por sobre el 50% el desempeño satisfactorio.





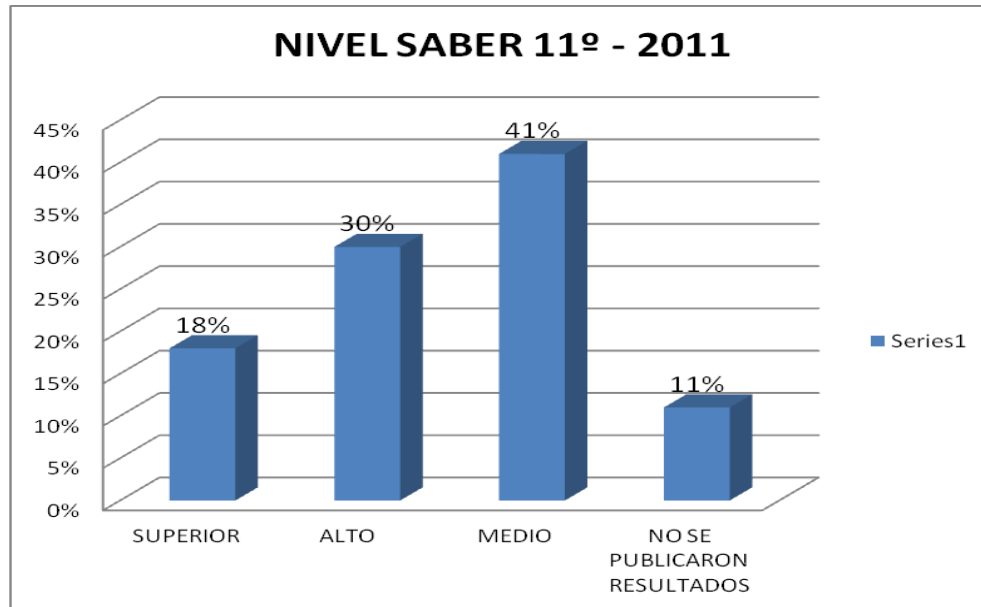


CIENCIAS NATURALES. Los resultados en esta prueba son similares al desempeño nacional, el 62% se ubica en el nivel mínimo, implicando esto planes de mejoramiento para disminuir el porcentaje y aumentar en las categorías de satisfactorio y avanzado.

### RESULTADOS PRUEBAS SABER 11º 2011

Nº	INSTITUCIÓN EDUCATIVA OFICIAL	NIVEL	%
0	0	MUY SUPERIOR	0
3	IE Técnico Industrial Santiago de Arma, <b>IE Josefina Muñoz González</b> , <b>IE Normal Superior de María</b> .	SUPERIOR	18%
5	IE Concejo Municipal el Porvenir, <b>IE José María Córdoba</b> , IE Guillermo Gaviria Correa (resultado a 2010), <b>IE Gilberto Echeverri Mejía</b> , IE San Antonio, IE Barro Blanco.	ALTO	30%
7	IE Baltazar Salazar, IE Domingo Savio, IE San José de las Cuchillas, IE Antonio Donado Camacho, IE La Mosquita, <b>IE Ana Gómez de Sierra</b> , <b>IE Santa Bárbara</b> .	MEDIO	41%
2	IE Josefina Muñoz (nocturno), IE Guillermo Gaviria Correa (resultado a 2010)	NO SE PUBLICARON RESULTADOS	11%
17			1





**ANÁLISIS:**

Para el año 2011 ninguna IE oficial se ubica en el nivel bajo, a diferencia del año anterior donde dos IE se ubicaban en éste nivel. Al nivel superior se le suma una Institución más y en el nivel medio se mantiene el mismo número de Instituciones.

Las Instituciones que mejoraron su posición fueron:

- IE Josefina Muñoz González (de alto a superior)
- IE Normal Superior de María (de alto a superior)
- IE José María Córdoba (de medio a alto)
- IE Gilberto Echeverri Mejía ( de medio a alto)
- IE Ana Gómez de Sierra (de bajo a medio)
- IE Santa Bárbara (de bajo a medio)

Solo 2 IE bajaron en su posición:

- IE Barro Blanco ( de superior a alto)
- IE La Mosquita (de alto a medio)

Los promedios obtenidos en las diferentes áreas en el Municipio, se encuentran por encima de la media Departamental y Nacional.

Para 2 IE (Guillermo Gaviria Correa y Josefina Muñoz – nocturno), no se publicaron resultados por disposiciones de la Resolución 596 de 2011. Por lo cual se asumen los resultados del año anterior, hasta tanto el ICFES publique los resultados luego de las investigaciones correspondientes.





## PROMEDIOS OBTENIDOS EN LAS DIFERENTES ÁREAS

Nivel	Promedio	Matemáticas	Química	Física	Biología	Filosofía	Inglés	Lenguaje	Sociales
MUNICIPAL	44,72	47,44	44,83	44,36	45,73	41,35	42,47	47,01	44,55
D/MENTAL	42,98	44,18	43,90	43,34	44,10	38,64	41,94	44,62	43,13
NACIONAL	43,35	44,65	44,17	43,62	44,41	38,95	42,53	44,97	43,97

De acuerdo a los promedios obtenidos en las diferentes áreas evaluadas se observa que el municipio está por encima de la media nacional y departamental.

Las áreas con resultados más bajos son filosofía e inglés, a nivel municipal, departamental y nacional, lo cual indica que el Plan de formación también debe estar orientado a fortalecer las competencias y didácticas en dichas áreas.





## RESULTADOS EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2010

Porcentaje de docentes por categoría		
CATEGORÍA	Número	%
NO SATISFACTORIO	0	0,0
SATISFACTORIO	72	43,1
SOBRESALIENTE	95	56,9
<b>TOTAL</b>	<b>167</b>	<b>100,0</b>

Porcentaje de Directivos Docentes por categoría		
CATEGORÍA	Número	%
NO SATISFACTORIO	0	0,0
SATISFACTORIO	5	100,0
SOBRESALIENTE	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>

## RESULTADOS EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2011

Porcentaje de docentes por categoría		
CATEGORÍA	Número	%
NO SATISFACTORIO	0	0
SATISFACTORIO	72	33,8
SOBRESALIENTE	141	66,2
<b>TOTAL</b>	<b>213</b>	<b>100,0</b>

Porcentaje de Directivos Docentes por categoría		
CATEGORÍA	Número	%
NO SATISFACTORIO	0	0,0
SATISFACTORIO	0	0,0
SOBRESALIENTE	7	100
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100,0</b>

**TOTAL DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN NIVEL SOBRESALIENTE: 148, lo que representa un 67.5%.**

Los Docentes evaluados en total fueron 213 y 7 Directivos docentes, de los cuales 72 obtuvieron la calificación SATISFACTORIO, lo que corresponde al 33,7% y un total de 148 obtuvieron la calificación SOBRESALIENTE, correspondiente al 67,5%. Ninguno de los docentes fue calificado en nivel NO SATISFACTORIO.





Realizando el comparativo de la evaluación de desempeño de docentes y directivos docentes entre los años 2010 y 2011, observamos que el nivel sobresaliente tiende a obtener mayor porcentaje, resaltando que la diferencia del número de evaluados de un año a otro aumentó en 48 docentes.

Los Directivos Docentes evaluados en 2010 fueron 5, los cuales obtuvieron resultado satisfactorio, diferente al año 2011 en el que se evaluaron 7 Directivos, todos con una calificación sobresaliente, lo que muestra el mejoramiento en la gestión y administración educativa.

A continuación se presenta tabla resumen de las evaluaciones realizadas en el año 2011:

Nº EV DE DESEMPEÑO DOCENTES	Nº EV DESEMPEÑO DIRECTIVOS	Nº EV PERÍODO DE PRUEBA	Nº EV PROVISIONALES	TOTAL
213	7	5	45	270

### PROMEDIO DE RESULTADOS POR COMPETENCIAS EVALUADAS 2011

ACADÉMICAS				ADMINISTRATIVA		COMUNITARIA		COMPORTAMENTALES		
Dominio curricular	Planeación	Pedagogía didáctica	Evaluación del aprendizaje	Uso de recursos	Seguimiento	Comu. inst	Interacción	liderazgo	Trabajo equipo	Compromiso institucional
91,7	91,0	90,7	90,5	90,0	90,4	89,9	89,3	90,2	90,9	91,9
90,9				90,2		89,6		91,0		





De acuerdo a los resultados de los promedios por competencias evaluadas en 2011, observamos que la mayor falencia se encuentra en las competencias comunitarias, especialmente en la interacción entre el docente con la comunidad y el entorno. Por su parte, las competencias comportamentales son las más fortalecidas, sobre todo el compromiso institucional y el dominio curricular dentro de las competencias académicas.

**Los siguientes componentes requieren de acciones específicas para un mejor desempeño docente:**

1. **Planeación y organización del trabajo en el aula:** predetermina, de acuerdo con el PEI, el desarrollo de acciones dentro del aula teniendo en cuenta las características de los grupos asignados.
2. **Interés para aprender:** se mantiene actualizado sobre el modelo pedagógico institucional y los saberes propios de su ejercicio.
3. **Liderazgo:** genera condiciones favorables para que los estudiantes logren los objetivos en las actividades académicas.
4. **Capacidad comunicativa:** expresa a los estudiantes de manera asertiva, las ideas, planteamientos y argumentos sobre el desarrollo de las temáticas en el aula.
5. **Capacidad de conciliación:** influye en la solución de conflictos que se presentan en el aula.
6. **Dominio de contenidos curriculares:** muestra suficiente conocimiento y dominio sobre su disciplina y saber.





7. **Formación ética y en valores:** suscita y construye escenarios y dinámicas en el ámbito social y educativo, que promuevan el ejercicio de la ética y los valores.
8. **Compromiso institucional:** orienta su comportamiento en relación con los objetivos, prioridades y necesidades de la institución educativa.
9. **Trabajo en equipo:** participa con los otros miembros de la comunidad educativa en el diseño, desarrollo y evaluación de las diferentes actividades escolares (académicas, no lectivas y de orientación).
10. **Relaciones interpersonales:** establece relaciones cordiales y de colaboración con los demás miembros de la organización educativa en procura de un buen clima organizacional.

Respecto al desempeño de los directivos docentes, las competencias directivas y de gestión escolar han cualificado la acción del directivo en las instituciones y centros educativos lo cual se refleja en los resultados de la autoevaluación y la evaluación del desempeño, pero aún existen dificultades en los siguientes aspectos:

- En los procesos de planeación, seguimiento y evaluación.
- En la construcción de currículos con enfoque poblacional, multicultural, con criterios de equidad, inclusión, pertinencia y calidad.
- En el fortalecimiento del acceso y uso de nuevas tecnologías e implementación de sistemas de información y documentación institucional.
- En el manejo del proceso financiero.
- En el diseño de planes para la solución de necesidades educativas.
- En la aplicación de metodologías para una gestión escolar que tenga en cuenta los planteamientos del Proyecto Educativo Institucional.





## RESULTADOS PLANES DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL 2012

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	GESTIÓN A LA QUE APUNTA	NECESIDAD DE CAPACITACIÓN
1. Guillermo Gaviria Correa	Directiva	Resolución de conflictos
	Administrativa y Financiera	Prevención de riesgos
2. Concejo Municipal el Porvenir	Directiva	Comunicación asertiva
	Académica	Adaptaciones curriculares para estudiantes con NEE
	Comunitaria	Proyecto de vida para docentes
3. La Mosquita	Académica	Modelo metodológico
4. Domingo Savio		
5. Gilberto Echeverri Mejía	Académica	Modelo Pedagógico
	Comunitaria	Prevención de desastres
6. Barro Blanco	Académica	Evaluación por competencias
	Comunitaria	Proyecto de vida
7. La Normal Superior	Académica	Diseño Curricular







8. Baltazar Salazar	Académica	Elaboración de mallas curriculares
9. Ana Gómez de Sierra	Administrativa y financiera	Prevención de riesgos
10. Josefina Muñoz González	Académica	Estrategias de motivación y metodologías activas
		Estrategias didácticas y evaluativas
		Plan de estudios por competencias
		Mejoramiento continuo y educación con calidad
		Cultura organizacional
		Modelo pedagógico
	Directiva	Mtic's
11. San Antonio	Académica	Resolución de conflictos
		Evaluación por competencias
	Administrativa y Financiera	Diseño e Implementación de experiencias significativas
		Prevenición de riesgos
Directiva	Ética	





12. Antonio Donado Camacho	Comunitaria	Prevención de riesgos físicos
13. IETISA	Académica	Enfoques, prácticas pedagógicas y didácticas
		MTIC'S
	Administrativa	Sistemas informáticos
	Comunitaria	Prevención de riesgos físicos y desastres
14. San José de las Cuchillas	Académica	Uso de recursos tecnológicos para implementar proyectos pedagógicos
		Construcción del modelo pedagógico
	Administrativa	MTIC'S y tableros digitales
		Manejo de conflictos dentro y fuera del aula
	Directiva	Inclusión educativa
Comunitaria	Proyecto de vida	

## NECESIDADES DE FORMACIÓN

Las necesidades de formación se orientan al mejoramiento profesional de los docentes y directivos docentes en función de las políticas sectoriales teniendo en cuenta los siguientes ámbitos:





LÍNEAS DE FORMACIÓN	POBLACIÓN OBJETO	META
BILINGÜISMO 2012 - 2015	0 a B2	144
	0 a A2	36
	Didáctica del Inglés	108
MTIC's	Básico	270
	Medio	83
	Avanzado	41
TIC'S en el aula 2012 - 2015	Uso y apropiación (Tableros digitales)	400
Técnico - Pedagógico	Seminarios	PEI, Didáctica, Liderazgo, diseño de currículo, gestión educativa, legislación.
	Cursos	
	Diplomados	
	Pregrados	Docentes Normalistas
	Postgrados	Oferta de Universidades
	Conformación de Mesas de trabajo por áreas	Articulación y operatividad de las mesas por áreas
	Inducción - Reinducción	Docentes del 1278





## DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

EN EL REDISEÑO DEL CURRÍCULO	EN DIDÁCTICAS DE LAS ÁREAS (CUÁLES)	EN EVALUACIÓN INTEGRAL	EN DIRECCIÓN Y CALIDAD	EN INFORMÁTICA BÁSICA E INTERNET	EN INGLÉS NIVEL BÁSICO	EN INGLÉS NIVEL MEDIO	EN INGLÉS NIVEL AVANZADO
170	265	207	73	104	131	50	32
EN LAS TIC PARA EDUCACIÓN NIVEL BÁSICO		EN LAS TIC PARA EDUCACIÓN NIVEL MEDIO		EN LAS TIC PARA EDUCACIÓN NIVEL AVANZADO		OTRA NECESIDAD DE FORMACIÓN	
160		83		41		46	

## PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Las principales necesidades de formación y capacitación de los docentes y directivos docentes del municipio de Rionegro se priorizaron en las siguientes líneas:

- Didáctica de las áreas y diseño de currículos por competencias.
- Evaluación Integral.
- Inclusión y modelos flexibles.
- Bilingüismo.
- Uso y apropiación de Tic.
- Prevención de riesgos.





## 1. POLÍTICA DE FORMACIÓN

Es Política de formación y perfeccionamiento docente del Comité territorial, la formación integral de maestros idóneos y capaces, líderes, competentes y con visión de desarrollo local, regional y nacional.

Para ello promueve el perfeccionamiento en: diseño de currículo, didácticas contemporáneas de las áreas basadas en afianzamiento de competencias, evaluación integral, direccionamiento y calidad de los procesos escolares en instituciones educativas, apropiación, uso y manejo de tecnologías de información y comunicación, informática básica - avanzada e inglés básico – avanzado; tendientes a dar respuesta y solución a las necesidades de formación docente en el municipio de Rionegro.

### FORMACIÓN PRESENCIAL

Esta se llevara a cabo a partir del desarrollo de programas de formación presencial en las siguientes modalidades:

- Programas de Formación Permanente de Docentes
- Programas de actualización pedagógica y disciplinar (Diplomados y seminarios)
- Postgrados (Especializaciones y maestrías)
- Programas de Bilingüismo
- Mesas de trabajo por áreas
- Congresos, foros, seminarios, talleres
- Formación virtual, entre otros

Los anteriores programas deben estar coordinados desde el CTFD con universidades, centros de investigación y otros organismos que participen de la formación docente; promoviendo espacios de reflexión, participación, de innovaciones pedagógicas y desarrollo de experiencias de investigación educativa, especialmente orientados a la política de calidad de la Secretaria de Educación y Derechos Culturales del municipio.





## 2. OBJETIVOS, METAS E INDICADORES

Los objetivos propuestos en este plan, se articulan con los fines del sistema educativo y las políticas de inclusión, para lograr el perfil deseado en los educadores y directivos docentes, con la misión y la visión del municipio según el Plan de Desarrollo 2012-2015 “Rionegro con más futuro” y el Plan Educativo Municipal (2006-2015) donde la educación es la estrategia maestra para liderar el desarrollo local, fundamentalmente con las necesidades y expectativas de los estudiantes y las comunidades de cara a los escenarios mundiales.

### OBJETIVO GENERAL:

Propiciar la implementación de la formación permanente de los docentes y directivos docentes oficiales de Rionegro, buscando la continuidad y el mejoramiento de la calidad educativa.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Fortalecer a los maestros en la construcción de currículos y nuevas metodologías.

Mejorar los procesos de formación, de acuerdo con los estándares de competencias básicas, laborales y ciudadanas.

Incentivar la formación a través de la práctica de valores humanos y el sentido de pertenencia dentro de un ambiente laboral que permita una convivencia adecuada y trabajo de equipo.





Estimular la actividad científica y la investigación, para el desarrollo pedagógico y didáctico encaminado a la creación de aprendizajes significativos.

Brindar a los docentes la oportunidad de complementar su formación en el área específica de desempeño.

## METAS E INDICADORES

**1. Meta:** Acompañamiento a los Proyectos Educativos Institucionales y Proyectos de Mejoramiento Institucional de las 16 Instituciones educativas del municipio.

Indicador 1: % de Proyectos Educativos Institucionales acompañados, actualizados y con seguimiento.

Indicador 2: % Planes de Mejoramiento Institucional acompañados, actualizados y con seguimiento.

**2. Meta:** Desarrollar el programa de bilingüismo con 288 docentes de las Instituciones Educativas oficiales, para lograr el desarrollo de competencias para la enseñanza y el aprendizaje del inglés.

Indicador 1: % de docentes de inglés que se ubican en nivel B2 o más de acuerdo con el marco común europeo, en relación con el total de docentes licenciados en inglés X100.

Indicador 2: % de docentes oficiales que se ubican en nivel A1 o más de acuerdo con el marco común europeo, en relación con el total de docentes vinculados a procesos de formación en segunda lengua X100.





**3. Meta:** Mejorar el uso y apropiación de las MTIC en los docentes de los niveles preescolar, básica y media para que las utilicen como herramientas pedagógicas en sus prácticas de aula.

Indicador 1: % de docentes formados y utilizando las MTIC como herramientas pedagógicas en el aula de clase.

**4. Meta:** Brindar formación en el componente técnico – pedagógico a Docentes y Directivos Docentes de las Instituciones Educativas oficiales para fortalecer sus competencias dentro del aula y en la gestión escolar.

Indicador 1: % docentes formados en didácticas con énfasis en áreas específicas.

Indicador 2: % docentes formados en diseño curricular.

Indicador 3: % de Directivos Docentes formados en componentes de la Gestión administrativa.

**5. Meta:** Afianzar la formación de docentes y directivos docentes propiciando el acceso y participación en eventos formativos y de cualificación de corta duración, en lo curricular, pedagógico y en la gestión educativa.

Indicador 1: % de docentes que acceden a eventos formativos y de cualificación de corta duración en lo curricular y pedagógico.

Indicador 2: % de directivos docentes que acceden a eventos formativos y de cualificación en la gestión educativa.







### 3. CRITERIOS METODOLÓGICOS

Son criterios metodológicos del equipo territorial de capacitación los siguientes:

1. Los programas que se ofrezcan deben partir de las necesidades de formación particulares de los docentes, por institución y por disciplinas.
2. Deben ajustarse a los ejes temáticos, las experiencias del aula y los perfiles docentes, los cuales serán tenidos en cuenta para el diseño y la oferta de programas de formación docente.
3. La participación, motivación y dinámica en cualquier programa de formación que se ofrezca, contará con expertos en metodologías activas, manejo de ejes temáticos y asuntos educativos, para garantizar los indicadores de calidad en el municipio y para la comunidad educativa en general.
4. Los programas ofrecidos tendrán un enfoque propedéutico y desarrollo de micro currículos de acuerdo a las necesidades de los docentes.





Alcaldía de Rionegro  
Departamento de Antioquia



#### 4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para evaluar los resultados de los proceso de formación a docentes y directivos docentes, se tienen en cuenta los siguientes ámbitos:

1. Evaluación de Eficacia
2. Evaluación de Eficiencia
3. Evaluación de Efectividad
4. Evaluación de Sostenibilidad

Por lo anterior, el seguimiento y Evaluación, se direcciona en dos vías:

1. Por parte de la Secretaría de Educación y Derechos Culturales del municipio.
2. Por parte de las Instituciones Formadoras.



NIT. 890.907.317-2 Dirección Calle 49 N° 50-05 PRI 565 81 00,  
FAX 565 81 42. [www.rionegro.gov.co](http://www.rionegro.gov.co) Correo electrónico [alcaldia@rionegro.gov.co](mailto:alcaldia@rionegro.gov.co)



Alcaldía de Rionegro  
Departamento de Antioquia



## 5. SOCIALIZACIÓN

Este proceso se realizará a través del Comité territorial de Capacitación y Formación Docente, Portal Web, COTO (Comité técnico operativo - mesa de rectores), mesas de trabajo de las diferentes áreas y Comités de la Secretaría de Educación y Derechos Culturales COTE (Comité Técnico estratégico) y MECOSE (Mesa de compañeros de la Secretaría de Educación).

La socialización también se realizará a los consejos de estudiantes a través del Segundo Foro Educativo Municipal y a los padres de familia en la preparación al tercer Foro Educativo Municipal.



NIT. 890.907.317-2 Dirección Calle 49 N° 50-05 PRI 565 81 00,  
FAX 565 81 42. [www.rionegro.gov.co](http://www.rionegro.gov.co) Correo electrónico [alcaldia@rionegro.gov.co](mailto:alcaldia@rionegro.gov.co)