



**ALCALDÍA MUNICIPAL DE SOACHA  
SECRETARIA DE EDUCACIÓN Y CULTURA  
PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE  
2012-2015**

**ALCALDE MUNICIPAL  
JUAN CARLOS NEMOCON MOJICA**

**EQUIPO DE CALIDAD EDUCATIVA  
ANA OTILIA RODRIGUEZ CRUZ  
SECRETARIA DE EDUCACIÓN Y CULTURA**

**ANA OTILIA RODRÍGUEZ CRUZ  
DIRECTORA DE CALIDAD EDUCATIVA**

**PATRICIA PINZÓN POVEDA  
SECRETARIA TÉCNICA DE COMITÉ DE CAPACITACIÓN DOCENTE**

**MUNICIPIO DE SOACHA  
2013**

Secretaria de Educación y Cultura Carrera 7 No 14-62

**Calle 13 No. 7 - 30**

**☎ 7 30 55 00 - FAX. 577 05 80**

[www.soacha-cundinamarca.gov.co](http://www.soacha-cundinamarca.gov.co)



**SECRETARIA DE EDUCACIÓN Y CULTURA DE SOACHA  
PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE  
2012-2015**

**INTEGRANTES COMITE TERRITORIAL DE FORMACION DOCENTE  
MUNICIPIO DE SOACHA**

**ANA OTILIA RODRÍGUEZ CRUZ**

Secretaria de Educación y Cultura  
Municipio de Soacha

**ANA OTILIA RODRÍGUEZ CRUZ**

Directora de Calidad Educativa

**PATRICIA PINZÓN POVEDA**

Secretaria Técnica Comité de Capacitación Docente

**MARTHA SALINAS**

Directora Centro Regional **UNIMINUTO**

**ADOLFO MIGUEL POLO SOLANO**

Rector **UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA**

Representante de los Decanos de las Facultades de Educación de las Universidades

**Hna. VERÓNICA ESPITIA**

Representante de la Escuela Normal Superior María Auxiliadora

**GERARDO RODRÍGUEZ NIVIA**

Representante Rectores Instituciones Educativas Oficiales

**DAYHANNA GARZÓN CANTOR**

Representante del Centro de Investigación Pedagógica de Soacha

**MUNICIPIO DE SOACHA  
2013**



## PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE



SOACHIA



## TABLA DE CONTENIDO

### 1. INTRODUCCIÓN

- 1.1. Presentación
- 1.2. Justificación
- 1.3. Marco Normativo del Plan territorial de Formación Docente

### 2. POLÍTICA DE CALIDAD DE LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN Y CULTURA DE SOACHA

- 2.1. Misión
- 2.2. Visión
- 2.3. Política de Calidad
- 2.4. Aspectos principales de la Política
- 2.5. Objetivo de la Política

### 3. DIAGNOSTICO MUNICIPAL

### 4. DISTRIBUCIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL SECTOR EDUCATIVO EN LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN Y CULTURA DEL MUNICIPIO DE SOACHA.

- 4.1. Planta de personal docente y directivo docente
- 4.2. Nivel de formación de docentes por cargo
- 4.3. Formación de posgrado de la planta docente

### 5. RESULTADOS PRUEBA SABER 11º 2012

- 5.1. Consolidado prueba saber 11º 2012
- 5.2. Matriz de consolidado promedio final jornada mañana
- 5.3. Matriz de consolidado promedio final jornada tarde
- 5.4. Consolidado por áreas jornadas mañana y tarde



5.5. Consolidado prueba saber 11° por institución educativa, jornada y grado de desempeño año 2012

5.6. Reflexiones finales de Pruebas Saber 11

## **6. RESULTADOS EVALUACIÓN DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES**

6.1. Consolidado de docentes y directivos docentes evaluados y por evaluar

6.2. Consolidado evaluación de desempeño por institución educativa y por área

## **7. ENCUESTA A DOCENTES SOBRE NECESIDADES DE FORMACIÓN**

7.1 Reflexión de las encuestas de las necesidades de formación docente

7.2 Necesidades Pedagógicas

7.3 Necesidades Disciplinar

7.4 Necesidades Investigativas

7.6 Necesidades Humanas

## **8. LÍNEAS DE POLÍTICA PÚBLICA EN FORMACIÓN DOCENTE**

## **9. POLÍTICA DE FORMACIÓN DOCENTE DEL MUNICIPIO DE SOACHA**

## **10. OBJETIVO**

## **11. METAS E INDICADORES DE FORMACION DOCENTE**

## **12. ESTRATEGIA**

## **13. ALIANZAS (ACTORES Y REDES) PARA LA FORMACIÓN DE DOCENTES EN EL MUNICIPIO DE SOACHA**

## **14. PROGRAMAS DE FORMACIÓN DOCENTE POR OFERTA EDUCATIVA**

## **15. ORGANIZACIÓN DE LA OFERTA**



## **16. PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN A DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS 21 INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DEL MUNICIPIO DE SOACHA**

16.1 Plan operativo

**17. SEGUIMIENTO Y ASISTENCIA**

**18. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

**19. MEDICIÓN DE LA EFICACIA DE LA FORMACIÓN DOCENTE**

**20. AUTOEVALUACIÓN**

**21. EVALUACIÓN DE EXPERTOS**

**22. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN DOCENTE DEL MUNICIPIO DE SOACHA**

## **BIBLIOGRAFIA**

# SOACHA



## 1. PRESENTACIÓN

*“Si el docente ha tenido una formación adecuada, tiene más probabilidades de tener un buen rendimiento para el manejo y apropiación del currículo, así como para la planificación e implementación de procesos de enseñanza aprendizaje pertinentes y relevantes”*

**Román 2006**

El Plan de Desarrollo Municipal 2012-2015 “Bienestar para Todos y Todas”, plantea una Soacha con educación de excelencia y sin discriminación, en donde haya más y mejor atención integral de niños y jóvenes, en donde al estudiante le guste estudiar, sea mejor ciudadano y transforme positivamente al municipio, garantizarles desde temprana edad capacidades y habilidades que les permita a futuro ser hombres y mujeres productivos y excelentes ciudadanos.

En ese sentido el Gobierno Municipal busca que la equidad sea una realidad a partir del acceso sin discriminación de nuestra población a más y mejores niveles de educación y conocimiento de calidad, actividad física y artística que les garantice mejores oportunidades y condiciones para crecer en ambientes más sanos, que rescaten condiciones de vida digna, convivencia sana, integración social y ciudadana y contribuyan al fortalecimiento de sus valores, talentos, vocaciones y capacidades físicas, intelectuales y creativas, situación que sólo es dada en la medida en que se gozan, se respetan, se promueven y se vivencian sus expectativas, la satisfacción personal, el reconocimiento social, el mejor ingreso por desempeño calificado a partir de una educación de calidad que incluya un proceso eficiente de educación extra edad, de manera que potenciemos la habilidad para influir en la construcción de tejido familiar, social e innovación productiva.

Es importante tomar como referente lo establecido por el Ministerio de Educación Nacional (MEN) el cual manifiesta que “La descentralización política y administrativa colombiana ha sido fundamental para permitir el posicionamiento de las Secretarías de Educación y los Establecimientos Educativos como espacios donde se materializa una educación pertinente y de calidad para todos. Esta organización conlleva a dinámicas autónomas que traen consigo la necesidad de organizar planes y proyectos que apunten al logro de los objetivos y las metas establecidas tanto a nivel local regional y nacional.

Los procesos de formación docente son esenciales para el desarrollo educativo y especialmente para el mejoramiento de la calidad de la educación. Incentivar, motivar y exaltar la labor de las y los docentes que aportan al mejoramiento de los procesos escolares y comunitarios, establecidos como los ejes principales en el Plan de Desarrollo Departamental “Cundinamarca Calidad de Vida” 2012-2016 son el marco para desarrollar



políticas, planes, programas y proyectos que permitan garantizar el derecho constitucional de niños, niñas, adolescentes y jóvenes a una educación de calidad y pertinente.

Construir una política que garantice el acceso a la educación básica, media y superior, en torno a los resultados puntuales plasmados en los objetivos de desarrollo del milenio, a partir fortalecimiento a docentes promover procesos de formación de Capital Humano, para docentes directivos y docentes vinculados en el sector oficial, para fortalecer en ellos sus capacidades y posibilitar el manejo oportuno de herramientas pedagógicas y metodológicas.

Las condiciones económicas, políticas, tecnológicas, sociales y culturales de nuestro país y los retos y requerimientos del mundo global en siglo XXI nos generan exigencias educativas muy diferentes a las de hace un par de décadas, cuando la única fuente efectiva para la adquisición de información y desarrollo de algunas habilidades básicas para el desempeño en la sociedad y el trabajo, eran la escuela y sus maestros. Era en la escuela y la universidad donde los niños, las niñas y los jóvenes podían enterarse de la existencia de otros países, de otras culturas, de otras maneras de vivir, las cuales además se veían como extremadamente ajenas y lejanas a nuestra realidad cotidiana. La mayoría de los maestros enseñaban de oídas y generalmente siguiendo un texto único que el estudiante aprendía de memoria para demostrar su aprendizaje.

No se puede desconocer que la calidad de los docentes de hoy, necesariamente tiene que estar referida a la capacidad que posean para entrar en relación con estos estudiantes: sus formas de ser, sus conocimientos, sus derechos y condiciones, para facilitar en ellos la adquisición de las competencias necesarias para interpretar, organizar, conciliar contradicciones y recrear ese mundo de información y lenguajes que poseen y adquieren; para promover en todos los niños y niñas el “espíritu científico”, no con el fin de que todos sean investigadores consagrados, sino con el fin de incentivar la curiosidad, la imaginación, disciplina y pensamiento lógico sobre la realidad; para ayudarles a alcanzar una mayor identidad de sí mismo y del otro que facilite el encuentro, el respeto, la participación, la convivencia y la solución pacífica del conflicto; en fin, para que sean ciudadanos competentes en el mundo familiar, social, y laboral.

El Plan Territorial de Formación de Docentes y Directivos Docentes en servicio se constituye en un elemento importante para contribuir a la calidad educativa, en la medida que recoge las necesidades de formación de los docentes y directivos docentes en servicio activo vinculados a la entidad territorial y materializa su mejora en acciones de formación, actualización y perfeccionamiento, pertinentes, coherentes y viables. El producto de estas acciones permite materializar una educación de calidad para los niños, niñas y jóvenes de nuestro Municipio y del país.





## 1. JUSTIFICACIÓN

Se requiere promover los programas de formación, actualización, especialización, investigación y perfeccionamiento para las y los docentes, generando habilidades investigativas con el fin de potenciar, mejorar y actualizar sus condiciones intelectuales y profesionales, generando un mejor ambiente de trabajo a través de los mismos, para la construcción de comunidades académicas colaborativas, que le permitan actualizar y avanzar en sus conocimientos con el fin de ser transmitidos a sus educandos mejorando la calidad de la educación en el municipio.

En la actualidad pesan sobre los maestros en ejercicio y en proceso de formación un sinnúmero de demandas y expectativas, la mayoría de ellas orientadas a responder en el corto plazo a los desafíos del mundo globalizado y a la sociedad del conocimiento, en un contexto que además se caracteriza por la diversidad de estudiantes producto de la masificación de la educación y de los grandes esfuerzos del Estado para ampliar el acceso, la cobertura y permanencia de los estudiantes.

La formación de maestros tiene que apuntar a su creatividad, a su flexibilidad, a su capacidad de elegir y de seleccionar lo que es pertinente. Esto exige un maestro mucho más fortalecido en relación con el conocimiento del área que maneja, más globalizado, profundo y riguroso, que debe actualizarse permanentemente, investigar y documentarse lo más exhaustivamente posible. Por eso se necesita un profesional empoderado en sus competencias que avance en su formación de posgrado y como investigador.

En el momento actual se introducen nuevas concepciones económicas, nuevos desarrollos científicos y tecnológicos y nuevos valores sociales, que no cabe esperar una tregua en las demandas de cambio de la sociedad sobre los sistemas educativos. Colectivamente, los cuerpos de profesores obtienen éxitos sin precedentes; individualmente, los profesores llevan el peso de unas reformas mal diseñadas por la falta de una visión de conjunto y de unas previsiones mínimas sobre los nuevos problemas emergentes. El desconcierto ante el cambio y el sentimiento de estar desbordados afecta a la moral de los cuerpos de profesores, que se convierten en los primeros críticos de sus propios sistemas educativos; mientras, desde el punto de vista social, no se da gran importancia a los éxitos, que se interpretan como consecuencias naturales del progreso, al mismo tiempo que se magnifican las deficiencias del sistema educativo como un desastre colectivo que está muy lejos de ser verdad.

La Secretaria de Educación y Cultura de Soacha busca una formación de educadores que los prepare para enfrentar los nuevos desafíos del sistema educativo y así poder hablar de calidad en la educación, con el propósito de cualificar las prácticas de aula de



los docentes, implementando un plan de formación basado en un proceso de acompañamiento continuo, avanzando en la búsqueda y generación de una mayor equidad social, en la medida en que ésta permitirá superar brechas históricas entre sectores de la sociedad y de igual manera aumentar las oportunidades para que los estudiantes, logren aprendizajes más pertinentes, mayores niveles formativos y una inserción más cualificada.

El Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014 se enfatiza en que “el propósito fundamental de los próximos cuatro años será mejorar la calidad de la educación, considerada el instrumento más poderoso para reducir la pobreza y el camino más efectivo para alcanzar la prosperidad”.

Concordantes con este propósito el Ministerio de Educación Nacional en el marco de la política para el mejoramiento de la calidad ha propuesto dentro de sus objetivos centrales mejorar los aprendizajes de los estudiantes, para lo que ha diseñado una estrategia para el fortalecimiento de las competencias profesionales de los docentes a través del Plan Nacional de Formación Docente (PNFD) que liderará El Ministerio de Educación Nacional en coordinación con aliados, entidades territoriales, Universidades y comunidad en general, como una oportunidad para que los docentes del país cualifiquen sus prácticas de aula, y de esta manera se logre fortalecer las competencias de los estudiantes.

Así lo ratifica el documento Plan Sectorial 2010-2014 “la capacitación de docentes con formación en ciudadanía digital, es un objetivo transversal de los proyectos que buscan la calidad educativa, particularmente en el marco del Programa para la Transformación de la Calidad Educativa y de Formación para la Ciudadanía.

En este marco el Plan Territorial de Formación Docente –PTFD-, además de ser un requerimiento normativo contemplado en las leyes 115 de 1994, 715 de 2001 y el Decreto 709 de 1996, se convierte en una estrategia de gran valor a través de las cuales la secretaria de educación recoge las necesidades, expectativas y posibilidades y las materializa en una propuesta contextualizada para enriquecer las prácticas de los docentes y directivos.

Al respecto, en el marco del Plan de Desarrollo Municipal para el período 2012-2015 “**SOACHA BIENESTAR PARA TODOS Y TODAS**”, se contempla en el eje **SOCIAL** de la política **SOACHA EDUCADA**, el programa **ACCESO A LA EDUCACIÓN PARA TODOS Y TODAS**, del subprograma **FORTALECIMIENTO A DOCENTES**, cuyo insumo es la **GENERACIÓN DE LA POLÍTICA DE FORMACIÓN DE EDUCADORES**, que permitirá alcanzar la meta de capacitar a docentes y directivos docentes en competencias pedagógicas y disciplinares, para el logro de una educación de calidad.



## 2. MARCO NORMATIVO DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACION DOCENTE

La constitución política establece los derechos y garantías de los colombianos y las colombianas para construir un país mejor. Entre ellos se destaca el de la educación. El artículo 67, define a la educación como un derecho y un servicio público. Además orienta la formación hacia el respeto a los derechos humanos, la paz, la democracia, en la práctica del trabajo y la recreación, buscando proteger la cultura, el conocimiento y el medio ambiente.

Establece como garantes de este derecho al Estado, la sociedad y familia, quienes tienen el deber de promover y fomentar el acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades. Por su parte, el artículo 70 centra en el Estado la responsabilidad de promover y fomentar el “acceso a la cultura de todos los Colombianos en igualdad de oportunidades, por medio de la educación permanente y la enseñanza científica, técnica, artística y profesional en todas las etapas del proceso de creación de la identidad nacional”, artículo 68, el cual hace referencia a la educación para los grupos étnicos “las integrantes de los grupos étnicos tendrán derecho a una formación que respete y desarrolle su identidad cultural”.

### Ley 115 de 1994

La Ley General de Educación, establece las normas generales para regular el servicio público de la educación, señalando que la educación cumple una función social acorde a las necesidades e intereses de las personas, de la familia y de la sociedad.

Las finalidades de la formación de educadores se señalan en el art. 109:”

- a. Formar un educador de la más alta calidad científica y ética.
- b. Desarrollar la teoría y la práctica pedagógica como parte fundamental del saber del educador.
- c. Fortalecer la investigación en el campo pedagógico y en el saber específico.
- d. Preparar educadores a nivel de pregrado y de posgrado para los diferentes niveles y formas de prestación del servicio educativo.”
- e. Formar un educador de la más alta calidad científica y ética.
- f. Desarrollar la teoría y la práctica pedagógica como parte fundamental del saber del educador.
- g. Fortalecer la investigación en el campo pedagógico y en el saber específico.
- h. Preparar educadores a nivel de pregrado y de posgrado para los diferentes niveles y formas de prestación del servicio educativo.”

El artículo 110, define que el mejoramiento profesional estará a cargo de personas de reconocida idoneidad moral, ética, pedagógica y profesional, correspondiéndole al Gobierno Nacional, a los propios educadores, a las entidades territoriales e instituciones educativas crear las condiciones para facilitar el mejoramiento profesional que impacte en un servicio educativo de calidad.



Respecto de las instituciones formadoras de educadores, el artículo 112 señala que la competencia para la formación de los y las docentes es de las universidades e Instituciones de Educación Superior con facultades de educación superior u otras unidades académicas dedicadas a la educación, al pregrado, posgrado y actualización de educadores.

Este artículo establece que las Escuelas Normales de Educación Superior debidamente autorizadas, pueden formar educadores en el nivel de pre-escolar y en básica primaria.

El artículo 113 determina que los programas de formación de docentes, deben estar acreditados en forma previa y el artículo 114 les asigna a las universidades, centros de investigación y las demás instituciones la función asesora en aspectos científicos, y técnicos a las Secretarías de Educación o a los organismos que hacen sus veces.

### **Ley 715 de 2001**

Se refiere a la destinación de recursos y competencias para la prestación de los servicios sociales del Estado.

En el artículo 7º se fijan las competencias de los entes territoriales certificados para la dirección, planificación y prestación del servicio educativo en condiciones de eficiencia, equidad y calidad. El numeral 7.5 se refiere a la financiación de los programas y proyectos educativos, entre los cuales se contemplan los de formación y actualización docente. Por su parte el numeral 7.15 menciona que para efectos de inscripción de ascensos en el escalafón, la entidad territorial determinará la organización del reglamento para tal caso. Ley 985 de 2005.

Adopta medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas de trata de personas. En el artículo 6º le fija al Ministerio de Educación Nacional - MEN en colaboración con las instituciones relacionadas con el tema, las funciones de diseñar y aplicar programas para que se impartan obligatoriamente actividades de prevención de la las trata de personas en los niveles de primaria, secundaria y media.

### **Ley 1014 de 2006**

Establece el fomento en todas las entidades oficiales y no oficiales de la formación en la cultura de emprendimiento, con el propósito de formar personas con capacidad de innovar, generar bienes y servicios de una forma creativa y metódica. Se señalan lineamientos hacia lograr la formación el desarrollo de competencias ciudadanas, básicas, laborales y empresariales dentro del sistema educativo formal, de la educación para el trabajo y el desarrollo humano y su articulación con el sector productivo.



El artículo 2, literal e) crea vínculos entre los sistemas educativo y productivo mediante la formación de las competencias a través de una cátedra transversal de emprendimiento

establecida en la Ley 1014 de 2006. El artículo 11, establece que las mesas de trabajo, espacios que se constituyen para lograr la articulación entre la academia y el sector productivo, deben formar y unificar criterios de formación dirigidos a formadores.

### **Ley 1341 de 2009**

Fija principios y conceptos sobre la sociedad de la información y la organización de las TICs. El artículo 35 define funciones del Fondo de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, entre las cuales está el financiamiento y establecimiento de planes, programas y proyectos que permitan masificar el uso y apropiación de TIC.

## **DECRETOS**

### **Decreto 2277 de 1979 - Estatuto Docente.**

Adopta normas sobre el ejercicio de la profesión docente. Señala que la formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento de los y las docentes en servicio, es un derecho que debe contribuir de manera sustancial al mejoramiento de la calidad de la educación y a su desarrollo y crecimiento profesional. Agrega, que estará dirigida especialmente a su profesionalización y especialización para lograr un mejor desempeño, mediante la actualización de conocimientos relacionados con su formación profesional; así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones.

### **Decreto 804 de 1995**

Reglamenta la atención educativa para grupos étnicos, señalando en el artículo 7° que en los programas de pregrado que ofrezcan las instituciones de educación superior o en los programas de las escuelas normales superiores, se contemple la formación de personas provenientes de los grupos étnicos para que presten el servicio en sus respectivas comunidades; ofreciendo un componente de formación específica en etnoeducación.

El artículo 9° dispone que en los departamentos y distritos con población indígena, negra y/o raizal, los Comités de Capacitación de docentes a que se refiere el artículo 111 de la Ley 115 de 1994, organicen proyectos específicos de actualización, especialización e investigación para etnoeducadores.



### **Decreto 709 de 1996.**

Establece el reglamento general para el desarrollo de programas de formación de educadores y se crean condiciones para su mejoramiento profesional, de allí que señala la organización y el desarrollo de programas académicos y de perfeccionamiento que tengan por finalidad la formación y el mejoramiento profesional de los y las docentes, para

prestar el servicio en los distintos niveles y ciclos de la educación formal, en la educación para el trabajo y desarrollo humano y de la educación informal; incluidas las distintas modalidades de atención educativa a poblaciones.

Igualmente, establece las condiciones que deben reunir estos programas para ser tenidos en cuenta como requisitos exigidos para el ascenso en el escalafón docente, de conformidad con lo establecido por la Ley 115 de 1994 y el Estatuto Docente (Decreto 2277 de 1979).

En virtud de lo anterior, el artículo 2º señala “la formación de educadores debe fundamentarse en los fines y objetivos de la educación, establecidos en la Ley 115 de 1994 y en especial atenderá los fines generales que orientan dicha formación, señalados en el Art. 109 de la misma ley”. Tendrá en cuenta además, la trascendencia que el ejercicio de la profesión de educador tiene sobre la comunidad local y regional, entendida como un conjunto de procesos y estrategias orientados al mejoramiento continuo de la calidad y el desempeño del docente, como profesional de la educación.

De igual manera, el artículo 7, prescribe que la “formación permanente o en servicio está dirigida a la actualización y al mejoramiento profesional de los educadores vinculados al servicio público educativo, donde los programas están relacionados con el área de formación de los docentes, constituirán complementación pedagógica, investigativa y disciplinaria y facilitarán la construcción y ejecución del Proyecto Educativo Institucional.”

Por su parte el artículo 23, señala que las entidades territoriales incorporarán en los planes de acción anuales programas y proyectos que faciliten y financien la formación permanente o en servicio de los y las docentes.

### **Decreto 2082 de 1996.**

Reglamenta la atención educativa para personas con limitaciones o con capacidades o talentos excepcionales. El artículo 16, establece para ello que los establecimientos educativos estatales deben prepararse para tal atención; adoptando o adecuando las estrategias, experiencias y recursos docentes, pedagógicos y tecnológicos necesarios.

### **Decreto 1122 de 1998.**

Trata del desarrollo de la cátedra de estudios afrocolombianos, de obligatorio cumplimiento en la educación pre-escolar y secundaria. El artículo 5º les señala a los



Comités de Capacitación de Docentes Departamentales y Distritales, en coordinación con “las Comisiones Pedagógicas Departamentales, Distritales y Regionales de Comunidades Negras, la identificación y análisis de las necesidades de actualización, especialización, investigación y perfeccionamiento de los educadores en su respectiva jurisdicción, para que las instituciones educativas estatales puedan adelantar de manera efectiva, el desarrollo de los temas, problemas y actividades pedagógicas relacionados con los estudios afrocolombianos.”

### **Decreto 1278 de 2002**

Expide el Estatuto de Profesionalización Docente, que regula las relaciones del Estado con los educadores. Además en los artículos del 30 al 36 regula las formas de evaluación del desempeño docente, asociando la permanencia y ascenso a su “dominio de estrategias y habilidades pedagógicas y de evaluación; manejo de la didáctica propia del área o nivel educativo de desempeño, habilidades en resolución de problemas; nivel de conocimiento y habilidades relacionadas con el plan de estudios de la institución, actitudes generales hacia los alumnos; manejo de las relaciones del grupo; trato y manejo de la disciplina de los alumnos; sentido de compromiso institucional, preocupación permanente por el mejoramiento de la calidad de la educación, logro de resultados”. Por lo cual se requiere la continua y permanente formación de quienes son sujetos a estos procesos de evaluación.

### **Decreto 250 de 2005.**

Expide el Plan Nacional para la Atención Integral a la Población Desplazada por la Violencia, donde señala en el artículo 2, numeral 5.3.2.1 sobre las líneas de acción en el afianzamiento de la atención social en salud, educación y bienestar de la familia.

Promueve la implementación de modelos educativos flexibles y pertinentes a la situación específica que permita el derecho a la educación de los niños, las niñas en situación de desplazamiento y el mejoramiento de la calidad de educación, mediante el desarrollo de planes y programas de capacitación de docentes, para optimizar los procesos pedagógicos que respondan adecuadamente a las necesidades de formación de los beneficiarios.

## **RESOLUCIONES**

### **Resolución 2565 de 2003 del Ministerio de Educación Nacional.**

Establece parámetros y criterios para la prestación del servicio educativo a la población con necesidades educativas especiales. El artículo 4º hace referencia a los docentes y otros profesionales de apoyo, estableciendo la obligatoriedad de los departamentos y las entidades territoriales certificadas de asignar educadores, profesionales en educación especial, psicología, fonoaudiología, terapia ocupacional, trabajo social, intérpretes de lengua de señas colombiana, modelos lingüísticos, etc. El artículo 9 sobre la formación de docentes menciona que los departamentos y las entidades territoriales certificadas deben



orientar y apoyar los programas de formación permanente o en servicio de los docentes de las instituciones que atienden estudiantes con necesidades educativas especiales; teniendo en cuenta los requerimientos pedagógicos de estas poblaciones y de acuerdo con los planes de mejoramiento institucional y el Plan Territorial de Formación.

### **Resolución No 5443 del 30 Junio de 2010**

Por el cual se definen las características específicas de calidad de programas de formación profesional en educación, en el marco de las condiciones de calidad.

La citada resolución establece que en los programas de formación se debe trabajar la implementación de la formación y evaluación por competencias, el uso pedagógico de medios y TIC nuevas tecnologías y manejo de una segunda lengua entre otros aspectos.

### **Directiva Ministerial N° 28 de 2009 (Ministerio de Educación Nacional)**

Señala las orientaciones para el funcionamiento de los comités territoriales de capacitación de docentes y la organización de programas de formación de educadores en servicio.

Guía del Ministerio de Educación Nacional sobre la construcción del Plan Territorial de Capacitación Docente.

Direcciona la formulación de los planes territoriales de capacitación docente hacia lograr a partir de este instrumento horizontes respecto a la formación de los y las docentes que contribuyan al mejoramiento de la calidad educativa. En este documento se presentan recomendaciones y procedimientos para la elaboración del plan.







## 2. POLÍTICA DE CALIDAD DE LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN Y CULTURA DE SOACHA

### 2.1. Misión

Contando con un excelente equipo de directivos, docentes, creadores, gestores y administrativos, **prestar el servicio educativo y cultural con calidad y eficiencia a toda la población**, a través de los programas y proyectos definidos en el Plan de Desarrollo Municipal; fortaleciendo el talento humano con el fin de lograr un alto nivel de competencias sociales, laborales, productivas, empresariales y profesionales en la comunidad del municipio de Soacha.

### 2.2. Visión

En el 2015 la Secretaria de Educación y Cultura de Soacha será **líder en la gestión y desarrollo de sus procesos**, se caracterizará por su afectividad y capacidad de respuesta, en el mejoramiento continuo que redunde en un **aumento en la cobertura, calidad de vida y la calidad del servicio**. Con referentes claros de identidad y pertenencia cultural en un marco de participación social comunitaria.

### 2.3. Política de calidad

En la Secretaria de Educación y Cultura de Soacha, estamos comprometidos en la prestación de un servicio público de calidad, encaminados hacia el objetivo de cumplir oportunamente con nuestra comunidad; con personal comprometido y permanentemente actualizado, buscando el mejoramiento continuo del sistema educativo y cultural para lograr las metas establecidas en el plan de desarrollo municipal.



#### **2.4. Aspectos principales de la política:**

- Compromiso de prestación del servicio con CALIDAD.
- Compromiso de cumplimiento con la comunidad.
- Personal comprometido y permanentemente actualizado.
- Compromiso de mejoramiento continuo.

#### **2.5. Objetivos de la calidad:**

Con el ánimo de asegurarse de medir y controlar el SGC frente al servicio que se presta se han definido los siguientes objetivos de acuerdo con las funciones y niveles pertinentes de operación:

- Evaluar la opinión de la comunidad educativa con respecto a la prestación de los servicios que ofrece la Secretaria de Educación y cultura donde el 75% deben haber obtenido un puntaje mayor a 70 puntos en la encuesta de satisfacción realizada semestralmente.
- En las pruebas de conocimiento de estado (SABER), los resultados del 80% de los participantes estarán dos puntos por encima de la media nacional.

SOACHIA



### 3. DIAGNOSTICO DEL MUNICIPIO DE SOACHA

La Alcaldía Municipal en el Periodo 2012 – 2015 ha presentado una propuesta cívica, política y democrática que incluye expectativas ciudadanas y principalmente transformaciones positivas en la forma de gobernar, para hacer un gobierno municipal abierto, transparente, legítimo, con decisiones públicas de cara a la gente, para convertir a Soacha en un Municipio más amable y con oportunidades para todos.

El nivel educativo de la población en Soacha según PNUD, es 6,8 años de estudio, cifra alarmante si se tiene en cuenta que está por debajo del promedio nacional el cual es de 9 años y muy por debajo del promedio en países desarrollados que corresponde a 14 años de estudio. Si revisamos las cifras con más detalle, encontramos que el 33.1% curso básica primaria, el 43.7% secundaria, el 8.4 % educación superior o postgrado y el 6.3% no tiene ningún nivel educativo. Debe resaltarse que en la mayoría de ocasiones la difícil situación socioeconómica y la calidad de la educación que hoy se imparte en los colegios, dificulta a los jóvenes bachilleres del nivel 1 y 2 del Sisben el acceso a la educación superior, situación que impide que nuestros jóvenes se preparen y transformen la realidad de nuestro municipio.

Soacha es el primer municipio de Cundinamarca receptor de población en condición de desplazamiento registrando oficialmente 3.551 (17.156 hombres y 18.395 mujeres) personas en esta condición; menores de edad 14.641, mayores de edad 18.404, adultos mayores 1.523, ND 983, situación que a su vez explica el significativo porcentaje de población con bajos ingresos. Los cuales corresponden al 7,44% del total de la población del municipio. De la población desplazada se cuenta con 8.635 hogares. Los sectores a los que llegan las familias desplazadas en la periferia del municipio (comunas 4 y 6 principalmente), presentan riesgo sismológico y geológico, y son los más desprovistos de servicios públicos; situación que pone pobladores en condiciones de desigualdad con respecto a los habitantes de las otras comunas.

El conflicto armado que ha vivido Colombia a lo largo de los años ha golpeado de forma desfavorable diversos municipios del país y Soacha es uno de ellos; en relación al respeto de los Derechos Humanos, la población de Soacha está constantemente vulnerada, no hay servicios suficientes de salud, vivienda, educación, seguridad alimentaria. En demasiados lugares no existe alcantarillado, ni suministro de agua potable, se sufre de analfabetismo, y limitadas oportunidades laborales. El hecho de que más de la mitad del municipio se haya conformado de manera ilegal, ha llevado a que las coberturas de servicios públicos sean insuficientes, entre otras razones, porque el gobierno no puede realizar inversiones en barrios no legalizados, lo que conduce a bajos índices de



desarrollo humano local, que atrapan en la pobreza al 53.8% de las personas y la indigencia al 20.4%.

*En los objetivos del Gobierno Municipal es primordial reconocer la labor profesional de docentes y directivos docentes que día a día se enfrentan a ésta situación, siendo las Instituciones Educativas Oficiales, receptoras de la población desplazada y esta situación debe apuntar directamente a la cualificación docente, una necesidad y una condición para que la educación que reciben nuestros niños, niñas, jóvenes y adultos sea adecuada, pertinente e incluyente, estas son las exigencias de una realidad cada vez más compleja en razón a los cambios culturales.*

En el 2013 la Secretaria de Educación del Municipio de Soacha presenta una matrícula oficial de 55.537 estudiantes y contratada 29.144 estudiantes matriculados en Instituciones Educativas de la zona urbana.

Para la elaboración del Plan Territorial de Formación Docente en la Secretaria de Educación y Cultura de Soacha, tiene en cuenta los anteriores aspectos de la población ya que desde allí se debe apuntar la formación docente para desarrollar programas, proyectos y estrategias que los docentes puedan aplicar en el aula teniendo en cuenta la población que ha llegado al municipio para los niveles de la educación inicial, básica y media.

Para lo cual hará una revisión de:

1. Las evaluaciones de estudiantes en las pruebas Saber y su consolidación departamental donde se categorizan los niveles de desempeño por las diversas áreas de conocimiento evaluadas.
2. Las necesidades manifiestas por los docentes y directivos docentes, en reuniones de rectores, coordinadores y docentes por áreas curriculares.
3. La identificación de necesidades detectadas por la evaluación de desempeño laboral.
4. La discusión nacional del plan decenal, el Plan Educativo Decenal Municipal de Soacha.
5. El Plan de Desarrollo Departamento de Cundinamarca.
6. Las discusiones alrededor de la formación de maestros a través del CIPS



#### 4. DISTRIBUCIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL SECTOR EDUCATIVO EN LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN Y CULTURA DEL MUNICIPIO DE SOACHA.

##### 4.1. Planta de personal docente y directivo docente

Para la formulación e implementación de estrategias y acciones de mejoramiento de la calidad educativa del municipio de Soacha, es indispensable conocer de cerca los datos correspondientes con la planta docente viabilizada con que cuenta la secretaría de educación, según la cual se registran en total, para el 2012, 1851 docentes y directivos docentes, entre los cuales el Ministerio de Educación nacional junto con la Comisión Nacional de Servicio Civil nombra en propiedad a 1719 docentes adscritos a los dos regímenes (decreto 2277 y decreto 1278).

Los 133 docentes restantes representan nombramientos en las vacantes provisionales ya sea de carácter temporal e definitiva, creadas y aprobadas para suplir casos de incapacidades, retiros por pensión y/o jubilación, fallecimiento y comisiones (licencias no remuneradas, de estudios y por desempeños en otros cargos). Por lo tanto, la siguiente tabla permite detallar los docentes y directivos docentes que prestan el servicio educativo en el sector oficial de municipio de Soacha.

En la siguiente tabla se indican la relación existente entre la totalidad de docentes, cargo en el que fueron nombrados y el decreto o régimen en el que se encuentran. Es decir, la base de datos registra en total 88 coordinadores, 21 docentes con funciones de orientador, 1713 docentes de aula, 9 docentes tutores y 20 rectores para un total de 1851.

cargo	Decreto		total
	2277	1278	
Coordinador	59	29	88
Docente Con Funciones De Orientador	10	11	21
Docente De Aula	709	1004	1713
Docente Tutor	0	9	9
Rector	17	3	20
<b>Total</b>	<b>795</b>	<b>1057</b>	<b>1851</b>

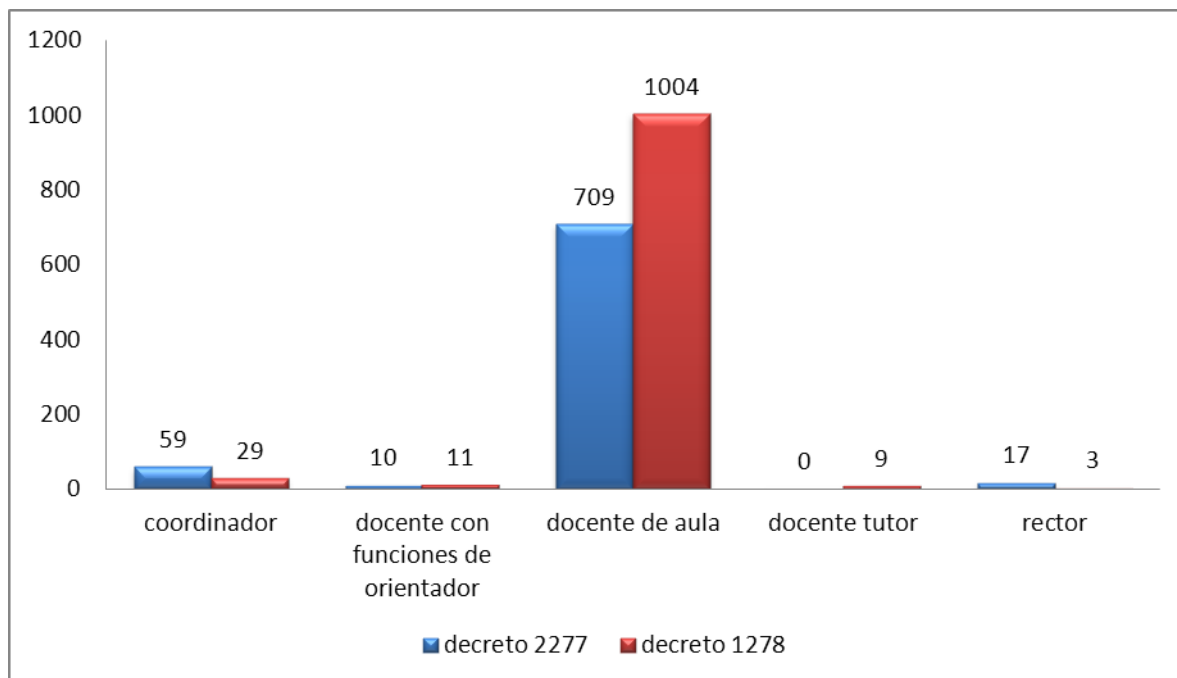
**Tabla 1** docentes y directivos docentes por cargo y por decreto



Teniendo en cuenta los datos anteriores, se evidencia que la vinculación del 43%, se rige por el Decreto Ley 2277 de 1979, mientras que la vinculación del 57% se rige por el Decreto 1278 del año 2002, siendo mayoritaria la población acogida por el nuevo estatuto de profesionalización docente.

Por lo tanto, es posible realizar el comparativo con la siguiente gráfica, la cual permite apreciar que al comparar los cargos de docente (de aula, con funciones de orientador y tutor) con los directivos docentes (rector y coordinador), los docentes vinculados al decreto ley 1278 representa un alto porcentaje del 55, 37%, mientras que los directivos docentes del mismo decreto solo representan el 1, 6%.

Así mismo, los directivos docentes vinculados al decreto ley 2277 representan el 4, 10% del total de población nombrados en dichos cargos.



**Gráfica 1** Docentes y directivos docentes por cargo y por decreto

De acuerdo con la información anterior, se presenta a continuación la consolidación de la información en la relación entre el grado de escalafón y el número de docentes vinculados de acuerdo a cada decreto bajo el que se rigen.



Grado escalafon	Cargo					Total
	Rector	Coordinador	Docente	Orientador	Tutor	
B			1			1
1			2			2
2			1			1
3						
4			4			4
5			1			1
6			6			6
7			2	1		3
8			16			16
9						
10		1	8			9
11		1	8	2		11
12		4	54	1		59
13	1	13	111			125
14	16	40	495	6		557
<b>Total General</b>						<b>795</b>

**Tabla 2** Grado en el Escalafón de los docentes y directivos docentes bajo el Decreto Ley 2277.

La anterior tabla indica que el 70,06% de los docentes y directivos docentes que se rigen bajo el decreto 2277 se encuentran ubicados en la categoría más alta del escalafón nacional docente, en decir, en el grado 14. El 29, 94% restante corresponde a los docentes y directivos docentes que se encuentran por debajo de esta categoría, lo cual evidencia la necesidad de consolidar un programa de formación docente en aras al ascenso en dicho escalafón.

Como respuesta a esa necesidad, para el año 2013 se espera, a través del Comité Territorial de Formación Docente (CTFD) del Municipio de Soacha conformado por el Secretario (a) de Educación Municipal, el Director (a) del Área de Calidad de la Secretaria de Educación y Cultura, un delegado de las universidades públicas que tengan asiento o influencia en el municipio de Soacha, un representante de SENA regional Soacha, un representante de la Escuela Normal Superior María Auxiliadora de Soacha, dos representantes de los directivos docentes de las Instituciones Educativas Oficiales, un representante de las Instituciones de



Educación para el Trabajo de Soacha, y dos representantes de los docentes oficiales.

Dicho comité se encargará de asesorar la actualización, especialización e investigación en áreas del conocimiento, de la formación pedagógica y de los proyectos específicos para los educadores de Soacha. Para tal fin, evaluará las diferentes propuestas que surjan entorno a dicha necesidad y permitirá que los docentes ubicados en las distintas categorías, puedan ascender a categorías superiores.

La siguiente tabla contempla la información referida a los docentes y directivos docentes que se encuentran ubicados en los diferentes grados del escalafón del nuevo estatuto de profesionalización docentes (decreto 1278).

Grado escalafon	Cargo					Total
	Rector	Coordinador	Docente	Orientador	Tutor	
1A			50			50
1B			5		1	6
2A		7	587	7		601
2AE	3	6	131	3		143
2B		4	116		2	122
2BE		6	50		1	57
2C		1	23		2	26
2CE		1	16		3	20
2D			1			1
2DE			2			2
3AM		2	16	1		19
3BM		2	5			7
3CM			2			2
Total General						1056

**Tabla 3** Grado en el Escalafón de los docentes y directivos docentes bajo el Decreto Ley 1278.

Se estima que de los 1056 docentes y directivos docentes que se encuentran bajo este decreto, en un porcentaje de 5,30% de los docentes se encuentran en el grado 1ª, en un alto porcentaje del 92% pertenecen, entre docentes y directivos al grado 2º, y finalmente en el grado 3º se ubican el 2,65%, cada uno distribuidos entre los cuatro niveles salariales. Los docentes y directivos ubicados en este ultimo grado representan el porcentaje más bajo. Dichos resultados evidencian la necesidad de crear estrategias que promuevan el estímulo y la motivación para realizar estudios formativos posgraduales, teniendo en cuenta lo ya expuesto sobre el comité territorial de formación docente.

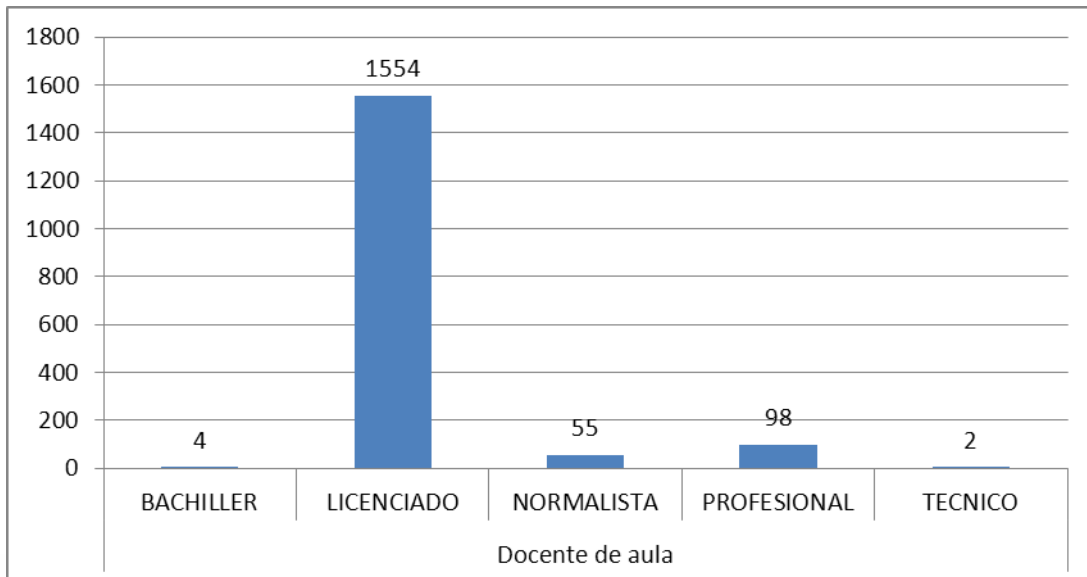




## 4.2. Nivel de Formación de Docentes por Cargo

Teniendo en cuenta el nivel de estudios de los docentes y directivos docentes, es posible determinar las necesidades que, en materia de formación y mejoramiento de la calidad educativa, han venido surgiendo progresivamente en el municipio de Soacha. por lo tanto, se presentan una serie de graficas que estiman la relación entre el cargo del docente o directivo docente, su preparación de pregrado y de posgrado, con el fin de analizar en cuál nivel académico en el que se encuentran los profesionales de la educación que ejercen su labor en las 21 Instituciones Educativas de nuestro municipio.

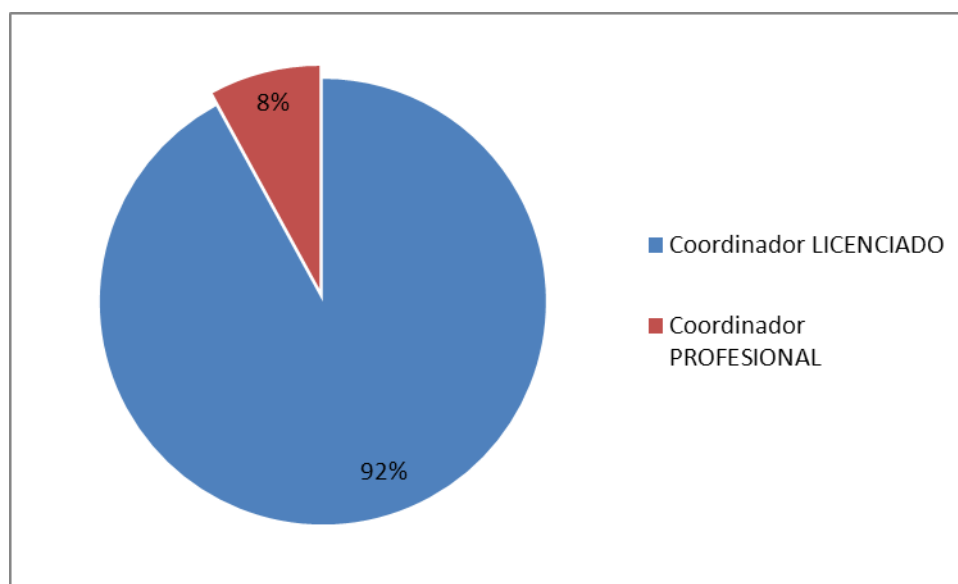
La grafica 2 muestra la preparación académica de los 1713 docentes de aula adscritos a los dos regímenes o decretos (2277 y 1278). La base de datos de Talento Humano de la Secretaria de Educación de Soacha reporta 5 niveles académicos: 4 bachilleres académicos, 1554 licenciados, 55 normalistas superiores, 98 profesionales y 2 técnicos. Esto evidencia que 90.71% de la población son licenciados y el 5.72% son profesionales y el 3.32% son normalistas y técnicos. Finalmente el 0.23% esta representado por los bachilleres académicos. Teniendo en cuenta lo anterior, aunque el gran porcentaje lo representan los licenciados, existe también un pequeño porcentaje pero significativo de docentes que no poseen ninguna formación en las ciencias de la educación, por lo cual es indispensable que con la gestión que se llevó con el CTFD, se pueda solventar dicha situación y promover el mejoramiento de la calidad educativa.



Gráfica 2 Formación académica de los docentes de aula

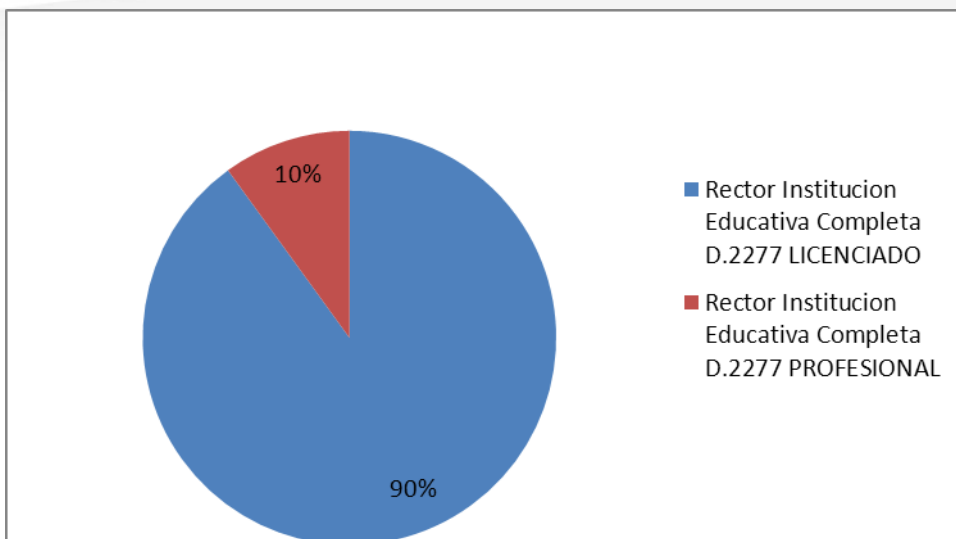


En la grafica 3 y 4 muestran la formación académica de los directivos docentes (coordinadores y rectores respectivamente). Para cada cargo, la formación en licenciatura se calcula sobre el 90% indicando que la base de formación pedagógica predomina en los directivos de las instituciones educativas oficiales. Sin embargo, para el caso de los profesionales, que aunque representan también un porcentaje bajo, su base formativa no evidencia adquisición de elementos pedagógicos, aunque en las siguientes tablas que hacen referencia a estudios posgraduales, la situación tiende a variar.

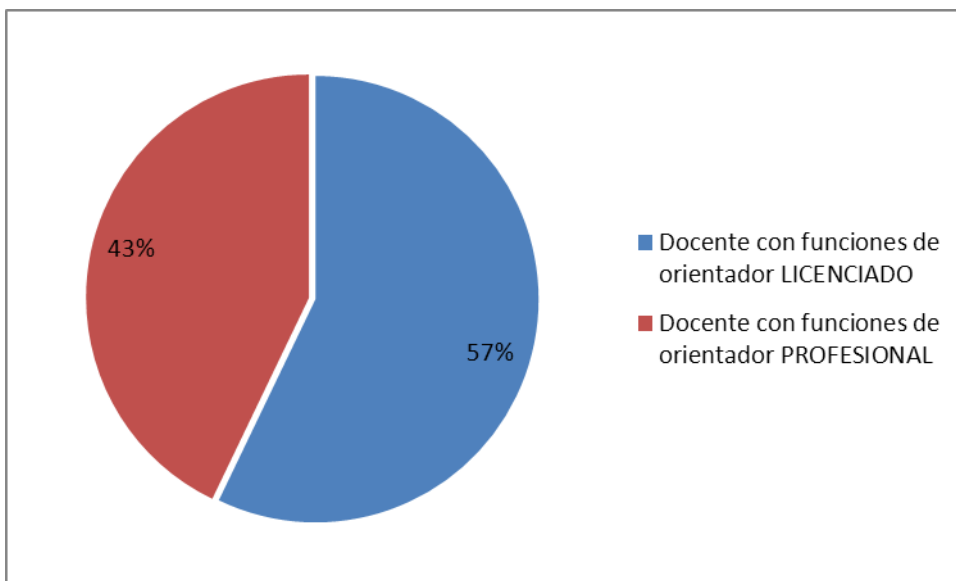


**Gráfica 3** formación académica de los coordinadores

SOACHIA



**Gráfica 4** Formación académica de los rectores



**Gráfica 5** Formación académica de docentes con función de orientador

La grafica 5 indica la formación academica de los docentes que cumplen las funciones de orientador en las instituciones educativas oficiales, la cual señala porcentajes similares en tanto se compara la base formativa entre licenciados y profesionales. Sin embargo, para el caso de estos ultimos, es evidente que su base profesional aporta significativamente a la ejecución de sus funciones dentro de cada uno de los contextos institucionales en los

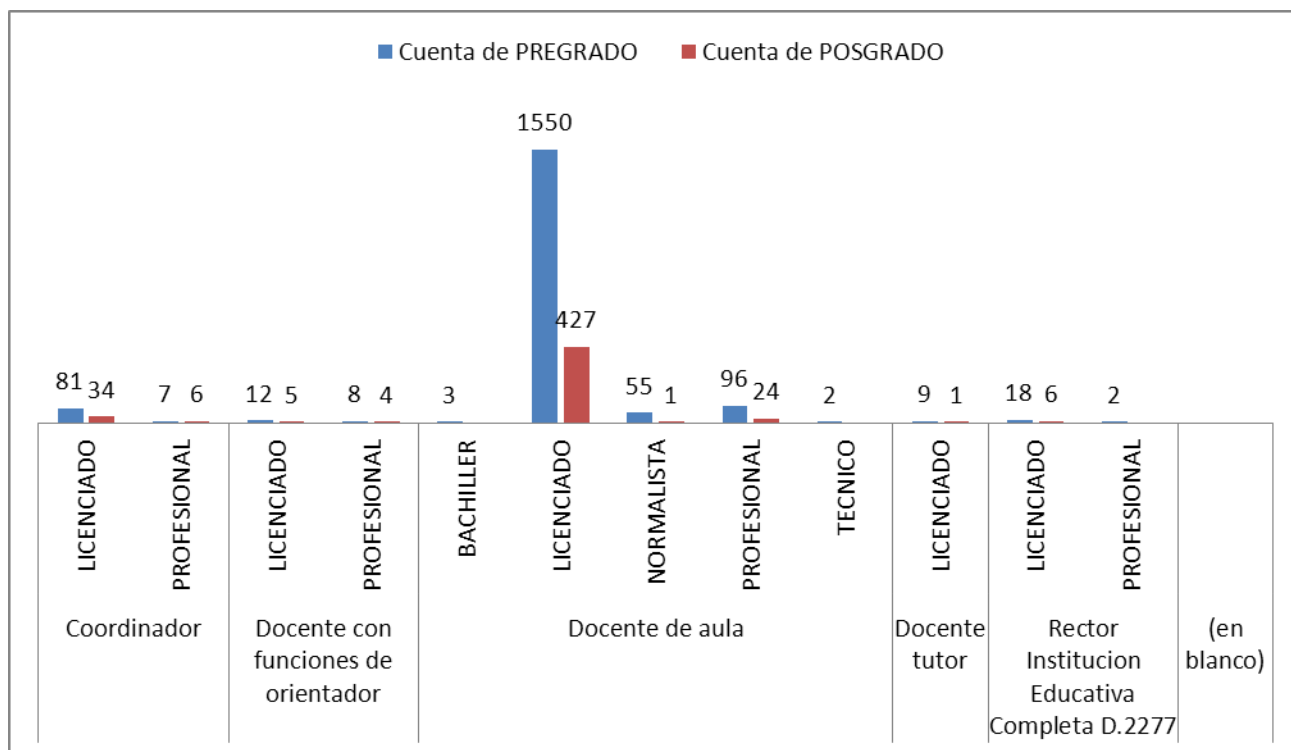


que se desempeñan. Sin embargo, es necesario que año tras año actualicen sus bases formativas en pedagogía con el fin de posibilitar el mejoramiento en el abordaje de las situaciones que dentro de su quehacer se presentan.

### 4.3. Formación en posgrado de la planta docente

Conforme a lo anterior, se presenta la relación que existe entre la base formativa de los docentes y directivos docentes en sus respectivos cargos y los estudios de posgrado que han realizado, a fin de conocer el nivel de preparación académica de la planta docente y su incidencia en la calidad educativa del municipio.

La siguiente gráfica expresa, de forma general y basada en la totalidad de la planta docente, su formación académica en relación con sus estudios de posgrado.



**Gráfica 6** Formación de docentes y directivos docentes en relación a estudios en posgrado



Para el caso de los 20 rectores, los 18 que son licenciados solo el 33, 3% presenta estudios de posgrado afin a las funciones de su cargo. En tanto los dos rectores profesionales, no reportan posgrado alguno. Situación que evidencia la importancia de ofertar o motivar la realización de estudios posgraduales que les permita enriquecer sus funciones desde los elementos conceptuales y prácticos que este nivel formativo ofrece.

Por otro lado, los coordinadores de las IEO, de los 81 licenciados, el 41.9% reporta estudios de posgrado afines a sus funciones del cargo. El 58.1% restante no reporta ningún estudio de posgrado. En el caso de los profesionales, de los 7 nombrados, 6 han realizado estudios de especialización en áreas relacionadas con las ciencias de la educación.

En el caso de los docentes de aula se presenta una gran diversificación en torno a la cantidad de docentes que reportan especialización de acuerdo a su base formativa.

Los docentes con bachillerato académico no registran ningún estudio de posgrado. Los docentes con formación en licenciatura, de los 1550, solo 27.54% ha realizado especializaciones o maestrías con el fin de nutrir sus elementos conceptuales y prácticos y, por supuesto, subir en el grado en el escalafón, según el régimen que los rige.

Los docentes normalistas, de los 55, solo uno registra estudios de posgrado. Los profesionales, de 96 docentes, el 25% ha realizado estudios en especialización y maestría. Y finalmente, los 2 técnicos de la planta global, ninguno tiene posgrados.

En el caso de los docentes con función de orientador, del total de 20 entre licenciados y profesionales, el 45% ha realizado estudios posgraduales acorde con sus áreas de desempeño y las exigencias de su trabajo.

Todo lo anterior implica que a partir de la totalidad de la planta docente del municipio de Soacha, sólo el 27.44% ha desarrollado estudios de especialización y maestría en relación con las ciencias de la educación y que aporten significativamente a su labor en las diferentes áreas en las que se desenvuelven.

Como anteriormente se estipuló, las gestiones que surjan al interior del CTFD beneficiarán en gran medida a la población de directivos y docentes que están interesados en realizar estudios posgraduales con aras al mejoramiento de la calidad educativa del municipio de Soacha.

Conforme a la información suministrada anteriormente, es posible identificar los estudios de posgrado que los docentes y directivos docentes han realizado en conformidad con los requisitos necesarios para ascender en los grados del escalafón docente.

En este sentido y conforme a la información que suministra la gráfica 7, es posible determinar que el mayor porcentaje (24%) lo representa la especialización en Informática y todas las ciencias afines con el manejo de las TICs en el contexto escolar.



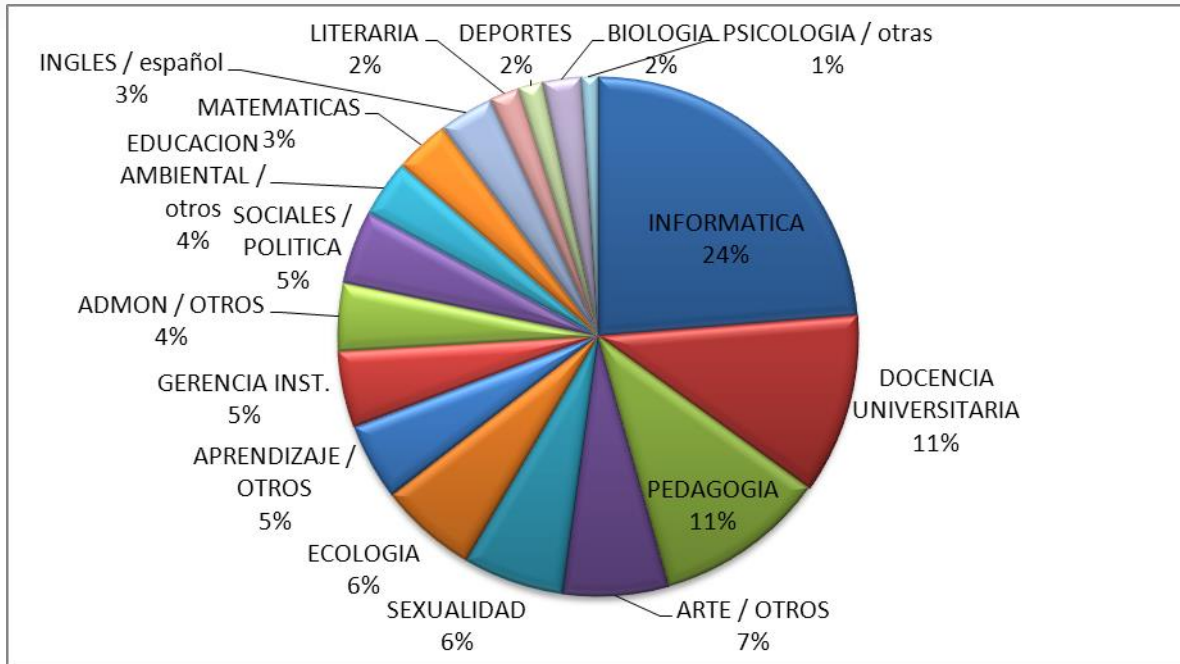
La especialización en docencia universitaria y estudios especializados en pedagogía les sigue en el orden, teniendo el 11% de registro para cada uno.

Para los posgrados relacionados con artes, ecología, sexualidad, aprendizaje y afines, gerencia institucional, y estudios sociales y políticos, representan un porcentaje entre el 7% y 5%. Los estudios de posgrado relacionados con las áreas de administración, educación ambiental, matemáticas, inglés, español, literatura, deportes, biología, y aprendizaje y afines representan entre el 4% y el 1%.

Estos datos permiten entrever que los docentes y directivos docentes con estudios de posgrado tienen más afinidad con especializaciones relacionadas con el uso de las herramientas multimedia y el manejo de la información como estrategia didáctica en la enseñanza de los diferentes conocimientos que se proponen incluir en los planes de estudio de las Instituciones Educativas Oficiales. Del mismo modo, posgrados en relación con pedagogía y áreas específicas de psicología educativa permiten a los docentes y directivos docentes abordar situaciones y problemáticas que al interior de las IEO se presentan en torno a la didáctica, el proceso de enseñanza- aprendizaje, el currículo, la evaluación, la convivencia y la democracia, como aspectos propios e importantes que se dinamizan al interior de la comunidad educativa.

Las demás especializaciones o maestrías relacionadas con áreas propias evidencian el interés de profundizar los elementos conceptuales y prácticos de los posgrados correspondientes, a fin de nutrir y fortalecer sus prácticas educativas.

SOACHA



**Gráfica 7** Estudios de Posgrado registrados por la planta docente

SOACHIA



## 5. RESULTADOS PRUEBAS SABER 11º 2012

### 5.1. Consolidado pruebas Saber 11 año 2012

#### 5.2. Matriz de Consolidado promedio final, jornada mañana.

Nº	NOMBRE INSTITUCIÓN	PORCENTAJE FINAL	POSICIÓN	Nº EVALUADOS
1	INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA ANA	46,58	1	117
2	COLEGIO DEPARTAMENTAL INTEGRADO DE SOACHA	44,55	4	155
3	INSTITUCIÓN EDUCATIVA GENERAL SANTANDER	45,86	2	157
4	INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN MATEO	45,27	3	290
5	COLEGIO MUNICIPAL CIUDAD LATINA	44,12	8	101
6	INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA DESPENSA	42,78	14	39
7	INSTITUCIÓN EDUCATIVA GABRIEL GARCÍA MÁRQUEZ	44,17	7	43
8	INSTITUCIÓN EDUCATIVA JULIO CESAR TURBAY AYALA	44,36	5	72
9	INSTITUCIÓN EDUCATIVA LAS VILLAS	44,00	9	175
10	COLEGIO DEPARTAMENTAL NACIONALIZADO COMPARTIR	44,19	6	174
11	INSTITUCIÓN EDUCATIVA EDUARDO SANTOS	43,92	11	124
12	INSTITUCIÓN EDUCATIVA CAZUCA	43,97	10	23
13	COLEGIO DEPARTAMENTAL NACIONALIZADO EUGENIO DÍAZ CASTRO	43,03	15	56
14	INSTITUCIÓN EDUCATIVA MANUELA BELTRÁN	43,85	16	135





15	INSTITUCIÓN EDUCATIVA LAS VILLAS SEDE PORVENIR	41,97	17	65
16	COLEGIO DEPARTAMENTAL ANEXO LEÓN XIII	44,23	10	154
17	COLEGIO DEPARTAMENTAL CIUDADELA SUCRE	43,28	13	113
<b>PROMEDIO MUNICIPAL PRUEBAS SABER 11° 2012.</b>		<b>44,13%</b>		<b>1.993</b>

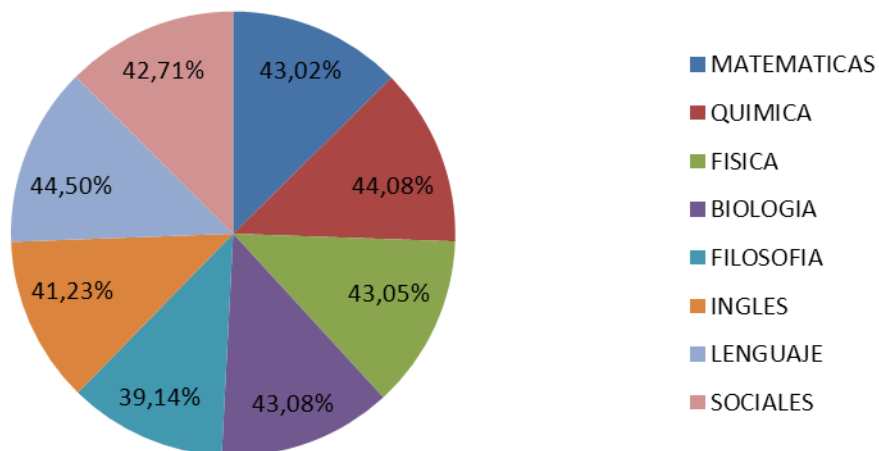
### 5.3. Matriz de consolidado promedio de resultados jornada tarde.

Nº	NOMBRE INSTITUCIÓN	EVALUADOS	PROMEDIO	POSICIÓN
1	COLEGIO DEPARTAMENTAL RICAURTE	146	44,59	3
2	INSTITUCIÓN EDUCATIVA GENERAL SANTANDER	120	45,27	1
3	COLEGIO DEPARTAMENTAL INTEGRADO ANEXO LA DESPENSA	82	44,53	4
4	INSTITUCIÓN EDUCATIVA COLEGIO EL BOSQUE	198	44,37	8
5	COLEGIO DEPARTAMENTAL LEÓN XIII	102	43,92	7
6	COLEGIO DEPARTAMENTAL INTEGRADO DE SOACHA	137	43,94	6
7	INSTITUCIÓN EDUCATIVA BUENOS AIRES	102	44,52	5
8	COLEGIO DEPARTAMENTAL NACIONALIZADO COMPARTIR	134	44,60	2
9	INSTITUCIÓN EDUCATIVA JULIO CESAR TURBAY AYALA	31	41,71	9
<b>TOTAL Y PROMEDIO FINAL</b>		<b>1.052</b>	<b>44.16%</b>	



#### 5.4. Consolidado por áreas jornadas mañana y tarde

### PROMEDIO SABER 11º 2012 POR AREAS



SOACHIA



**5.5. Consolidado pruebas saber 11, por institución educativa, jornada y grado de desempeño AÑO 2012:**

N°	INSTITUCIÓN EDUCATIVA OFICIAL	JORNADA	GRADO SABER	PRUEBAS
1	Ciudad Latina	Mañana	MEDIO	
		Tarde		
2	Compartir	Mañana	MEDIO	
		Tarde	MEDIO	
3	Nuevo Compartir	Mañana	MEDIO	
		Tarde		
4	Santa Ana	Mañana	MEDIO	
		Tarde		
5	Integrado	Mañana	MEDIO	
		Tarde	MEDIO	
6	General Santander	Mañana	ALTO	
		Tarde	ALTO	
7	León XIII	Mañana	MEDIO	
		Tarde	MEDIO	
8	Manuela Beltrán	Mañana	MEDIO	
		Tarde	MEDIO	
9	Despensa	Mañana	MEDIO	
		Tarde		
10	Buenos Aires	Mañana	BAJO	



		Tarde	BAJO
11	<b>Cazuca</b>	Mañana	BAJO
		Tarde	
12	<b>Ciudadela Sucre</b>	Mañana	MEDIO
		Tarde	BAJO
13	<b>Gabriel García Márquez</b>	Mañana	BAJO
		Tarde	
14	<b>Julio Cesar Turbay</b>	Mañana	BAJO
		Tarde	MEDIO
15	<b>Luis Carlos Galán</b>	Mañana	
		Tarde	
16	<b>El Bosque</b>	Mañana	
		Tarde	MEDIO
17	<b>San Mateo</b>	Mañana	ALTO
		Tarde	
18	<b>Eduardo Santos</b>	Mañana	MEDIO
		Tarde	
19	<b>Las Villas</b>	Mañana	MEDIO
		Tarde	
20	<b>Ricaurte</b>	Mañana	
		Tarde	MEDIO
21	<b>Eugenio Díaz Castro</b>	Mañana	BAJO



## 5.6. Reflexiones finales de Pruebas Saber 11° 2012

Queda la sensación de que todo está por hacer y de, que se ha hecho un tanto, pero que aún falta por hacer, pues no todo lo que se ha hecho es suficiente, sin embargo hay que ser consciente de que se debe mejorar todo aquello que se ha hecho, sin embargo esta es una tarea no solo de una persona, o de una institución sino de un conjunto de personas quienes se encuentran comprometidas por alcanzar los objetivos propuestos desde su rol como director, administrativo, empleado, docente, educando, padre de familia, como también con el ente territorial, los esfuerzos colectivos inciden en el desarrollo de la comunidad.

Por consiguiente los resultados cuantitativos obtenidos, si bien es cierto no lo significan de manera integral, si aportan de alguna manera a conocer como se está y que implicaciones se adquieren o mejor deben desarrollarse, como el tomar medidas a fondo, que trasciendan en los diferentes proyectos de vida de quienes son la base de una comunidad, los niños, niñas, jóvenes del municipio de Soacha.

El cómo se está, en las diferentes áreas académicas y su influencia e incidencia en la percepción de vida social, comunitaria, personal y familiar, posibilita la planeación y la implementación de estrategias que conlleven a la construcción de ciudadanos, sensibles, capaces, analíticos, reflexivos, argumentativos, visionarios, líderes, gestores de su propia realidad. Pero ello no se logra sino se implementan y desarrollan verdaderos procesos pedagógicos, sociales, donde se acoja la realidad tal como es, sin dejar de crear en medio de las dificultades de toda índole, de allí que las necesidades se conviertan en unidades de medidas para la consecución de objetivos.

Si bien la educación es la guía, la orientación de todo ser humano esta debe ser acorde a las necesidades de cada población y comunidad de una nación con corrientes democráticas, basado en un estado de bien-estar y de derechos. De manera que se debe construir desde los diferentes campos del conocimiento, de allí que la educación asuma grandes desafíos, pues el sistema educativo tiene por misión explícita o implícita preparar a cada uno para ese cometido social. En las complejas sociedades actuales, la participación en el proyecto común rebasa ampliamente el ámbito político en sentido estricto.

La educación no puede sustentarse con reunir a los individuos, no puede contentarse con reunir a los individuos haciéndolos suscribir a valores comunes, forjados en el pasado. Debe responder también a la pregunta vivir juntos: ¿con qué finalidad? ¿Para hacer qué? y dar a cada persona la capacidad de participar activamente durante toda la vida en un proyecto de sociedad.



Por lo tanto hay que preparar a cada persona para esa participación, enseñándole sus derechos y sus deberes, pero también desarrollándole sus competencias sociales y fomentando el trabajo en equipo en la escuela.

Efectivamente no se trata de enseñar preceptos en forma de códigos rígidos que pueden caer en un adoctrinamiento, sino hacer de la escuela un modelo de práctica democrática que permita a los niños entender a partir de problemas concretos, cuáles son sus derechos y deberes y como el ejercicio de su libertad está limitado por el ejercicio de los derechos y la libertad de los demás. Una serie de prácticas ya experimentadas podría consolidar ese aprendizaje de la democracia en la escuela.

De tal manera que, se debe buscar una relación sinérgica entre la educación y la práctica de una democracia participativa, además de preparar a cada individuo para el ejercicio de sus derechos y deberes, conviene recurrir a la educación permanente para edificar una sociedad civil activa, que entre los individuos dispersos y el poder político lejano permita a todos a asumir su parte de responsabilidad en la sociedad, al servicio de una autentica solidaridad de destino. La educación de cada ciudadano debe continuar durante toda la vida, para convertirse en un eje de la sociedad civil y de la democracia viva.

El contextualizar los procesos pedagógicos a las necesidades del municipio, del entorno inmediato en el cual se encuentra inmerso el educando Soachuno, siendo consientes a su vez de las limitaciones sin dejarse llevar y acongojar por las mismas, si no repensar, readecuar hábitos, modos y estilos de vida, solo así, se podrá no solo cambiar los resultados de las pruebas saber, sino que se enamora tanto al educando como al educador de tan maravilloso suceso, como es, el comprender que todavía se pueden mejorar los diversos procesos académicos, donde la matemática no siga siendo "el ladrillo", la filosofía no responda preguntas, ni siquiera inquiete sobre la libertad, la autonomía, y se continúe desdibujando el arte de pensar para actuar, y ser mejor ser humano.

En fin se debe preparar para la vida a los niños, niñas y jóvenes del municipio, ir mas alla de los resultados cuantitativos, sino más bien por los resultados de verdaderos procesos de vida y proyectos de vida, lo demás vendrá por añadidura.





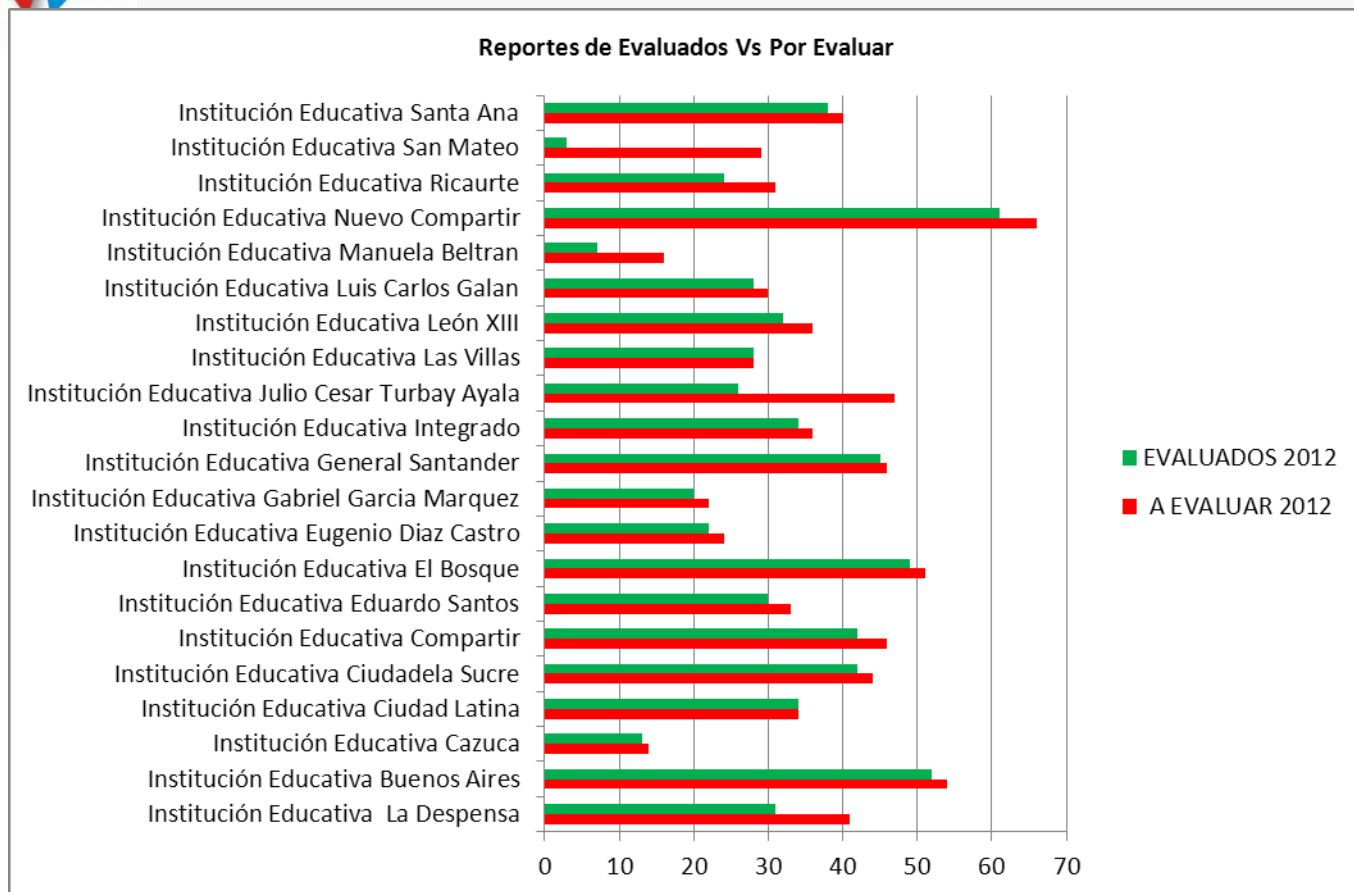
## 6. RESULTADOS EVALUACIÓN DE DESEMPEÑOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES

### 6.1. Consolidado de docentes y directivos docentes evaluados y por evaluar

De acuerdo con el reporte de docentes evaluados de las Instituciones Educativas Oficiales del Municipio de Soacha nombrados bajo el decreto 1278 de 2002, de un total de 768 (100%) docentes y directivos docentes, se registra solo 662 que han presentado evaluación de desempeño laboral anual según el informe y la base de datos de Talento Humano de la Secretaria de Educación y Cultura de Soacha, es decir solo el 86%. Por lo tanto el 14% restante aun no presenta resultados consolidados, lo cual indica que es prioritario aplicar la evaluación de desempeño docente con el fin de cumplir con una meta establecida para el año 2012 y poder conocer el ponderado final de evaluación de la totalidad de los docentes a evaluar.

Teniendo en cuenta la grafica 8 y la tabla 4 correspondientes al reporte de docentes evaluados con respecto a la totalidad de docentes a evaluar, de las 21 I. E. registradas, la Institución Educativa Las Villas y la Institución Educativa Ciudad Latina presentan la totalidad de las evaluaciones de desempeño laboral de su planta docente perteneciente al nuevo estatuto (1278 de 2002), por lo cual se pueden arrojar datos más concretos sobre el desempeño de los docentes que allí laboran.

SOACHA



**Gráfica 8** Reporte de los docentes evaluados en comparación con la totalidad de docentes por evaluar. Año 2012

ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO OFICIAL	A EVALUAR 2012	EVALUADOS 2012
Institución Educativa La Despensa	41	31
Institución Educativa Buenos Aires	54	52
Institución Educativa Cazuca	14	13
Institución Educativa Ciudad Latina	34	34
Institución Educativa Ciudadela Sucre	44	42
Institución Educativa Compartir	46	42
Institución Educativa Eduardo Santos	33	30
Institución Educativa El Bosque	51	49
Institución Educativa Eugenio Diaz Castro	24	22





Institución Educativa Gabriel Garcia Marquez	22	20
Institución Educativa General Santander	46	45
Institución Educativa Integrado	36	34
Institución Educativa Julio Cesar Turbay Ayala	47	26
Institución Educativa Las Villas	28	28
Institución Educativa León XIII	36	32
Institución Educativa Luis Carlos Galan	30	28
Institución Educativa Manuela Beltran	16	7
Institución Educativa Nuevo Compartir	66	61
Institución Educativa Ricaurte	31	24
Institución Educativa San Mateo	29	3
Institución Educativa Santa Ana	40	38
	768	661
	100%	86%

**Tabla 4** Numero de docentes evaluados en comparacion con la totalidad de docentes a evaluar. Año 2012

Las 19 instituciones Educativas restantes que registran docentes y directivos docentes sin evaluación presentan los siguientes promedios:

- **Sobre el 93% de su planta docente:**

I.E. Bueno Aires, I.E. Cazuca, I.E. Ciudadela Sucre, I.E. Compartir, I.E. Eduardo Santos, I.E. El Bosque, I.E. Eugenio Díaz Castro, I.E. Gabriel García Márquez, I.E. General Santander, I.E. Integrado, I.E. Luis Carlos Galán, I.E. Nuevo Compartir, I.E. Santa Ana.

- **Sobre el 89% de su planta docente:**

I.E. León XVIII

- **Sobre el 76% de su planta docente:**

I.E. La Despensa, I.E. Ricaurte

- **Sobre el 55% de su planta docente:**

I.E. Julio Cesar Turbay Ayala



- Sobre el 44% de su planta docente

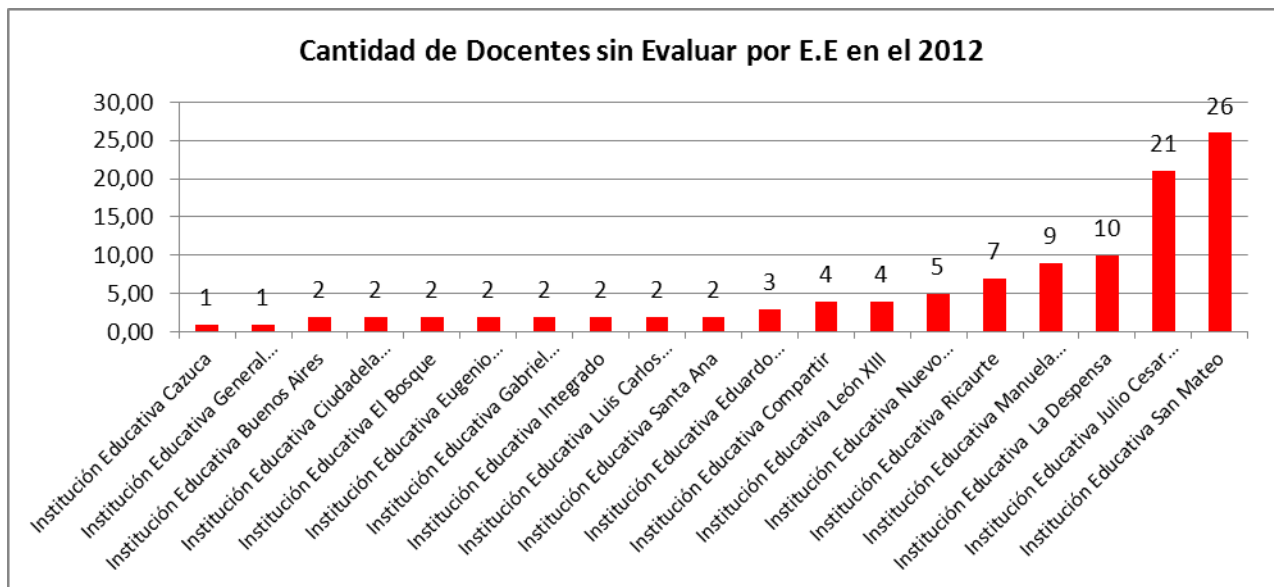
I.E. Manuela Beltrán

- Sobre el 10% de su planta docente

I.E. San Mateo

Lo anterior indica que al calcular el ponderando de las 19 Instituciones que faltan por realizar el cargue de evaluaciones de desempeño de sus plantas docentes correspondientes, solo las que se encuentran sobre el 90% representan mas alto porcentaje de cumplimiento en la aplicación o cargue de las mencionadas evaluaciones.

Para conocer más de cerca el número de docentes que por Institución Educativa, faltan por presentar resultados de sus evaluaciones de desempeño, se presenta la grafica 9 correspondiente.



**Gráfica 9** Cantidad de docentes sin evaluación de desempeños en cada Institución Educativa



La anterior grafica muestra de manera mas detallada el total de docentes que por Institución faltan por reportar su evaluación de desempeños., siendo 1 el mínimo para las I. E. Cazuca y General Santander y 26 el máximo para la I.E. San Mateo.

## 6.2. Consolidado evaluación de desempeños por institución educativa y áreas.

Tras haber realizado la evaluación anual de desempeño de los Directivos-docentes y docentes del Municipio de Soacha, se presenta a continuación la consolidación de la información correspondiente a las 21 instituciones que prestan el servicio educativo y que reportaron la totalidad o la parcialidad de los resultados.

Teniendo en cuenta la información de la sección anterior, el número total de docentes a evaluar en 2012, según reporte del área de Talento Humano, es de 768 docentes, siendo solo 661 los que reportan resultados de evaluación ponderados.

En la tabla 5 y la gráfica 10 se aprecia que los dos mejores puntajes promedio obtenidos por los docentes evaluados se encuentran en su orden en las Instituciones educativas

**León XIII con 90,98**

**Manuela Beltrán con 91, 00**

ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO OFICIAL	Promedio de evaluación 2012
<b>Institución Educativa Ricaurte</b>	<b>8,70</b>
Institución Educativa Gabriel García Márquez	75,72
Institución Educativa Cazuca	79,58
Institución Educativa Ciudad Latina	81,18
Institución Educativa Integrado	82,56
Institución Educativa Ciudadela Sucre	84,63
Institución Educativa El Bosque	84,91
Institución Educativa Julio Cesar Turbay Ayala	85,12
Institución Educativa San Mateo	85,43
Institución Educativa Luis Carlos Galán	85,43
Institución Educativa Eduardo Santos	85,70
Institución Educativa La Despensa	85,81
Institución Educativa Las Villas	86,52



Institución Educativa Nuevo Compartir	86,65
Institución Educativa Santa Ana	86,69
Institución Educativa Compartir	87,47
Institución Educativa Buenos Aires	87,90
Institución Educativa Eugenio Díaz Castro	89,26
Institución Educativa General Santander	89,76
Institución Educativa León XIII	90,98
Institución Educativa Manuela Beltrán	91,00
<b>PROMEDIO TOTAL</b>	<b>81,95</b>

**Tabla 5** Calificación promediada obtenida de la evaluación de desempeño docente por Institución Educativa

El puntaje promedio total de los docentes evaluados es de **81, 95**, lo cual indica que las diferentes competencias evaluadas se ubican en un nivel satisfactorio; es decir, todas o casi todas las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian frecuentemente y se manifiestan en muchas situaciones; además, existe una alta consistencia en los diferentes contextos del evaluado.

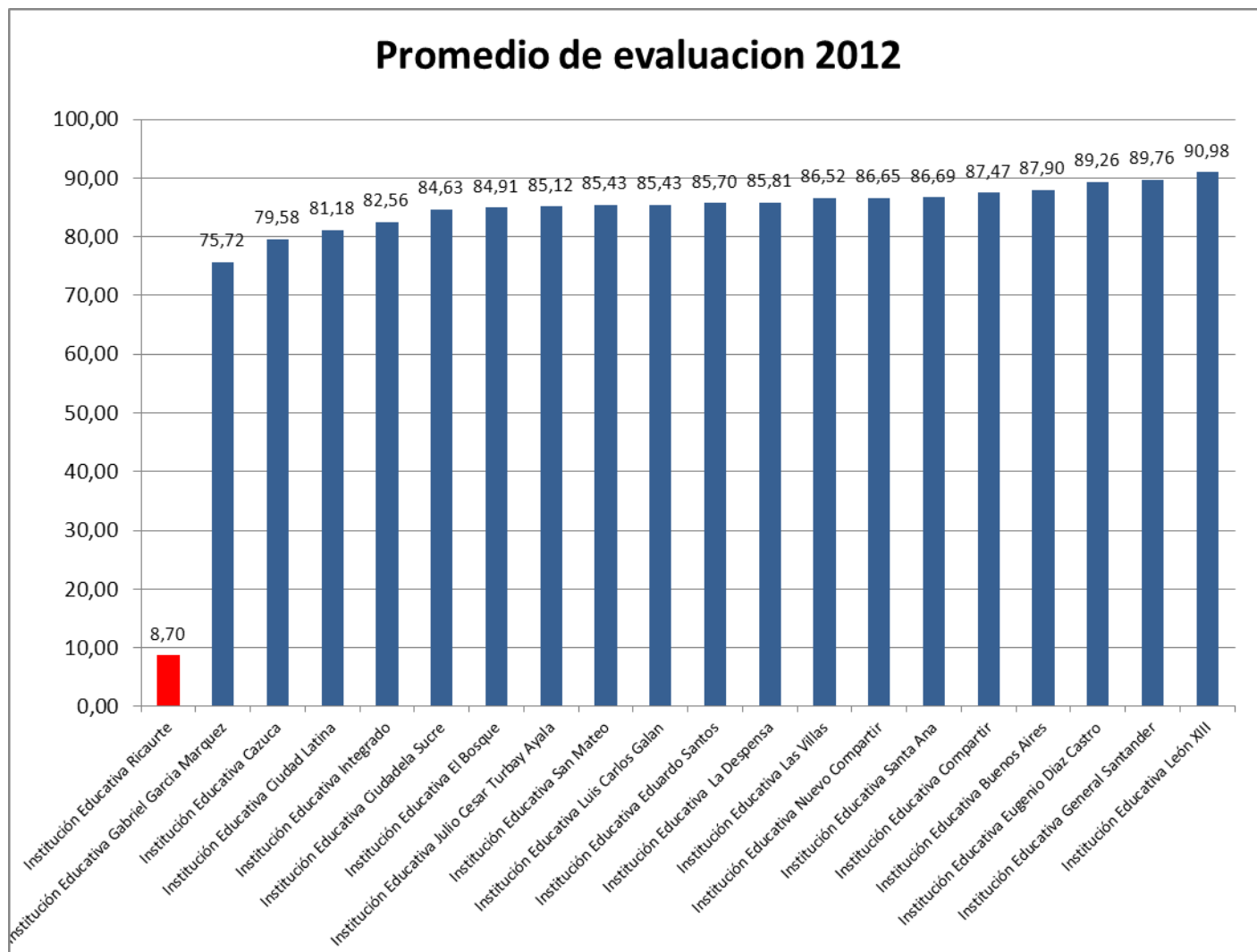
La contribución individual se cumplió y se evidencian todos o la mayoría de los criterios de calidad establecidos; el resultado es bueno (Ministerio de Educación Nacional, 2008)

Sin embargo, la I.E. Ricaurte presenta un promedio por debajo de los índices normales de desempeño municipal, pues el promedio sobre el cual está calificado es de 8, 70, es decir, presenta un nivel No Satisfactorio.





Este promedio puede ser resultado de una tabulación errónea en el cargue de las evaluaciones de los docentes de dicha institución, por lo que es necesario que se realice una respectiva revisión de las evaluaciones de los 24 docentes evaluados que se reportaron tanto en la hoja de vida del docente como en el Sistema Humano.



Gráfica 10 Puntajes promediados por Institución Educativa

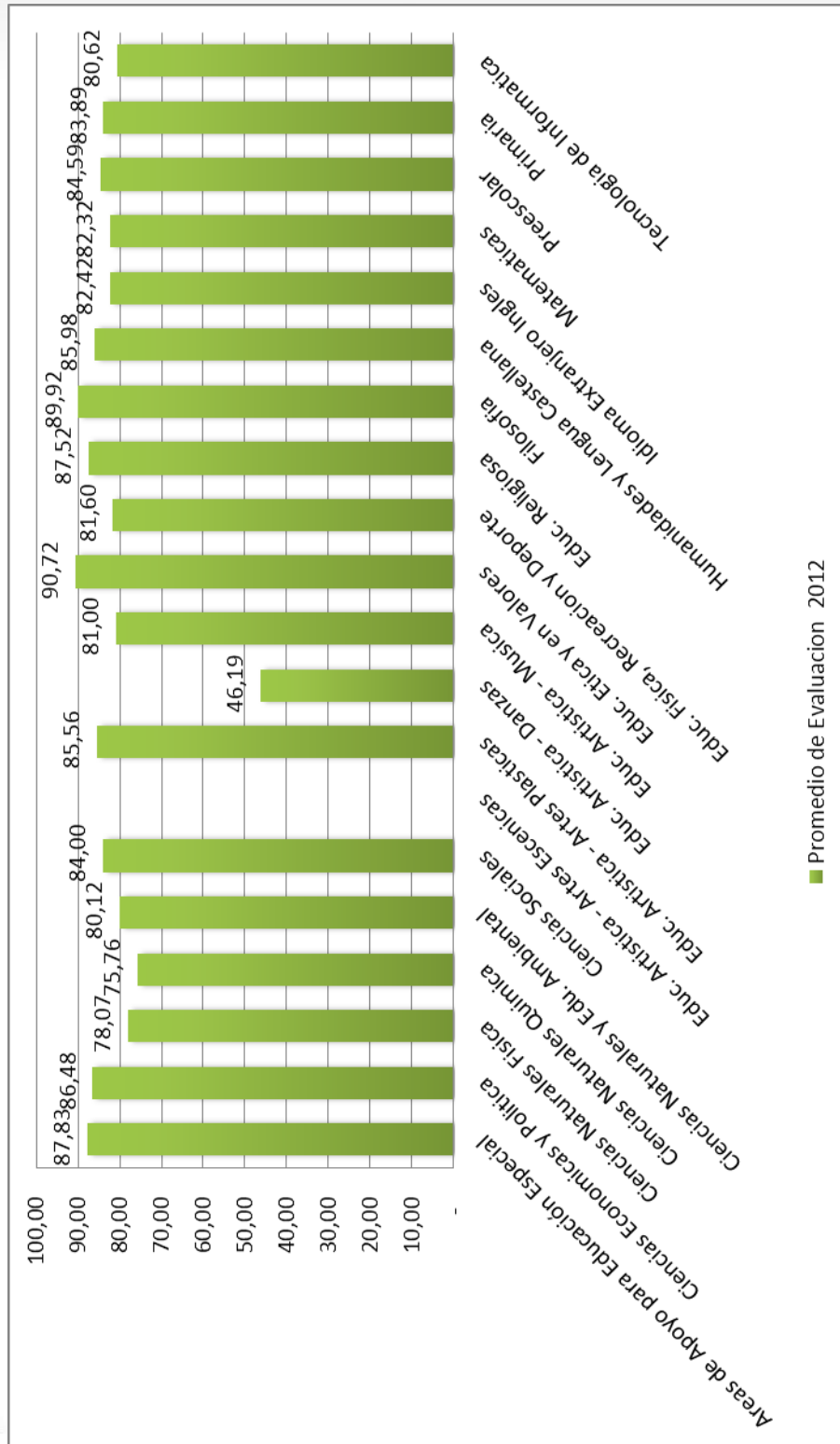


Teniendo en cuenta la anterior información es posible, además, consolidar la información en torno a los resultados obtenidos en la evaluación de desempeños en relación a las áreas educativas en las que se encuentran los docentes de aula de las IEO.

En la gráfica 11 se muestra el promedio de evaluación en relación a las áreas educativas, permitiendo clasificarlas en las categorías de clasificación establecidas por el Ministerio de Educación Nacional.

De acuerdo con la inconformidad en los datos suministrados por el sistema Humano respecto al cargue incompleto y/o incorrecto de los resultados de la evaluación de desempeños, se ha arrojado los siguientes datos:

SOACHA



Gráfica 11 Promedio de evaluación de desempeños por área educativa 2012



De acuerdo con los promedios obtenidos, el área de Educación artística (danzas) se encuentra por debajo de los demás promedios, clasificándose como No Satisfactorio, debido a que las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian con muy poca frecuencia y se presentan en muy pocas situaciones. La contribución individual se cumplió, pero no se evidencia ninguno o casi ninguno de los criterios de calidad definidos. Lo anterior infiere que el resultado está por debajo de lo esperado. Este bajo promedio se debe a la que de los dos docente de esta área evaluados en este año, el que se desempeña en la I.E Ricaurte presenta inconsistencias en el cargue de sus resultados.

El área que no presenta resultados es el de artes escénicas. Corresponde a un docente con nivel de contratación vacante Provisional Temporal perteneciente a la Institución Educativa Buenos Aires.

Respecto a las áreas de las ciencias naturales y exactas ( química, física, ciencias naturales y educación ambiental y matemáticas) se encuentran en un nivel satisfactorio es decir, entre los 76 y 82 puntos.

Las áreas de ciencias sociales (Ciencias económicas y políticas, ciencias sociales, y filosofía) se encuentran en un nivel satisfactorio, es decir entre los 84 y 90 puntos.

Las áreas de humanidades (lengua castellana e inglés) se encuentran en un nivel satisfactorio entre los 82 y 85 puntos.

Las áreas de educación artística (plásticas y música) se encuentran en un nivel satisfactorio entre los 81 y 85 puntos. El caso del área de danzas ya se encuentra especificado anteriormente.

Las áreas de preescolar y primaria se ubican en el nivel Satisfactorio, sobre los 83 puntos.

Las áreas de educación religiosa y ética y valores se encuentran en nivel satisfactorio, entre los 87 y 90 puntos.

Las áreas de informática, educación especial, y educación física presenta nivel satisfactorio entre los 80 y 87 puntos.

Teniendo en cuenta que todas o casi todas las áreas se ubican en un nivel satisfactorio y que los criterios de calidad se ven reflejadas en su gran mayoría, es importante trazar la meta de llegar a un nivel sobresaliente en virtud del mejoramiento en el desempeño en cada una de las competencias correspondientes a los docentes y directivos docentes, trazando nuevas y mejores estrategias que promuevan la superación del logro en un nivel excepcional.





Sin embargo, para lograr lo anterior, es importante saber a profundidad los puntajes obtenidos en cada una de las competencias establecidas, con el fin de crear dichas estrategias y asegurar poco a poco el alcance total de lo que se espera que superen los docentes y directivos docentes de las Instituciones Educativas del Municipio de Soacha.

SOACHA

Secretaría de Educación y Cultura Carrera 7 No 14-62

**Calle 13 No. 7 - 30**

☎ **7 30 55 00** - FAX. **577 05 80**

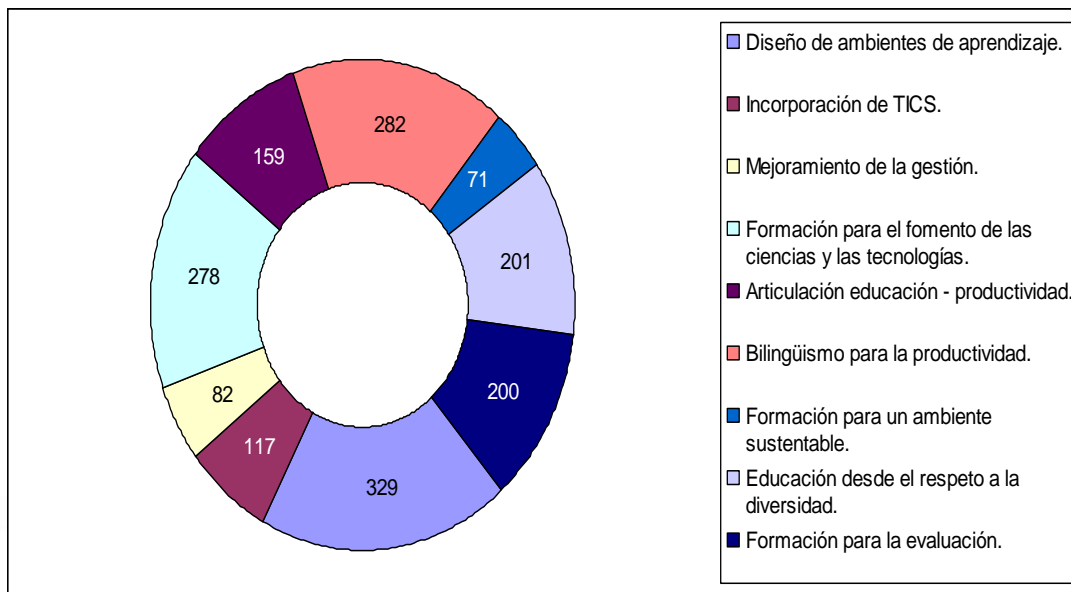
[www.soacha-cundinamarca.gov.co](http://www.soacha-cundinamarca.gov.co)



## 7. ENCUESTA A DOCENTES SOBRE NECESIDADES DE FORMACIÓN AÑO 2011

Marque con una x el ámbito estratégico de la formación docente que usted considera pertinente sacar adelante con educadores:

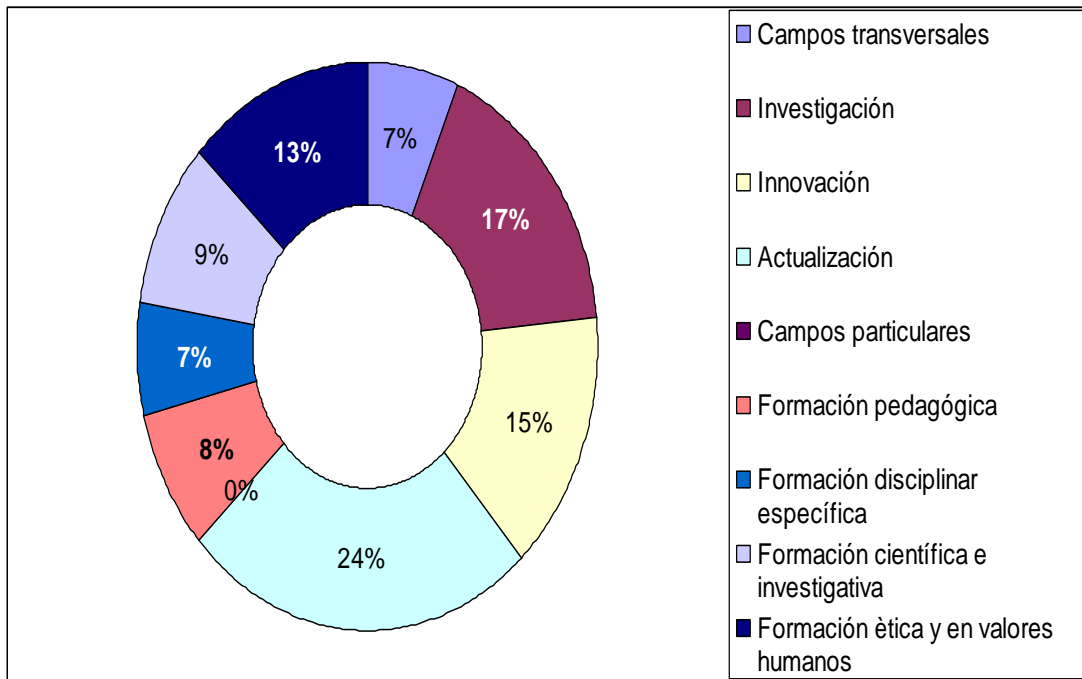
Temas	Total encuestados
Diseño de ambientes de aprendizaje.	329
Incorporación de TICS.	117
Mejoramiento de la gestión.	82
Formación para el fomento de las ciencias y las tecnologías.	278
Articulación educación - productividad.	159
Bilingüismo para la productividad.	282
Formación para un ambiente sustentable.	71
Educación desde el respeto a la diversidad.	201
Formación para la evaluación.	200





Marque con una x el ámbito estratégico de la formación docente que usted considera pertinente sacar adelante con educadores del municipio de Soacha:

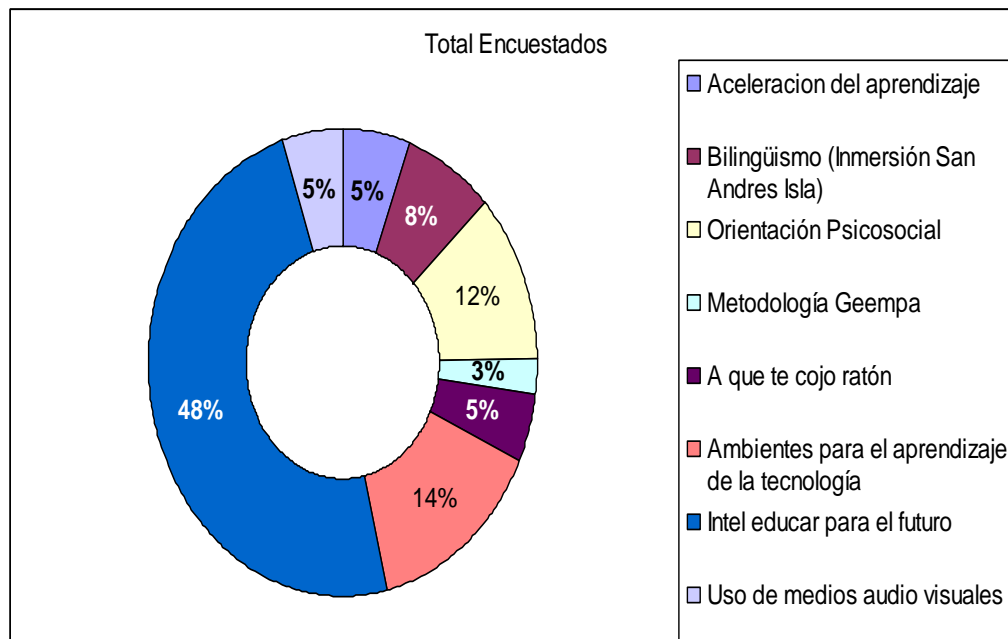
Temas	Total Encuestados
Campos transversales	118
Investigación	308
Innovación	269
Actualización	450
Campos particulares	0
Formación pedagógica	144
Formación disciplinar específica	120
Formación científica e investigativa	169
Formación ética y en valores humanos	237





Marque con una x el programa en el que usted ha sido capacitado durante su labor como docente del municipio de Soacha:

Temas	Total Encuestados
Aceleración del aprendizaje	22
Bilingüismo (Inmersión San Andres Isla)	31
Orientación Psicosocial	47
Metodología Geempa	11
A que te cojo ratón	19
Ambientes para el aprendizaje de la tecnología	58
Intel educar para el futuro	198
Uso de medios audio visuales	20





## 7.1 Reflexión de las encuestas de las necesidades de formación docente

Las necesidades de formación docente, en parte, salen de los resultados de las pruebas censales, pero es necesario realizar **diagnósticos de necesidades de formación** con los propios docentes y las instituciones educativas.

A nivel del conocimiento acumulado sobre Desarrollo Profesional Docente en los últimos años, se ha demostrado que los programas de formación continuada o perfeccionamiento que han tenido éxito, son aquellos que han partido de diagnósticos de necesidades de formación con los propios docentes, y que hacen parte a su vez de proyectos más amplios de mejora de la calidad educativa.

A este respecto, es importante revisar también los reportes de actividades de formación desarrolladas antes con instituciones de Educación Superior, y consultar con ellas, las universidades que han ofrecido planes de formación docente, cuales son las necesidades de formación docente que ellos consideran debieran atenderse mediante los programas de la Secretaría de Educación y Cultura de Soacha.

Las necesidades de formación pueden ser muy diferentes de una institución educativa a otra, más teniendo en cuenta la diversidad de contextos que encierra el municipio de Soacha. Por esta razón es necesario que los diagnósticos sean participativos e incluyan a docentes y directivos.

Las necesidades de formación de los docentes y directivos docentes se ha obtenido a través de los Planes de Mejoramiento, los resultados de la Autoevaluación Institucional, los resultados de la evaluación del desempeño de docentes, los resultados de las pruebas externas y del rendimiento escolar de los estudiantes y de las necesidades expresadas por los rectores de las Instituciones Educativas Oficiales del municipio.

Las encuestas realizadas han permitido establecer ejes o dimensiones del desarrollo profesional docente que engloban las distintas actividades o estrategias específicas a desarrollar por la Secretaría de Educación y Cultura de Soacha así:

## 7.2 Necesidades Pedagógicas

Son las necesidades sobre el saber fundante de la profesión y quehacer docente, y que se mueven entre las siguientes tensiones o relaciones: saber pedagógico y saber disciplinar; transmisión y generación de conocimiento; formación y transformación; enseñanza y aprendizaje; teoría y práctica; enfoques tradicionales y críticos; didácticas y epistemologías.

Estas necesidades aparecen vinculadas a la preocupación por un ejercicio docente de mejor calidad, que les exige profundizar en las disciplinas escolares, en particular las tecnologías de la información y la comunicación y una segunda lengua.



Adicionalmente, expresan preocupación por el manejo del clima del aula, que cada vez se torna más violento y con menos posibilidades de ejercer la disciplina.

<b>Necesidades Pedagógicas</b>	<b>Población</b>	<b>Factores de Calidad</b>
Requiere un conjunto de conocimientos para el tercer milenio: segunda lengua y tecnología. Necesita comprender el ritmo de la sociedad actual. La actualización no puede reducirse a la adquisición de habilidades mecánicas para poder “estar al tanto”; se requiere un énfasis en la utilidad real de estos sistemas de información, lingüístico y técnico, como herramientas para ampliar el canal de comunicación de los estudiantes y los maestros. Se necesita una nivelación personal del maestro para evitar sentimientos de vergüenza frente a los estudiantes, por estar atrasados en conocimientos prácticos, y un aprendizaje de la lengua y la tecnología para ser aplicado de diferente manera en el aula.	Educación inicial Básica y Media	Uso adecuado de medios y TICS.
Los rectores han expresado que los docentes necesitan formación en psicología, porque requieren conocer más y mejor a los niños y jóvenes contemporáneos, porque encuentran que la psicología ha hecho avances importantes relacionados con lo cognoscitivo y afectivo de los estudiantes, porque valoran ese conocimiento para el hallazgo de formas de superación de las dificultades que tienen con el manejo de grupos grandes y heterogéneos, a los que se suman problemáticas individuales y grupales que ellos ya identifican, porque saben de las teorías psicológicas del aprendizaje o están informados sobre los avances en la neurociencia.	Estudiantes de Educación Básica	Proyecto de vida
Los docentes requieren formación en pedagogía, la que aparece de maneras distintas: formación directamente relacionada con las materias que enseñan, didáctica, métodos y estrategias. El maestro debe formarse tanto en las disciplinas que enseña como en pedagogía, pues es esta última la que le ordena el trabajo en el aula y le dice cómo enseñar. Se	Educación Inicial, Básica y Media.	Proyecto de vida



debe retomar de las escuelas normales la formación en didácticas, pedagogía y manejo de recursos en el aula, para aplicarla a la formación en las áreas de enseñanza.		
Es importante buscar capacitación relacionada con formación en estándares, competencias, evaluación, construcción del PEI y así tener un espacio de reflexión sobre la práctica docente y sobre el desempeño institucional.		Componente administrativo

### 7.3 Necesidades Disciplinar

En los docentes existe conciencia de los problemas y retos que enfrentan las sociedades modernas, de un nuevo perfil de docente que parece estarse configurando, de una sociedad que exige a la educación más allá de lo que ha sido su tarea tradicional y de una conexión con el contexto que amplía las fronteras de la escuela. Esta conciencia, y muy posiblemente el conocimiento y abordaje de estos problemas, conduce a que los maestros planteen la necesidad afianzar la formación en su propia especialidad, pero también requiere formación en sociología, antropología, filosofía, psicología, pedagogía y derechos humanos.

Necesidades disciplinar	Población	Factores de Calidad
Metodologías para la innovación pedagógica, didáctica y curricular que facilite el aprendizaje de las áreas críticas y la formulación de currículos pertinentes.	Educación Inicial, Básica y Media.	Desarrollo Humano
Conformación de redes entre los docentes de las diferentes áreas y la estructuración de proyectos transversales y proyectos pedagógicos productivos.	Básica y Media.	Desarrollo Humano
Formación a docentes sobre la atención de estudiantes con necesidades educativas especiales de las poblaciones vulnerables.	Educación Inicial, Básica.	Desarrollo Humano



Formación en gestión educativa para directivos docentes.	Rectores	Desarrollo Humano
--	----------	-------------------

#### 7.4 Necesidades investigativas

Son las necesidades relativas a los procesos de formación en la investigación misma y a la documentación de las prácticas pedagógicas. Aluden a la importancia de reconocer los criterios de validación de los saberes y a la conformación y consolidación de colectivos que permitan participar en construcción colectiva de conocimientos y en redes.

La investigación ha sido y es, en este trabajo, una de las demandas más recurrentes de los maestros. Tal vez porque con su cada vez más escaso tiempo para investigar, encuentran que no hacerlo es atribuible a problemas de formación; tal vez por lo extendida que está la idea de los vacíos escriturales, y consideran que a través de la investigación lo lograrían; muy posiblemente, porque la investigación implica para ellos otro estatus y reconocimiento.

Necesidades investigativas	Población	Factores de Calidad
Formar en investigación educativa in-situ para afrontar la utilización de recursos, papel de las mediaciones pedagógicas, entre otros.	Educación Inicial, Básica y Media.	Procesos mentales
Asesorar a los docentes de las comunidades étnicas y afros para la construcción y ejecución de currículos propios.	Educación Inicial, Básica y Media.	Procesos mentales
Formación en competencias laborales generales emprendimiento y empresarismo.	Básica y Media.	Procesos mentales





Formación de docentes en la incorporación de Modelos Educativos Flexibles para la atención de los estudiantes en extra edad y de la población educativa rural.	Educación Inicial y Básica.	Procesos mentales
Formar en competencias básicas para la organización y ejecución de planes de estudios pertinentes.	Educación Inicial, Básica y Media.	Procesos mentales

## 7.6 Necesidades Humanas

Se refieren al desarrollo individual, social y profesional del docente como ser humano. En lo individual, alude a la imagen, dignificación y papel protagónico del docente, de su saber, y del compromiso con lo que hace. Lo social considera los aspectos sobre la sensibilidad del maestro frente al otro, su relación política, con el contexto, entendido este como el ámbito territorial, histórico, cultural y de conocimiento, el reconocimiento de las posibilidades y limitaciones frente al cambio social.

Este tipo de necesidades se orienta a la satisfacción y realización personal, en el marco de los proyectos de vida y profesionales de los docentes. Al solicitar formación sobre manejo del estrés, solución de conflictos en el trabajo, mayor y mejor comunicación entre pares, entre otras, los docentes están haciendo visible un “malestar” que proviene de demandas, presiones, complejidad de su trabajo y bajo reconocimiento. Para los docentes, la formación puede ocupar un lugar importante en el encuentro de un rol docente que trascienda el valor que le da la sociedad, le proporcione mejores relaciones y comunicación entre pares y a nivel intergeneracional.

Otro lugar de necesidades de formación alude a aspectos de la formación integral del maestro, para trabajarla con los estudiantes y ayudarles en las distintas problemáticas personales que estos viven y consultan. En este campo sobresale la formación en valores, a la que se le otorgan muy diversos sentidos y significados, y sobre la que sobresale el “retorno a los valores perdidos”, frente a la comprensión de las nuevas generaciones, con sus creencias y valores.



Necesidades de la formación y perfeccionamiento docente	Población	Factores de Calidad
La formación en valores, en virtudes, integral, para la convivencia. El docente debe tender más hacia su desarrollo humano, para poder hacer una autorreflexión adecuada y así saber cuál es su posición frente al estudiante, afianzar sus cualidades profesionales, humanas y morales, entre otras, inclusive superiores a las de otros profesionales.	Educación Inicial, Básica y Media.	Gestión docente
Se destaca la necesidad de estar capacitándose continuamente en todos los aspectos concernientes a la filosofía institucional, para poder proyectarla a las familias y los estudiantes, para poderla vivir en concordancia con lo que se dice y lo que se hace: Hay necesidad de aprender pedagogía y filosofía institucional.	Educación Inicial, Básica y Media	Gestión docente
Formación en aspectos que vinculan gremialmente. Los docentes creen que la educación no es considerada una profesión, y existe tanta heterogeneidad dentro del gremio docente que falta de claridad en los procesos de ascenso profesional, escalafón y otros incentivos, que consideran justo que su labor se convierta en factor equilibrante en su vida profesional.	Educación Inicial, Básica y Media	Gestión docente
Actualizar a directivos docentes en lineamientos y estrategias desde la gestión humana.	Rectores.	

La necesidad de establecer de alguna manera, desde las perspectivas de los docentes, docentes directivos, conforme a mejorar su práctica pedagógica y su incidencia en el desarrollo humano y social del educando, se transforma en retos no solo del ente territorial, a través de la capacitación y formación de aquellos que asumen la educación como un medio para aportar al crecimiento de la comunidad, por lo tanto las diversas formas de generar conocimiento se aplican en la interacción con las diversas realidades en las que se encuentran no solo el docente si no también el educando, su familia y por ende la comunidad en general.



La apropiación de conceptos que inserten la pedagogía, investigación, entre otros, posibilitan la reflexión de aquel que hay que guiar, orientar, presuponen a su vez la inclusión de dinámicas que provoquen y /o enamoren al educando de su propia formación, pese a las adversidades o dificultades que se evidencian en el desarrollo personal, social y comunitario.

Por lo tanto la didáctica y la inclusión de didácticas que conlleven al fortalecimiento de los procesos de conocimiento y genere en los educandos posibilidades para aportar al mejoramiento de su calidad de vida y el efecto que causa en su propia familia.

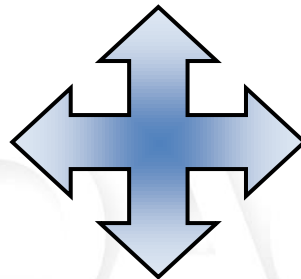
## 8. LINEAS DE POLITICA PÚBLICA EN FORMACIÓN DOCENTE

La Secretaria de Educación y Cultura, estructuró la política educativa mediante la articulación del Plan de Desarrollo Municipal. El Plan Decenal de Educación, armonizados con la política Nacional y el conocimiento adquirido y organizado de la Secretaria entorno a las necesidades, realidades y expectativas de la población en su proyecto de vida municipal. La Política Educativa tuvo como eje fundamental la ampliación y cobertura del servicio educativo, la calidad del servicio educativo y la eficiencia y eficacia en la gestión de todo el sector educativo que incluye a la misma secretaria de educación, las Instituciones Educativas Oficiales y la Educación Privada.

### POLITICA EDUCATIVA

SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA DE  
SOACHA

PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL



PLAN DECENAL MUNICIPAL

Niños, Niñas , Jóvenes , docentes, directivos Docentes, Padres de Familia, Funcionarios, Instituciones Gubernamentales y no Gubernamentales, Sectores Productivos, Sectores Culturales , universidades.



## 9. Enfoque territorial de la política educativa municipal

El enfoque territorial constituye una estrategia central para construir las capacidades locales necesarias que permitan integrar a los territorios a los nuevos escenarios globales que definen los términos del intercambio entre las economías y las sociedades. La certificación por parte del Ministerio de Educación Nacional (MEN) es ante todo una oportunidad para fortalecer los vínculos regionales, nacionales e internacionales del municipio en materia social y educativa.

Bajo esta perspectiva, las políticas educativas locales deben verse como un componente central del desarrollo territorial ya que permiten que las nuevas generaciones construyan las capacidades individuales y colectivas necesarias para enfrentar el mundo de la economía y el mercado.

Es un objetivo estratégico y una responsabilidad que los niños y las niñas, desarrollen las competencias adecuadas para enfrentar el cada vez más complejo mercado laboral ya que allí se juegan las posibilidades de integración social y convivencia pacífica.

Es un proceso de ordenamiento y desarrollo territorial. Soacha debe buscar articular las capacidades institucionales de su sistema educativo con los esfuerzos sociales, culturales y productivos que se realizan en el municipio. Los bajos niveles de coordinación entra la dimensión social, el sector educativo y el sector productivo generan una pérdida incalculable de recursos y potencialidades. En un enfoque territorial renovado, el municipio puede integrarlos buscando generar un patrón especializado territorial que le permita al municipio integrarse con otras zonas del mundo. Tal como lo plantean Blanco y Gurevich , existen ciertas condiciones mínimas, ciertos requisitos indispensables para la integración de la red mundial de las ciudades, lo cual es posible desarrollar un enfoque de competitividad que articule dimensiones estratégicas en el nivel local. Un componente esencial de la competitividad, según algunos actores, es:

“(…) el referido a los recursos humanos disponibles, tanto en la calidad de su formación como en su capacidad de innovación y adaptación a los nuevos requerimientos de la población mundializada. La formación de recursos humanos está muy ligada a la acción estatal en materia de educación y de investigación, pero también influyen enormemente las políticas empresariales en cuanto a crear mecanismos propios de formación de recursos en investigación y desarrollo de nuevos productos y nuevas tecnologías, y a la propia creación de empresas en los sectores dinámicos del modelo productivo actual. (Plan Educativo Decenal Municipio de Soacha 2004-2014)

Según este enfoque, son esenciales las alianzas y acciones conjuntas entre el sector productivo y el sistema educativo del municipio, mediante las cuales los grupos de empresas pueden establecer acuerdos de cooperación y apoyo con instituciones educativas, lo cual origina un proceso de intercambio en por lo menos dos direcciones: de una parte, los empresarios podrán conocer más de cerca la complejidad de las



instituciones educativas superando el sentido común y las opiniones de superficie, y de otra parte, la escuela misma podrá asomarse a la extrema complejidad del mundo productivo, buscando aprender e identificar nuevos rumbos en los objetivos de la enseñanza. No sobre destacar que este intercambio mutuo requiere una disposición de compartir y construir nuevos conocimientos sobre las exigencias, tanto de la empresa como de la escuela.

## 10. OBJETIVO

Buscar el crecimiento profesional de los maestros para un mejor desempeño actualizando sus conocimientos, que conduzcan al mejoramiento de las prácticas educativas, contribuyendo de esta manera al fortalecimiento de la calidad del sistema educativo del municipio de Soacha.

## 11. METAS E INDICADORES DE FORMACION DOCENTE

Objetivos	Metas	Indicadores
Elevar el nivel de compromiso y motivación de los nuevos docentes y directivos docentes con el sector.	El 100% de los docentes y directivos docentes del Municipio de Soacha, vinculados anualmente según decreto 1278 del 2002, participan en programa de reinducción.	% de docentes que participan en programa de reinducción en relación con el número de docentes y directivos docentes vinculados anualmente X100.  % de directivos docentes que participan en programa de reinducción en relación con el número de docentes y directivos docentes vinculados anualmente X100.
Fortalecer la gestión de directivos docentes a través de programas de actualización permanente, que contribuyan al desarrollo personal y profesional que les permita retroalimentar el PEI de su institución y definir acciones de	100% de los directivos docentes de las 21 Instituciones Educativas Oficiales, participan en programas de actualización para el	% de directivos docentes que participan en programas de actualización para el mejoramiento de su función directiva y de la gestión escolar, en relación con el número total de directivos



mejoramiento continuo.	mejoramiento de su función directiva y de la gestión escolar.	docentes X100.
	En el año 2015, el 30% de las Instituciones Educativas de bajo nivel de desarrollo habrán logrado el nivel de apropiación, es decir mayor grado de articulación y apropiación de procesos por parte de la comunidad educativa.	% de Instituciones Educativas que han logrado el nivel de desarrollo de mejoramiento continuo, en relación con el número total de instituciones de bajo nivel de desarrollo X100.
Fortalecer el desarrollo de la investigación y la sistematización de experiencias, promocionando en los docentes la capacidad de crear, investigar y adoptar la tecnología requerida en los procesos de desarrollo institucional y local que le posibilite al estudiante el ingreso al sector productivo, la ciencia y la tecnología.	A 31 de diciembre de 2015, se habrán sistematizado y consolidado 50 experiencias de investigación relacionadas con el sector productivo, científico o tecnológico.	% de experiencias de investigación sistematizadas y consolidadas por total de experiencias proyectadas para sistematizar y consolidar.
	% de docentes capacitados para el uso adecuado de medios y tecnologías de información y comunicación, articuladas a procesos pedagógicos y de gestión escolar.	% de instituciones con proyectos para el uso de aulas virtuales, en relación con el número de instituciones dotadas con aulas virtuales x 100.
Brindar formación en bilingüismo a docentes, docentes directivos en inglés, que permita el desarrollo de competencias básicas para la	A 31 de diciembre del 2015 el 80% de los docentes de inglés, fortalecidos para el	% de docentes de inglés fortalecidos en diseño curricular y desarrollo de competencias para la



enseñanza de una segunda lengua.	diseño curricular y prácticas pedagógicas en desarrollo de competencias básicas para la enseñanza de una segunda lengua.	enseñanza de una segunda lengua, en relación con el total de docentes de inglés y de los grupos étnicos X100.
Integrar organismos, Instituciones de Educación Superior, Escuelas Normales y Centros de Investigación Educativa al sistema municipal de formación docente.	A 31 de diciembre de 2013, las Instituciones de Educación Superior, las Escuelas Normales y los Centros de Investigación Educativa, del Municipio Soacha, estarán adelantando procesos de formación docente, para actualizar y mejorar el desarrollo profesional de los educadores.	<p>Nro. De instituciones de Educación superior que ofrecen programas de formación y de desarrollo profesional a los docentes, en relación con el total de Instituciones de Educación Superior del Departamento.</p> <p>Nro. De Escuelas Normales Superiores que ofrecen programas de formación y de desarrollo profesional a los docentes, en relación con el total de Escuelas Normales Superiores del Departamento.</p> <p>Nro. De Centros de Investigación Educación que ofrecen programas de formación y de desarrollo profesional a los docentes, en relación con el total de Centros de Investigación Educación del Departamento.</p>
Brindar programas de formación en Modelos Educativos Flexibles, teniendo en cuenta la inclusión como estrategia para lograr acceso de poblaciones; la articulación de los diferentes niveles educativos y con otras entidades y sectores	El 40% de los docentes de preescolar, básica y media formados en Modelos Educativos Flexibles, construyendo currículos pertinentes.	% de docentes por niveles que aplican Modelos Educativos Flexibles, construyendo currículos pertinentes, en relación con el número total de docentes de preescolar, básica y



sociales, culturales, políticos y económicos.		media X100.
---	--	-------------

## 12. ESTRATEGIAS

Las estrategias de formación de los docentes estarán articuladas a los objetivos del Plan de Desarrollo Educativo del Municipio de Soacha, y se hará seguimiento a los niveles de incidencia o impacto y que incorporen el acompañamiento in situ en la propia Institución Educativa Oficial, está demostrado que las estrategias exitosas de formación son las que permiten “aplicar” lo aprendido en su propio contexto de desempeño y se relacionan a su vez con un propósito general o proyecto de mejoramiento educativo por parte de la propia escuela. Los docentes, individualmente, no van a cambiarla, si no es con el apoyo de los directivos y de la comunidad educativa. Hay que fortalecer el sentido colectivo del trabajo docente.

La calidad de los docentes y por ende las estrategias para su formación, tienen que estar referidas a la capacidad de relacionarse con los niños y jóvenes de hoy: sus conocimientos sus derechos y condiciones de vida y, para facilitar en ellos, la adquisición de competencias que les permitan desenvolverse con seguridad y de manera creativa y productiva en el mundo familiar, social y laboral.

La formación de los docentes también debe responder a sus expectativas y retos personales y profesionales, a sus necesidades de actualización, investigación e innovación en sus prácticas cotidianas, de acuerdo al grupo poblacional en el cual trabajan, fomento de estudios científicos en educación, formación de postgrado y doctorado para docentes en servicio, fortalecimiento de redes académicas de maestros y directivos docentes, apoyo y asesoría especializada a las IE, formación permanente de directivos docentes en gestión institucional, formación de docentes y directivos docentes en TICS, atención diferenciada y especializada a instituciones educativas de bajo logro, formación permanente de docentes y directivos docentes que atienden poblaciones especiales.

### ANÁLISIS Y PROYECCION DE LA VIABILIDAD DE LAS ESTRATEGIAS

Con la reactivación del Comité Territorial Docente se realizará el análisis financiero, administrativo y técnico, para conocer los recursos humanos y administrativos con que cuenta la Secretaria de Educación y Cultura para llevar a cabo el plan.

Las estrategias que posibilitan el desarrollo de este plan de formación de docentes y directivos docentes del Municipio Soacha son:

- Contratación
- Alianzas con otras entidades
- Convenios con otras entidades





- Prestación de servicios
- Pasantías
- Participación en eventos departamentales y nacionales
- Participación en eventos entre pares y experiencias significativas
- Convocatorias públicas

### 13. ALIANZAS (ACTORES Y REDES) PARA LA FORMACIÓN DE DOCENTES EN EL MUNICIPIO DE SOACHA

La alianza como organización de sujetos, instituciones y organizaciones en torno a intereses y derechos de participación, para la toma de decisiones y la organización de las acciones en beneficio colectivo y del fortalecimiento de la calidad de la educación, es considerada por la secretaria de educación como una valiosa estrategia para la formación de maestros dada la riqueza académica.

La Secretaría de Educación gestionará la consolidación de alianzas con diferentes organismos y sectores interesados con el mejoramiento de la educación en el municipio con el fin de aunar esfuerzos y lograr mayores oportunidades en la formación de los docentes. Para lograrlo se buscarán contactos con Instituciones de Educación Superior, Públicas y Privadas y, por supuesto al sector productivo y empresarial, para que de manera mancomunada se apoyen proyectos y propuestas de formación para docentes y directivos docentes de las Instituciones Educativas Oficiales.

Entidad	Nombre y Apellidos	Dirección	Teléfonos	E mail
SENA	GUSTAVO ADOLFO ARAQUE FERRARO			Los datos se adjuntaran en la mesa de trabajo del Comité Territorial de Formación Docente
UNIMINUTO	MARTHA SALINAS			
UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA	ADOLFO MIGUEL POLO SOLANO			



<b>ESCUELA NORMAL SUPERIOR MARIA AUXILIADORA</b>	Hna. VERÓNICA ESPITIA			
<b>FUNDACIÓN INTERNACIONAL DE PEDAGOGÍA CONCEPTUAL ALBERTO MERANI</b>	GABRIEL MORENO			
<b>UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL</b>	JUAN CARLOS OROZCO CRUZ			
<b>POLITECNICO GRAN COLOMBIANO</b>	FERNANDO DÁVILA LADRÓN DE GUEVARA			
<b>COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA</b>	CARLOS ALBERTO CORRALES MEDINA			
<b>UNIVERSIDAD DISTRITAL</b>				
<b>UNAD</b>	JAIME ALBERTO LEAL AFANADOR			



#### 14. PROGRAMAS DE FORMACIÓN DOCENTE POR OFERTA EDUCATIVA

La formación dirigida a docentes y directivos docentes por ofertas la constituyen las propuestas de formación presentadas por las Instituciones de Educación Superior, las Escuelas Normales, los Centros de Investigación Educativa y otras instituciones formadoras de acuerdo con las necesidades y expectativas de los docentes y directivos docentes de las Instituciones Educativas Oficiales.

#### 15. ORGANIZACIÓN DE LA OFERTA

La oferta de programas que ofrecerá la Secretaria de Educación y Cultura de Soacha para la formación de docentes en servicio, se desarrollará a través de convocatorias y análisis de propuestas y oferentes de acuerdo con los requerimientos y especificidades así:

1. Elaboración del Plan Territorial de Formación Docente
2. Aprobación por el Comité Territorial de Capacitación Docente
3. Convocatorias mediante circulares
4. Recepción de propuestas de formación docente
5. Análisis de propuestas
6. Elaboración de contratos y planes de acción de acuerdo con propuestas
7. Evaluación y seguimiento de planes de acción a los programas

Los programas vigentes por oferta:

ENTIDAD PRESTADORA	NOMBRE DEL PROGRAMA	POBLACIÓN ATENDIDA	DURACIÓN DEL PROGRAMA	TIPO DE MODALIDAD	RECURSOS ECONÓMICOS Y HUMANOS INVERTIDOS	DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y COMPORTAMENTALES CONDUCEN A TÍTULO, CERTIFICACIÓN
UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA	Esp. En Procesos Pedagógicos del Entrenamiento Deportivo	Docentes del área de Educación Física	1 año (dos semestres)	Presencial cada quince días viernes 6 pm a 10 pm y sábado de 7am a 1pm		Título de especialista para ascenso en el escalafón.
	Especialización en Educación, Cultura y	Docentes de Ciencias Sociales y Humanidad	1 año	A distancia virtual		Título de especialista para ascenso en el escalafón.



<b>UNAD</b>	Política	s				
<b>UNIMINUTO</b>	Esp. En Gerencia Educativa	Docentes de todas las áreas y directivos docentes.	1 año (2 semestres)	Distancia tradicional		Título de especialista para ascenso en el escalafón.
	Esp. de Gerencia de Proyectos	Docentes de todas las áreas y directivos docentes.	1 año (2 semestres)	Distancia tradicional		Título de especialista para ascenso en el escalafón
	Maestría en Educación	Docentes de todas las áreas y directivos docentes.	2 años	Virtual		Título de Magister para ascenso en el escalafón
<b>COLOMBIA APRENDE (MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL)</b>	Formación en cascada	Docentes de Inglés	5 meses	Presencial Sábados 6 horas		Certificado para ascender de nivel
	Curso educación Inclusiva	Docentes de primaria	100 horas en 3 meses	Virtual		Certificado
	Curso autoaprendizaje de la lengua de señas Colombiana	Docentes de primaria		Virtual		Certificado
	Historia hoy	Docentes de Ciencias Sociales		Virtual		Certificado

La oferta se ampliara en la medida que se establezcan las directrices entre el comité del plan territorial de formación docente, el ente territorial municipal, el Ministerio de Educación Nacional.



## 16. PLAN OPERATIVO

Actividades	Entidades	Equipo de Apoyo	Fecha: serán concertadas en la mesa de trabajo.
Entrega del documento en construcción PTFD	Mejoramiento Continuo	Lic. Patricia Pinzón P.	Oct. 5/13
Entrega de las correcciones PTFD	Mejoramiento Continuo		
Envío del documento a correos electrónicos	Mejoramiento Continuo		
Recepción de los aportes	Uniminuto UDEC Normal Superior Sena Cips		
Presentación del documento	SEM		
Envío de circular para recibir propuestas de formación	UPN UNAD UNIMINUTO COLOMBIA APRENDE		
Recepción de las propuestas	SEM		
Análisis de las propuestas	Integrantes del CTCD		
Publicación de las propuestas aceptadas	SEM		
Proceso de contratación de las propuestas	SEM		
Inscripción de docentes	IEO		



Inicio de Capacitación Docente			Año 2014
--------------------------------	--	--	----------

## 17. SEGUIMIENTO Y ASISTENCIA

La secretaria de educación de acuerdo con el sistema de gestión de calidad, registra la asistencia de los participantes a todos los eventos de formación (ver Formato) ello permite la identificación, el número de cedula, la procedencia, el numero celular y correo electrónico.

	<b>SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA DE SAOCHA</b>		
	<b>CONTROL DE ASISTENCIA</b>		
Versión 2.0			
Fecha:	Página # de #	Instructor: _____	Nombre del curso ó actividad : _____

Nº	Identificación	Nombre Funcionario	Cargo	Área de la SED o Establecimiento Educativo	Correo Electrónico	Firma

## 18. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Seguimiento y Evaluación del Plan Territorial de Cualificación Docente. Para evaluar los resultados de los procesos de formación a docentes y directivos docentes, se tendrán en cuenta las líneas y estrategias planteadas a través de la gestión, el impacto en el aula y la conformación de redes. Este proceso de seguimiento y evaluación es uno de los componentes centrales de los programas de formación ejecutados y en ejecución, por cuanto los docentes y directivos participantes, así como los demás integrantes de las comunidades educativas, se constituyen en veedores de los procesos. En este sentido la



evaluación de los procesos de formación se orientan a determinar el cumplimiento de las metas y actividades, a valorar las estrategias empleadas para la consecución de los objetivos, a determinar las causas referidas a los resultados, a identificar procesos de sostenibilidad para el plan siguiente, así como los ajustes y viabilidad del mismo. Por lo anterior, el seguimiento y Evaluación a los Procesos de Formación para educadores y otros agentes educativos, se direcciona en dos vías. Por parte de la Secretaría de Educación es un proceso metodológico que permite evidenciar el logro de los objetivos propuestos a través de la dinámica de estrategias, actividades y acompañamiento permanente a las instituciones formadoras, con el firme propósito de lograr la calidad educativa en el departamento. El seguimiento que se materializa en el acompañamiento continuo y permanente a los programas en desarrollo, mediante una ruta de procesos que posibiliten constatar avances, fortalezas, hallazgos, innovaciones, resultados y productos conducentes al desarrollo de competencias y al mejoramiento profesional y de desempeño de los docentes convocados por las instituciones formadoras. El acompañamiento que se ejerce a las instituciones formadoras, se materializa en asesorías y asistencia técnica.

Por parte de las Universidades formadoras de maestros y maestras, el seguimiento y acompañamiento de las instituciones formadoras hacia los educadores es un proceso inherente a la formación. La relevancia en la formación radica en el planteamiento ordenado, lógico, secuencial y proyectado en el tiempo del acompañamiento y seguimiento concertado con los docentes para la aplicación del aprendizaje que conduzca a la transformación del aula, de la institución y de la comunidad a través de la acción personal del maestro, dado por el nivel de motivación y compromiso.

Este proceso implica, para las instituciones que desarrollan propuestas de Formación:

Explicitar en la formulación de los programas, las estrategias, metodología, acciones y plan de actividades para el seguimiento y acompañamiento al docente, de acuerdo con el trabajo posterior a la formación, cuyo resultado ha de ser el producto logrado (aplicación, transformación, práctica o impacto).

Concertar con los docentes participantes, el tiempo para el seguimiento y acompañamiento en la aplicación del aprendizaje.

Informar a la Secretaría de Educación, sobre el desarrollo del proceso de formación, teniendo en cuenta las siguientes precisiones:

- Detalle del trabajo que adelanta cada docente.
- Niveles de exigencia de acuerdo con el trabajo planteado.
- Niveles de respuesta del docente frente al trabajo de acuerdo con las exigencias del mismo.

La secretaria de educación de acuerdo con la política de calidad y el sistema realiza evaluación y seguimiento a los procesos de formación. En este instrumento se recogen los desarrollos académicos y curriculares, los impactos, las sugerencias y recomendaciones para futuros de acción (ver formato)







La Secretaria de Educación y Cultura de Soacha para determinar el impacto de la política pública en educación, evaluará mediante jornadas académicas con juicio de expertos, manifiestos en el comité territorial de formación docente, como instancias consultoras y asesoras de política. A la vez las diferentes propuestas y oferentes de acuerdo con los requerimientos de la política pública y lineamientos del Ministerio de Educación Nacional. Evalúa a través de profesionales con experticia temática, las diferentes ofertas de formación.

SOACHA



## BIBLIOGRAFIA

**Alcaldía Municipio de Soacha.** Plan de Desarrollo Municipal 2012-2015 “**BIENESTAR PARA TODOS Y TODAS**”

**Secretaría de Educación y Cultura Municipio de Soacha** “Plan Decenal de Educación 2004 – 2014”

**MEN** “Planes territoriales de formación docente”

**Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.** “Plan Territorial de Formación de docentes y directivos docentes 2009 – 2012”

**Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. -Secretaría de Educación del Distrito-** “Plan Sectorial de Educación 2008-2012, Educación de Calidad para una Bogotá Positiva”. Bogotá D.C., 2008.

**República de Colombia:** “Constitución Política de Colombia”. Editorial TEMIS. Decimotercera edición. Bogotá D.C., 1989.

**Ministerio de Educación Nacional:** “Ley 115 de 1994 – Ley General de Educación”. MEN: Oficina de Comunicaciones. Bogotá D.C., 1994.

**Ministerio de Educación Nacional:** “Decreto 2277 de 1979 “Por el cual se adopta normas sobre el ejercicio de la profesión docente”.

**Ministerio de Educación Nacional:** “Decreto 709 de 1996: “Por el cual se establece el reglamento general para el desarrollo de programas de educación formal y se crean condiciones para su mejoramiento profesional”.

**Ministerio de Educación Nacional:** “Decreto 1278 de 2002 “Por el cual se expide el estatuto de profesionalización Docente”.