

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE  
2012-2015**

**ELABORADO ACORDE AL SUBPROCESO D02.04  
DEFINICIÓN, EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO A LOS PLANES  
TERRITORIALES DE FORMACIÓN DOCENTE**

**DENTRO DEL PROCESO D02  
GARANTIZAR EL MEJORAMIENTO CONTINUO DE LOS  
ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS**

**PERTENECIENTE AL MACROPROCESO D.  
GESTION DE LA CALIDAD DEL SERVICIO EDUCATIVO EN  
EDUCACION PRE-ESCOLAR, BASICA Y MEDIA**

**URIBIA, LA GUAJIRA**

## **COMITÉ TERRITORIAL DE FORMACION DOCENTE**

**VICKY GRIDI PINEDO PIMIENTA**  
**Secretaria de Educación Municipal**

**HNA EMPERATRIZ DE GIOVANNI**  
**Rectora Normal Superior Indígena de Uribí**

**MARCIA SABINO SAJAUD**  
**Representante de la Universidad de Pamplona**

**OFELIA BERRIO**  
**Representante del Centro de Estudios de Investigación**

**ELVIRA BEATRIZ GARCIA EPINAYU**  
**Coordinadora de Calidad**

## PRESENTACION

El Plan Territorial de Formación Docente surge como una respuesta a las necesidades educativas de Municipio, principalmente con el propósito de poner un modelo de formación docente pertinente y acorde con los retos que plantea la sociedad actual a la escuela y maestro. Por ello, se reconoce el papel fundamental que juegan los docentes y directivos docentes dentro de los procesos de aprendizaje y se propone fomentar, apoyar, acompañar y monitorear el desarrollo profesional de los mismos, a través de programas de formación con altos estándares de calidad, que logren generara en las Instituciones Educativas escenarios para la transformación de la calidad y garantizar de esta manera la movilidad social e interlocución de los saberes desde un sistema de educación pertinente, e incluyente.

La cualificación docente permanente y el perfeccionamiento profesional está directamente relacionado con la calidad en los procesos de enseñanza –aprendizaje. Para garantizar esta cualidad en la educación del municipio se deben estimular procesos de formación en coherencia con las necesidades departamentales y regionales. En ese sentido se han tomado como fuente de información para la construcción de este plan, las evaluaciones de desempeño docente, las pruebas saber 5° -9° de 2009 y las Pruebas Saber 11° de 2010. De igual manera, se analizaron las autoevaluaciones institucionales, los planes de mejoramiento institucional y las mesas municipales en donde se escucharon las voces de maestros y maestras frente a las necesidades de formación desde el contexto local.

## FUNDAMENTACIÓN LEGAL

- **Nivel Nacional** Las políticas de formación estarán amparadas en la fundamentación de los fines y objetivos de la educación establecidos en la Ley 115 de 1994, los cuales atenderán, en especial los fines que orientan dicha formación señalados en el artículo 109 de esta Ley que dice: Formación de Educadores, señalan lo siguiente: la formación de educadores tendrá como fines generales:
  - ✓ Formar un Educador de la más alta calidad científica y ética.
  - ✓ Desarrollar la teoría y la práctica pedagógica como parte fundamental de saber del educador.
  - ✓ Fortalecer la investigación en el campo y en el saber específico.
  - ✓ Preparar educadores a nivel de pregrado y de postgrado para los diferentes niveles y formas de prestación del servicio educativo.

Y el art.3 del Decreto 272 de 1998.

La formación de los educadores estará dirigida a su profesionalización, actualización, especialización y perfeccionamiento hasta los más altos niveles de postgrados. Art. 111, Ley General de Educación.

El Decreto 0709 de Abril de 1996, con fundamento legal, que establece el reglamento general para el desarrollo de programas de formación de educadores, señala en el Capítulo 1:

La formación de educadores debe atenderse como un conjunto de procesos y estrategias orientadas al mejoramiento continuo de la calidad y el desempeño del docente como profesional de la Educación.

Artículo 5° y 6°, corresponde a las Universidades y a las Escuelas Normales como instituciones de Educación Superior, ofrecer programas de formación y capacitación docente. Las escuelas normales superiores, como unidades de apoyo académico, podrán atender la formación inicial de educadores para prestar el servicio en el nivel de preescolar y en el ciclo de educación básica primaria.

- **Política Regional y Local** De igual manera las políticas por las que se orientara el comité territorial de formación docente estarán reguladas por los criterios y orientaciones definidas en el Capítulo IV de la Resolución No. 203 de 2008, por medio del cual se establece el reglamento interno del comité de capacitación docente en el Municipio de Uribí, así mismo lo contemplado en el Capítulo VI, art. décimo quinto, décimo sexto, que hacen referencia a los procedimientos para el estudio, registro, aceptación u objeción de las propuestas de formación que se presenten al comité, sin embargo se hace necesario replantear los criterios de presentación de las propuestas, ampliando además de las establecidas en el artículo décimo sexto, un ítem referido a los criterios de formación e intencionalidad pedagógica que asumen las propuestas, como también los resultados de impacto esperado.

El Municipio de Uribí, con un contexto poblacional de alto porcentaje étnico, fundamenta sus políticas de formación y capacitación de acuerdo a su contexto y su cultura, sustentadas en unos componentes conceptuales y amparados de igual manera, en el fundamento legal que enmarcan las directrices de formación.

Lo definido en el capítulo IV de la Resolución 203 de 2008, por medio del cual se establece el reglamento interno del comité de capacitación docente en el Municipio de Uribí, que en su apartado dice:

Los programas de formación de educadores se estructuran teniendo en cuenta los siguientes campos:

Formación pedagógica, formación disciplinar, formación científica e investigativa y formación en valores humanos. Estos programas facilitaran la construcción y ejecución del proyecto educativo institucional.

- **Políticas Institucionales del Municipio de Uribí** Contribución al mejoramiento del nivel académico de los docentes vinculados a la Secretaria de Educación del Municipio de Uribí y por consiguiente a la calidad académica de las instituciones y centros etnoeducativos que de ella hacen parte.

Planificación de estrategias de formación de investigadores para el fortalecimiento de las comunidades académicas y el desarrollo de la investigación y de los currículos de formación que ofrece la educación del municipio.

Articulación institucional de los sistemas de evaluación de desempeño docente y de su formación.

Planeación educativa docente, la cual se hará sobre la base de un sistema de información que permita estandarizar costos y oportunidades en la formación postgraduada de acuerdo con el plan de formación docente.

Garantizar al personal administrativo y docente la actualización y profundización de sus conocimientos, con el objetivo de perfeccionar y elevar su ejercicio docente, investigativo, pedagógico y de gestión, mediante el desarrollo de programas de educación formales y no formales.

Vincular talento humano, formado, con bases sólidas en el quehacer pedagógico y académico, que entre a formar a formadores a través de sus experiencias y su conocimiento, comprendiendo la cosmovisión de pueblo etnoeducador.

## ENFOQUE

- **Horizonte del Plan** La Educación para nuestro pueblo es concebida desde la interculturalidad que nos rodea, lo cual se traduce a procesos etnoeducativos en el ámbito escolar y extraescolar. La cualificación de nuestras maestras y maestros se centra en el fortalecimiento de la identidad profesional y su articulación con la ETNOEDUCACIÓN, como motor que permite avanzar en la calidad educativa desde la profundización de la pedagogía, los saberes y conocimientos ancestrales propios de nuestra Etnia Wayuu.

## PROPÓSITOS DEL PTFD

- **Visión** Contar con un Recurso Humano calificado, cualitativamente que permita alcanzar una proyección académica y humanística logrando los mejores docentes y directivos apuntándole al mejoramiento de la Calidad educativa y humana de nuestra comunidad.
- **Misión** Formar permanentemente al cuerpo Docente y Directivo Docente, logrando actualización en las diferentes áreas en que se desarrollan, permitiendo la innovación e inclusión de nuevas tecnologías y desarrollo de las políticas educativas en el marco de las líneas de formación definidas en el PTFD.

## INTRODUCCIÓN

### Antecedentes

El Municipio de Uribí, ha demostrado en el orden Departamental, ser uno de los municipios con mayor eficiencia logrando la certificación educativa por parte del Ministerio de Educación Nacional en tres de sus áreas, Cobertura, Eficiencia y Sac.

Actualmente en el municipio de Uribí encontramos un buen desarrollo de todas las dependencias del sector medido por una serie de variables que la atraviesan para dar paso hoy, a los procesos pedagógicos que cobijan la formación en la educación, por niveles y grados (preescolar o educación inicial, primaria, secundaria y media), tanto en la zona rural, como en la urbana y que buscan la certificación del área de Calidad Educativa.

El proceso de reconocimiento y evaluación del escenario educativo, devela la interrelación de contextos tales como el político, económico, social y cultural que marcan una pauta fuerte en la idiosincrasia de los niños, niñas y jóvenes que se encuentran en la actualidad en las aulas educativas, los cuales en un alto porcentaje pertenecen a la etnia Wayúu, tal reconocimiento se realiza a través del programa de Etnoeducación, respuesta clara, a las necesidades del asentamiento Wayúu.

Para realizar el análisis general de los procesos educativos y etnoeducativos en la zona rural y urbana que cobija la secretaria Municipal de Uribí, se hará reconocimiento de las variables que atraviesan cada uno de los escenarios que se integran, el municipio ha alcanzado niveles de cobertura educativa altos, con una matrícula de 28.456 niños, niñas y jóvenes en el año 2012, producto de la inversión con regalías, la vinculación de docentes en las aulas rurales financiados con los recursos de resguardo, y otras fuentes de financiación.

Hoy dentro de los grandes retos y reformas que se proponen a nivel educativo es importante destacar la necesidad de que las reformas y cambios educativos deben llegar a la escuela y al



aula, y que, en consecuencia, convierte al docente en el actor clave del proceso de transformación educacional; así mismo, se refiere a la necesidad de diseñar políticas integrales para los docentes, que superen los enfoques parciales basados en la idea que es posible cambiar la situación modificando un solo aspecto del problema. En este sentido, nos referimos a la formación docente, que implica, de alguna manera, referirse al contexto en el cual se inscriben estas dimensiones de la política integral del Ministerio de Educación. Por tal razón, la capacitación debe convertirse en el agente de cambio que impacte los diferentes ámbitos de la educación, por lo que es una estrategia efectiva que conlleva al mejoramiento de la calidad de la misma.

### **Calidad Educativa**

Una educación de calidad es la que permite que todos los estudiantes aprendan lo que necesitan aprender en su paso por el sistema educativo y que lo apliquen para solucionar creativamente problemas de diferentes tipos.

La trayectoria hacia una educación de alta calidad se enmarca en un ciclo compuesto por elementos que apoyan el trabajo de los establecimientos educativos y de las secretarías de educación. El primero son los estándares, criterios claros acerca de las competencias que todos los estudiantes deben desarrollar en las principales áreas del conocimiento durante su proceso educativo. Éstos permiten a las instituciones definir sus planes de estudio y las estrategias pedagógicas que utilizarán para alcanzarlos.

### **Formación educativa**

La formación docente y la capacitación educativa son dos conceptos y campos que se implican, ya que la innovación supone la construcción de nuevos aprendizajes, que a su vez representan el desarrollo de procesos formativos.

De acuerdo con lo anterior los procesos generados por la capacitación y que se traducen en proyectos de mejoramiento para las acciones educativas conducen progresivamente a la interrelación de la teoría y la práctica.

Esta interrelación entre teoría y práctica es lo que se conoce como la praxis educativa, que a su vez constituye el objeto de cambio de la capacitación.

La capacitación en estos campos conducirá ineludiblemente a procesos formativos que pueden ser ubicados en el campo de la educación continua y que con una gran fuerza impactaran la práctica profesional de los docentes.

En síntesis, la articulación entre formación y capacitación esta medida por la investigación y significada por la capacitación curricular

### **Ámbitos de la Formación educativa**

La definición de los ámbitos a tomar en consideración para procesos de capacitación puede ser abordado bajo diferentes perspectivas: desde las perspectivas reduccionistas que centran su atención exclusivamente en el proceso de enseñanza, hasta las perspectivas más comprensivas e integradoras que intentan recuperar diferentes ámbitos para fortalecer la formación, desde la complejidad del pensamiento y las acciones humanas.

## TABLA DE CONTENIDO

- 1. CONTEXTO DEMOGRÁFICO DE URIBIA, LA GUAJIRA**
  - 1.1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA
    - 1.1.1 Extensión
    - 1.1.1 Densidad poblacional
    - 1.1.2 División política
  
- 2. GENERALIDADES ORGANIZACIONALES DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE URIBIA**
  - 2.1 MISIÓN DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL
  - 2.2 VISIÓN DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL
  - 2.3 PRINCIPIOS
  - 2.4 VALORES
  - 2.5 OBJETIVO DE CALIDAD
  
- 3. SITUACIÓN ACTUAL DE LA EDUCACIÓN EN URIBIA**
  - 3.1 INSTITUCIONES EDUCATIVAS Y CENTROS ETNOEDUCATIVOS
    - 3.1.1 Tasa de Cobertura Bruta
    - 3.1.2 Tasa de Cobertura Neta Ajustada
    - 3.1.3 Cobertura Ajustada por Nivel Educativo
      - 3.1.3.1 Coberturas Brutas
      - 3.1.4 Coberturas Netas
      - 3.1.4 Coberturas Netas
    - 3.2 EDUCACIÓN CONTRATADA
    - 3.3 PARTICIPACIÓN DE LOS SECTORES OFICIAL Y NO OFICIAL EN LA MATRÍCULA
      - 3.3.1 Porcentaje Atención a Poblaciones Vulnerables
        - 3.3.1.1 Población atendida - Grupos Étnicos
        - 3.3.2 Población atendida - Afectada por la violencia
  
- 4. SITUACION ACADEMICA ACTUAL DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS VINCULADOS A LA PLANTA DE CARGOS DE LA SECRETARIA DE EDUCACION DE URIBIA**
  - 4.1 DOCENTES POR PERFIL
  - 4.2 DOCENTES POR GÉNERO
  - 4.3 DOCENTES Y DIRECTIVOS POR TIPO DE VINCULACION
  - 4.4 DOCENTES Y DIRECTIVOS POR ASIGNACION DE NIVEL EDUCATIVO
  - 4.5 DOCENTES Y DIRECTIVOS POR GRADO EN EL ESCALAFON
  
- 5. ANÁLISIS DE LAS EVALUACIONES EXTERNAS**
  - 5.1 VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS SABER 5° Y 9°
  - 5.2 VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS SABER 11
    - 5.2.1 Resultado Pruebas Saber 11° En El Municipio De Uribia

5.2.1.1 Pruebas Saber General Núcleo Común, Comparativo Uribí, Departamento y Nación

5.3 VALORACIÓN DE EVALUACIÓN DESEMPEÑO 1278

5.3.1 Según Zona

5.3.2 Según Nivel

5.3.3 Según Área (Secundaria y Media)

5.3.4 Porcentaje de Docentes por Categoría

5.3.4.1 Porcentaje de Docentes por Categoría

5.4 PROMEDIO DE LAS COMPETENCIAS EN EL GRUPO DE DOCENTES EVALUADO

5.5 PROMEDIOS EN LAS DIFERENTES COMPETENCIAS PARA EL GRUPO DE DOCENTES

## 6. IDENTIFICACIÓN DE LA NECESIDADES DE FORMACIÓN

6.1 ANTECEDENTES: ANÁLISIS DE LA OFERTA Y LA DEMANDA

6.1.1 Justificación

6.2 INSUMOS PARA IDENTIFICAR LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

6.2.1 Caracterización de docentes

6.2.2 Evaluación institucional

6.2.3 Planes de Mejoramiento Institucional

6.2.4 Resultados pruebas SABER e ICFES

6.2.5 Resultados evaluación desempeño docente

6.2.6 Otros Insumos

6.3 ÁREAS DE FORMACIÓN.

6.3.1 Necesidades de Formación de Equipo de Apoyo. Psicopedagogos, psicólogos, trabajadora social.

6.3.1.1 Observaciones.

6.3.1.2 Formación por Disciplinas: Contiene tres líneas o componentes.

6.3.1.2.1 Matemáticas

6.3.1.2.2 Ciencias Naturales (Química y Física)

6.3.1.2.3 Humanidades

6.3.1.2.4 Ingles

6.3.1.2.5 Ciencias Sociales

6.3.1.3 Proyectos Transversales:

6.3.1.4 Formación por Niveles Educativos

6.3.1.4.1 Educación en Preescolar

6.3.1.4.2 Educación en Básica Primaria

6.3.1.4.3 Educación en Básica Secundaria

6.3.1.5 Formación Básica para el desarrollo Personal y Profesional del Docente.

6.3.1.6 Formación de Directivos Docentes (rectores y coordinadores académicos)

6.3.2 Necesidades de Formación de Equipo de Apoyo. Psicopedagogos, psicólogos, trabajadora social.

6.3.2.1 Observaciones.

6.3.2.1.1 Interpretación De Resultados

6.4 NECESIDADES DE FORMACIÓN

## **7. PRINCIPIOS ORIENTADORES**

### **7.1 CONCEPTUALIZACIÓN**

7.1.1 Concepto de Capacitación

7.1.2 Concepto de Formación:

7.1.3 Concepto de Etnoeducación:

7.1.4 Seguimiento y Evaluación:

### **7.2 LINEAS DE FORMACION**

7.2.1 Formación Pedagógica

7.2.2 Formación Disciplinar

7.2.3 Formación Investigativa Y Tecnológica

7.2.4 Formación Deontológica

7.2.5 Formación De Mejoramiento En Educación Inicial – Postgrado

### **7.3 OBJETIVOS DE FORMACION**

7.3.1 Objetivo General

7.3.2 Objetivos Específicos

### **7.4 METAS**

### **7.5 ESTRATEGIAS DE FORMACION**

7.5.1 Las Estrategias De Formación Que Se Proponen Para El Desarrollo Del Plan Son:

### **7.6 PLAN OPERATIVO**

### **7.7 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACION DOCENTE**

7.7.1 Seguimiento Y Control De Los Planes De Formación, Capacitación E Investigación

7.7.2 Retroalimentación De La Capacitación Formación E Investigación

7.7.3 Asistencias

## **8. BIBLIOGRAFÍA**

## 1. CONTEXTO DEMOGRÁFICO DE URIBIA, LA GUAJIRA

### 1.1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA

#### 1.1.1 Extensión



Situada en el extremo Nor-occidental del continente suramericano, está la península de la Guajira con una extensión de 13.000 km<sup>2</sup>, en este espacio geográfico se encuentra el municipio de Uribí el cual cuenta con una población total de 162,362 habitantes, distribuidos de la siguiente manera: en la cabecera municipal (zona urbana) habita una población de 11,494 habitantes, y el resto de la población se ubica en la zona rural en esta zona tiene la SEM de Uribí la misión de prestar el servicio educativo a niño, jóvenes y adultos bajo el contexto intercultural encaminada al mejoramiento de la calidad, el aumento de la cobertura, la implementación de la eficiencia para formar ciudadanos competentes laboralmente.

Del total de la población anotada el 95,9% se auto reconocen como indígenas de la etnia wayuu, localizada y agrupada en resguardos y asentamientos.

En el municipio se contabilizan 19,814 viviendas. El municipio de Uribí está localizado en el norte de la Península de La Guajira, dista a 134 Km de Riohacha, la capital del Departamento.

Tiene una altura de 52 m.s.n.m, limita al norte con las islas mayores del mar Caribe, al oriente con la República Bolivariana de Venezuela y el municipio de Maicao, por el occidente con los municipios de Manaure y Riohacha y al sur también con Manaure y Maicao.

El municipio tiene una extensión aproximada de 7,905 kms<sup>2</sup>, lo que corresponde al 40% del territorio del Departamento. La temperatura promedio en el municipio de Uribí se enmarca en 34° C.

### 1.1.2 Densidad poblacional

Uribí es un municipio ubicado al norte del Departamento Colombiano de La Guajira. La mayoría de su población hace parte del pueblo Wayúu, que habita este territorio desde tiempos inmemoriales y es reconocido como propietario colectivo del gran resguardo indígena de la Alta y Media Guajira, que se extiende por el área rural.

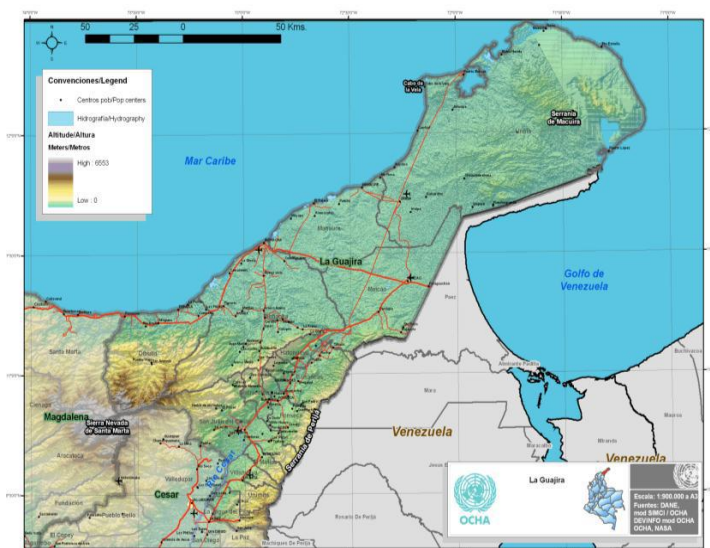
Según información del DANE, a partir del Censo Nacional 2005, Uribí contaba con 117.674 habitantes, de los cuales el 51% eran mujeres y el 49% eran hombres. La densidad poblacional para el año 2013 es de 20,542 habitantes por kilómetro cuadrado. Del total de la población municipal el 95% habita en el área rural y el 5% en el área urbana. Se estima que cerca del 95% de la población total pertenece al pueblo indígena Wayúu.

SUPERFICIE	POBLACIÓN AÑO 2013	DENSIDAD
7.904 km <sup>2</sup>	162.362	20,542 hab/km <sup>2</sup>

2011	2012	2013	2014
19,067	19,800	20,542	21,291

### 1.1.3 División política

Mapa de Uribia



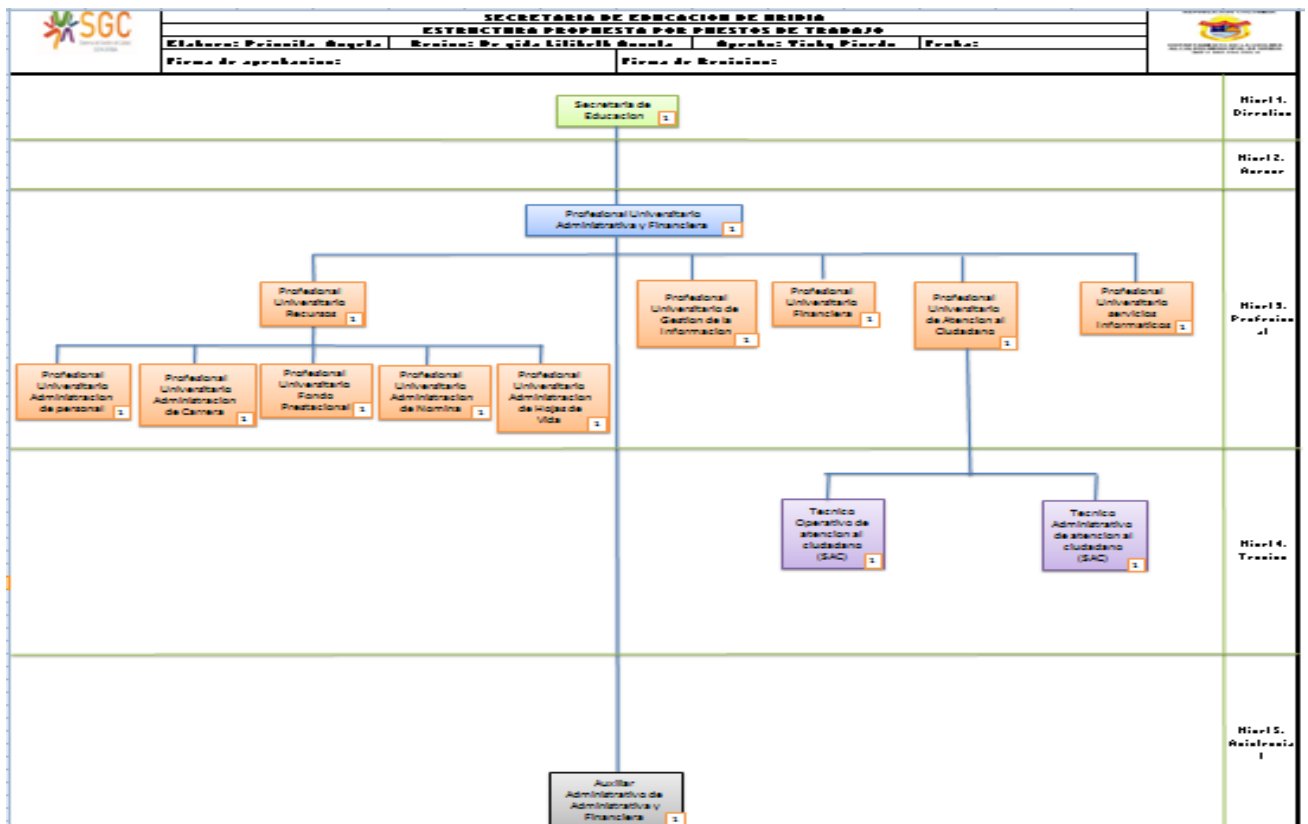
El municipio de Uribia cuenta con veintiún (21) corregimientos: 1. Nazareth, 2. Puerto Estrella, 3. Siapana, 4. Cabo de la Vela, 5. El Cardón, 6. Wimpeshi, 7. Guarerpa, 8. Bahía Honda, 9. Carrizal, 10. Punta Espada, 11. Castilletes, 12. El Paraíso, 13. Taroa, 14. Casuso, 15. Taguaira, 16. Porshina, 17. Irraipa, 18. Taparajin, 19. Urú, 20. Jojoncito y 21. Puerto López.



## 2. GENERALIDADES ORGANIZACIONALES DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE URIBIA

Al inicio de la vigencia del año 2012, la SEMU estaba compuesta por 22 funcionarios de planta y 18 contratistas, los cuales desarrollaban las actividades; realizado el estudio de cargas laborales y funciones se logró optimizar las responsabilidades laborales y se logró reducir el número de cargos a 28 personas, situación que fue avalada por el MEN, obteniendo la financiación de 6 cargos de los funcionarios líderes de área.

La nueva estructura permite la continuidad en los procesos y la redefinición de las estrategias adelantadas por el municipio en materia de educación.



## 2.1 MISIÓN DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

La Secretaría de Educación Municipal de Uribí administra la prestación del servicio educativo a niños, jóvenes y adultos bajo un contexto intercultural encaminado al mejoramiento de calidad, el aumento de la cobertura y la implementación de la eficiencia para formar ciudadanos competentes laboralmente.

## 2.2 VISIÓN DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

La SEM de Uribí se constituirá para el 2015 como líder en procesos educativos en el Departamento de La Guajira, materializando políticas Etnoeducativas encaminadas al aumento de la cobertura y calidad generando desarrollo humano y progreso social en la comunidad mediante la implementación de la eficiencia en la administración del servicio educativo.

## 2.3 PRINCIPIOS

- ✓ Liderazgo
- ✓ Flexibilidad
- ✓ Efectividad
- ✓ Transparencia
- ✓ Lealtad
- ✓ Solidaridad
- ✓ Respeto

## 2.4 VALORES

- ✓ Servicio
- ✓ Trabajo
- ✓ Equipo

## 2.5 OBJETIVO DE CALIDAD

- ✓ Mejorar el nivel de atención de las necesidades de la comunidad educativa y demás usuarios de la secretaria de educación.
- ✓ Ayudar a mejorar las competencias de nuestros docentes, directivos docentes y administrativos, formándolos de acuerdo a los cambios del entorno.
- ✓ Garantizar que los niños, niñas y jóvenes de las Instituciones Educativas, Etnoeducativas y Centros Etnoeducativos reciban una educación con calidad.
- ✓ Utilizar infraestructura adecuada para la entrega de conocimientos.
- ✓ Utilizar tecnología a la vanguardia.
- ✓ Garantizar que los docentes tengan la competencia, habilidades, experiencia y conocimientos adecuados para enseñar con calidad.
- ✓ Impulsar y promover el potencial del talento humano como elemento fundamental para lograr procesos eficientes.
- ✓ Establecer y mantener un Sistema de Gestión de Calidad e información, que permita consolidar la “cultura de calidad” al interior de la Secretaría de Educación del Municipio de Uribí.
- ✓ Mantener un proceso de mejora continua, enfocado al fortalecimiento de la satisfacción de los requerimientos y expectativas de los clientes.
- ✓ Diseñar, implementar y verificar el cumplimiento de planes de mejoramiento continuo.

### 3. SITUACIÓN ACTUAL DE LA EDUCACIÓN EN URIBIA

#### 3.1 INSTITUCIONES EDUCATIVAS Y CENTROS ETNOEDUCATIVOS

No.	ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	OFICIAL	NO OFICIAL	URBANO	RURAL
1	INSTITUCION EDUCATIVA ALFONSO LOPEZ PUMAREJO	X		X	
2	INSTITUCION EDUCATIVA INTERNADO INDIGENA	X		X	
3	INSTITUCION EDUCATIVA INTEGRAL NORMAL SUPERIOR INDIGENA	X		X	
4	INSTITUCION EDUCATIVA JULIA SIERRA IGUARAN	X		X	
5	INSTITUCION ETNOEDUCATIVA INTEGRAL RURAL INTERNADO INDIGEN DE SIAPANA	X			
6	INSTITUCION ETNOEDUCATIVA INTEGRAL RURAL DE PUERTO ESTRELLA	X			X
7	INSTITUCION ETNOEDUCATIVA INTEGRAL RURAL INTERNADO DE NAZARETH	X			X
8	INSTITUCION ETNOEDUCATIVA INTERNADO INDIGENA KAMUSUCHIWO U	X			X
9	INSTITUCION ETNOEDUCATIVA INTEGRAL RURAL INTERNADO IND CAMINO VERDE	X			X
10	C.E.I.R. CERRO DE LA TETA	X			X
11	C.E.I.R. FLOR DEL PARAISO	X			X
12	C.E.I.R. BAHIA HONDITA	X			X
13	C.E.I.R. PUERTO NUEVO	X			X
14	C.E.I.R. JURARA	X			X
15	C.E.I.R. FLOR DE PATAJATAMANA	X			X
16	C.E.I.R. VILLA FATIMA.	X			X
17	C.E.I.R. NUESTRA SEÑORA DE FATIMA DE NAZARETH.	X			X
18	C.E.I.R. KATANAMANA	X			X
19	C.E.I.R. URÚ	X			X
20	C.E.I.R. PUAY	X			X
21	C.E.I.R. MEDIA LUNA (JAWAO)	X			X
22	C.E.I.R. KASUTALAIN.	X			X
23	JARDIN INFANTIL TRAVESURAS DE URIBIA LTDA		X	X	

Una vez realizado el seguimiento a la matrícula de los Establecimientos Educativos Oficiales, se presentan a continuación los análisis a corte 30 de diciembre de 2012 suministrado por el área de Cobertura SEMU, los cuales contemplan los resultados de los indicadores para el sector y para metas de municipio.

COBERTURA EDUCATIVA DEL MUNICIPIO DE URIBIA -VIGENCIA 2012			
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	MATRICULA		TOTAL
	OFICIAL	CONTRATADA	MATRICULA
CENTRO ETNOEDUCATIVO INTEGRAL CERRO DE LA TETA	206	1404	1610
CENTRO ETNOEDUCATIVO INTEGRAL FLOR DEL PARAISO	357	584	941
CENTRO ETNOEDUCATIVO INTEGRAL BAHIA HONDITA	346	1208	1554
CENTRO ETNOEDUCATIVO INTEGRAL RURAL FLOR DE PATAJATAMANA	30	838	868
CENTRO ETNOEDUCATIVO INTEGRAL RURAL JURURA	82	835	917
CENTRO ETNOEDUCATIVO INTEGRAL RURAL KASUTALAIN	37	911	948
CENTRO ETNOEDUCATIVO INTEGRAL RURAL KATANAMANA	63	1692	1755
CENTRO ETNOEDUCATIVO INTEGRAL RURAL MEDIA LUNA- JAWOU	58	723	781
CENTRO ETN. INTEGRAL RURAL NUESTRA SEÑORA DE FATIMA DE NAZARETH	329	312	641
CENTRO ETNOEDUCATIVO INTEGRAL RURAL PUAY	86	1103	1189
CENTRO ETNOEDUCATIVO INTEGRAL RURAL PUERTO NUEVO	7	912	919
CENTRO ETNOEDUCATIVO INTEGRAL RURAL URU	358	517	875
CENTRO ETNOEDUCATIVO INTEGRAL RURAL VILLA FÁTIMA	242	364	606
COLEGIO EL ROSARIO DE LOS ANGELES	36	0	36
I.E. ETNOEDUCATIVA INTERNADO INDIGENA DE KAMUSHIWOU	1032	1486	2518
INSTITUCIÒN ETNOEDUCATIVA INTEGRAL RURAL INTERNADO DE SIAPANA	833	739	1572
INSTITUCIÒN ETNOEDUCATIVA RURAL INTERNADO DE NAZARETH	599	657	1256
INSTITUCION EDUCATIVA ALFONSO LOPEZ PUMAREJO	1463	224	1687
INSTITUCION EDUCATIVA INTERNADO INDIGENA SAN JOSE	611	147	758
INSTITUCION EDUCATIVA JULIA SIERRA IGUARAN	1182	97	1279
INSTITUCION EDUCATIVA NORMAL SUPERIOR INDIGENA	1169	249	1418
INSTITUCIÒN ETNOEDUCATIVA INTEGRAL RURAL PUERTO ESTRELLA	755	767	1522
INSTITUCION ETNOEDUCATIVA INTEGRAL RURAL INTERNADO INDIGENA DE CAMINO VERDE	842	1642	2484
JARDÍN INFANTIL TRAVESURAS	83	0	83
<b>TOTAL MATRICULA GENERAL</b>	<b>10806</b>	<b>17411</b>	<b>28217</b>

La matrícula del sector oficial gráficamente ha disminuido durante el período 2011 a 2012; esto se debe a la depuración de la base de datos de sistema de gestión de matrículas (SIMAT) proceso liderado por la SEMU con el acompañamiento de la Dirección de Acceso y Permanencia del Ministerio de Educación Nacional, atendiendo los resultados de la Auditoría de matrícula 2011 y los procesos adelantados por la Contraloría General de la República; específicamente se

encontraron errores de la mala caracterización del modelo educativo que se maneja en los Establecimientos Educativos, errores de duplicidad de niños matriculados (dos documentos de identificación), errores en la definición de la identificación del tipo de documento de identidad, así como problemas de extra edad en la mayor parte de los establecimientos educativos de la zona rural. A través del proceso de depuración se ha podido intervenir y corregir el 96% de estos errores en el SIMAT, esto es, que de los 1628 errores 1564 ya han sido identificados y corregidos satisfactoriamente. Empero, con la implementación de las estrategias de acceso y permanencia se evidencia un leve incremento en la matrícula real, situación que fue ratificada por el MEN<sup>1</sup>.

### 3.1.1 Tasa de Cobertura Bruta

	Transición	Primaria	Secundaria	Media	Básica	Total
2008	46%	76%	16%	9%	51%	45%
2009	37%	106%	23%	13%	67%	60%
2010	62%	140%	27%	15%	89%	78%
2011	53%	121%	21%	14%	74%	65%
2012	57%	113%	21%	13%	71%	62%

### 3.1.2 Tasa de Cobertura Neta Ajustada

	Transición	Primaria	Secundaria	Media	Básica	Total
2008	16%	41%	7%	3%	43%	41%
2009	13%	55%	10%	4%	56%	54%
2010	18%	66%	12%	4%	69%	67%
2011	19%	54%	10%	3%	55%	53%
2012	23%	54%	10%	3%	55%	53%

<sup>1</sup>MEN. Léase  
Ministerio de Educación Nacional.

### 3.1.3 Cobertura Ajustada por Nivel Educativo

#### 3.1.3.1 Coberturas Brutas

	Transición + Disc.	Primaria + Acel.	Secundaria	Media	Básica	Total sin Pre y jardín
<b>2008</b>	1.717	14.164	2.099	519	17.980	18.499
<b>2009</b>	1.360	19.902	3.103	781	24.365	25.146
<b>2010</b>	2.261	26.614	3.907	948	32.782	33.730
<b>2011</b>	2.138	22.985	3.068	957	28.191	29.148
<b>2012</b>	2.300	22.000	3.163	871	27.463	28.334

La información del año 2005-2011 se considera definitiva.

#### 3.1.4 Coberturas Netas

	Transición + Disc.	Primaria + Acel.	Secundaria	Media	Básica	Total sin Pre y jardín
<b>2008</b>	595	7.608	947	161	15.150	16.793
<b>2009</b>	476	10.343	1.401	234	20.262	22.728
<b>2010</b>	669	12.454	1.749	276	25.394	29.094
<b>2011</b>	775	10.172	1.448	230	20.908	23.788
<b>2012</b>	915	10.451	1.467	216	21.455	24.178

### 3.2 EDUCACIÓN CONTRATADA

ADMINISTRACION DEL SERVICIO 003 DEL 2012- CONGREGACION HERMANAS TERCARIAS CAPUCHINAS DE LA SAGRADA FAMILIA PROVINCIA SANTA MARIA	
NOMBRE DE ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	CUPOS ATENDIDOS
INSTITUCION ETNOEDUCATIVA INTEGRAL RURAL NORMAL SUPERIOR INDIGENA	1439
ADMINISTRACION DEL SERVICIO 001 DEL 2012- DIOCESIS DE RIOHACHA	
ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS	CUPOS ATENDIDOS
INSTITUCION EDUCATIVA INTERNADO SAN JOSE - INSTITUCION ETNOEDUCATIVA INTEGRAL RURAL INTERNADO DE NAZARETH	2285
ADMINISTRACION DEL SERVICIO 002 DEL 2012- CONGREGACION HERMANAS TERCARIAS CAPUCHINAS DE LA SAGRADA FAMILIA PROVINCIA NUESTRA SEÑORA DE MONTIEL	
ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS	MATRICULA INICIAL
	CUPOS ATENDIDOS
INSTITUCION ETNOEDUCATIVA INTEGRAL RURAL CAMINO VERDE	2579
PRESTACION DEL SERVICIO EDUCATIVO 001 DEL 2012- UNION TEMPORAL EKIRRAJIAPULEE	
ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS	CUPOS ATENDIDOS
CENTRO ETNOEDUCATIVO INTEGRAL RURAL NUESTRA SEÑORA DE FATIMA DE NAZAR	14121
CENTRO ETNOEDUCATIVO INTEGRAL RURAL PUAY	
CENTRO ETNOEDUCATIVO INTEGRAL RURAL URU	
CENTRO ETNOEDUCATIVO INTEGRAL RURAL KASUTALAIN -	
CENTRO ETNOEDUCATIVO INTEGRAL RURAL PUERTO NUEVO	
CENTRO ETNOEDUCATIVO INTEGRAL RURAL KATANAMANA	
CENTRO ETNOEDUCATIVO INTEGRAL RURAL VILLAFATIMA	
CENTRO ETNOEDUCATIVO INTEGRAL RURAL MEDIA LUNA- JAWOU	
CENTRO ETNOEDUCATIVO INTEGRAL FLOR DEL PARAISO	
CENTRO ETNOEDUCATIVO INTEGRAL CERRO DE LA TETA	
CENTRO ETNOEDUCATIVO INTEGRAL BAHIA HONDITA	
CENTRO ETNOEDUCATIVO INTEGRAL RURAL JURURA	
CENTRO ETNOEDUCATIVO INTEGRAL RURAL FLOR DE PATAJATAMANA	
INSTITUCIÒN ETNOEDUCATIVA INTEGRAL RURAL PUERTO ESTRELLA	
I.E. ETNOEDUCATIVA INTERNADO INDIGENA DE KAMUSHIWOU	
INSTITUCIÒN ETNOEDUCATIVA INTEGRAL RURAL INTERNADO DE SIAPANÀ	



### 3.3 PARTICIPACIÓN DE LOS SECTORES OFICIAL Y NO OFICIAL EN LA MATRÍCULA

Evolución de la matrícula total por sector			
	2010	2011	2012
Oficial	18.065	11.747	11.465
Contratada Oficial	15.585	20.876	16.806
Contratada Privada	0	0	96
No Oficial	122	124	0
Sector no definido**		0	0
<b>TOTAL</b>	<b>33.772</b>	<b>32.747</b>	<b>28.367</b>

#### 3.3.1 Porcentaje Atención a Poblaciones Vulnerables

##### 3.3.1.1 Población atendida - Grupos Étnicos

Grupos étnicos	2009	2010	2011*	2012
Indígenas	24.216	31.864	30.266	26.118
Afrocolombianos	0	1	0	0
ROM	0	0	0	0
Otras Etnias	0	0	1	0
<b>Total Grupos Étnicos</b>	<b>24.216</b>	<b>31.865</b>	<b>30.267</b>	<b>26.118</b>

#### 3.3.2 Población atendida - Afectada por la violencia

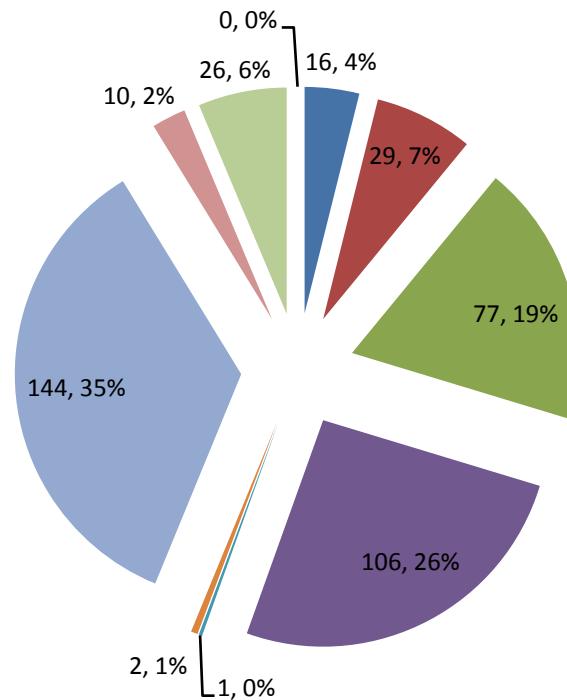
	2009	2010	2011	2012
En situación de desplazamiento	4	8	9	11
Desvinculados de grupos armados	0	2	2	2
Hijos de Adultos desmovilizados	0	8	15	18
Víctimas de Minas	0	1	7	3
<b>Total Pob. Afectada</b>	<b>4</b>	<b>19</b>	<b>33</b>	<b>34</b>

## 4. SITUACION ACADEMICA ACTUAL DE LOS *DOCENTES* Y *DIRECTIVOS* VINCULADOS A LA PLANTA DE CARGOS DE LA SECRETARIA DE EDUCACION DE URIBIA

### 4.1 DOCENTES POR PERFIL

ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS	No. DE DOCENTES Y DIRECTIVOS										
	Sin Título	Bachiller Pedagógico	Normalista Superior	Otro Bachiller	Técnico o Tecnólogo en Educación	Técnico o Tecnólogo en otro	Profesional o Licenciado en Educación	Profesional en otras áreas	Postgrado en Educación	Postgrado en otro	Total
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
CERRO DE LA TETA	1	0	3	6	0	0	1	0	0	0	11
FLOR DEL PARAISO	0	1	2	10			2				15
BAHIA HONDITA	1		4	6			1				12
KAMUSUCHIWO>U		4	10	10			10	1			35
JURURA			1	1							2
PUERTO NUEVO				1							1
CAMINO VERDE	1	1	7	11			3	1			24
KASUTALAIN		1									1
MEDIA LUNA-JAWAO				2							2
ALFONSO LOPEZ		3	7	4			26	1	7		48
INT. IND. SAN JOSE			4	1			14	1	5		25
JULIA SIERRA		2	6	5	1	1	23	3	6		47
NORMAL SUPERIOR		3	11	1			27	2	7		51
NAZARETH	4	3	3	6			17				33
NTRA. SRA. DE FATIMA DE NAZARETH	2	1	4	10			1		1		19
PUERTO ESTRELLA	1	6	5	14			7				33
VILLA FATIMA	2		1	4			2				9
PUAY	1	1	1				2				5
SIAPANA	2	3	7	8		1	7	1			29
FLOR DE PATAJATAMANA	1										1
KATANAMANA				2			1				3
MADRE LAURA			1	4							5
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>29</b>	<b>77</b>	<b>106</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>144</b>	<b>10</b>	<b>26</b>	<b>0</b>	<b>411</b>

## DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES POR PERFIL



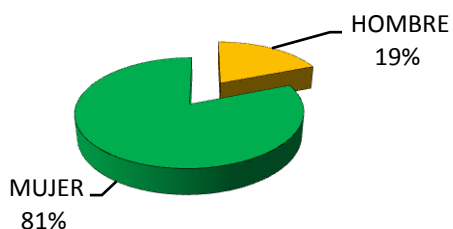
La Secretaría de Educación Municipal de Uribí en su importancia de conocer el perfil del recurso humano con el que se cuenta, desarrolla el análisis de la planta docente, encontrando que: el 35% (144) de los docentes tienen un perfil de profesional o licenciados en educación, el 26% (106) otro bachiller, el 0% (1) Técnico o Tecnólogo en Educación, el 19% (77) normalista superior, el 7% (29) bachiller pedagógico, el 6% (26) posgrados en educación, el 4% (16) sin título, el 2% (10) profesional en otras áreas, el 1% (2) técnico o tecnólogos en otros y el 0% posgrados en otros.

Este resultado nos arroja la evidente necesidad de seguir cualificando el recurso humano del cual se dispone puesto que solo el 37% de los docentes tienen un perfil de profesional o licenciados en educación o en otras áreas, el 33% son otros bachilleres y bachiller pedagógico, el 19% son normalistas superiores, el 6% tienen posgrados en educación y en otros, el 4% no tiene título, y el 1% son técnicos o tecnólogos en otros.

## 4.2 DOCENTES POR GÉNERO

DOCENTES Y DIRECTIVOS POR GENERO			
ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS	HOMBRE	MUJER	TOTAL
CERRO DE LA TETA		11	<b>11</b>
FLOR DEL PARAISO	2	13	<b>15</b>
BAHIA HONDITA	1	11	<b>12</b>
KAMUSUCHIWO>U	2	33	<b>35</b>
JURURA		2	<b>2</b>
PUERTO NUEVO		1	<b>1</b>
CAMINO VERDE	6	18	<b>24</b>
KASUTALAIN		1	<b>1</b>
MEDIA LUNA-JAWAO		2	<b>2</b>
ALFONSO LOPEZ	6	42	<b>48</b>
INT. IND. SAN JOSE	1	24	<b>25</b>
JULIA SIERRA	3	44	<b>47</b>
NORMAL SUPERIOR	7	44	<b>51</b>
NAZARETH	25	8	<b>33</b>
NTRA. SRA. DE FATIMA DE NAZARETH	7	12	<b>19</b>
PUERTO ESTRELLA	8	25	<b>33</b>
VILLA FATIMA	3	6	<b>9</b>
PUAY		5	<b>5</b>
SIAPANA	5	24	<b>29</b>
FLOR DE PATAJATAMANA		1	<b>1</b>
KATANAMANA	1	2	<b>3</b>
MADRE LAURA	1	4	<b>5</b>
<b>TOTAL</b>	<b>78</b>	<b>333</b>	<b>411</b>

### DOCENTES Y DIRECTIVOS POR GENERO



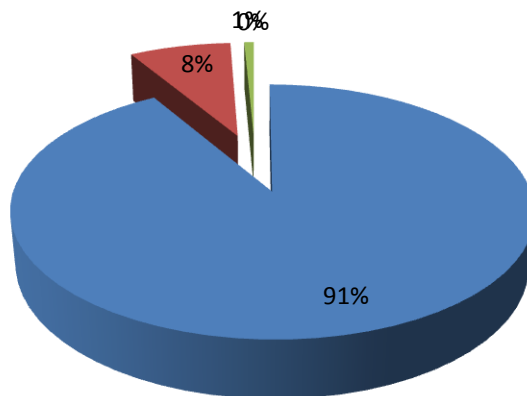
En la grafica anterior se puede apreciar que los Docentes y Directivos Docentes por Género (411) de los diferentes EE del Municipio de Uribí, se encuentran representados en un 81% (333) de Docentes mujeres, y el 19% (78) hombres.

### 4.3 DOCENTES Y DIRECTIVOS POR TIPO DE VINCULACION

ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS	No. DE DOCENTES Y DIRECTIVOS				TOTAL
	Propiedad	Provisional Definitivo	Provisional Temporal	En periodo de prueba	
CERRO DE LA TETA	11				11
FLOR DEL PARAISO	15				15
BAHIA HONDITA	11	1			12
KAMUSUCHIWO>U	29	5	1		35
JURURA	2				2
PUERTO NUEVO	1				1
CAMINO VERDE	24				24
KASUTALAIN	1				1
MEDIA LUNA-JAWAO	2				2
ALFONSO LOPEZ	44	3	1		48
INT. IND. SAN JOSE	24	1			25
JULIA SIERRA	42	5			47
NORMAL SUPERIOR	41	10			51
NAZARETH	31	2			33
NTRA. SRA. DE FATIMA DE NAZARETH	17	2			19
PUERTO ESTRELLA	31	2			33
VILLA FATIMA	9				9
PUAY	5				5
SIAPANA	27	1	1		29
FLOR DE PATAJATAMANA	1				1
KATANAMANA	3				3
MADRE LAURA	5				5
<b>TOTAL</b>	<b>376</b>	<b>32</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>411</b>

### DOCENTE Y DIRECTIVO DOCENTE POR VINCULACIÓN

■ Propiedad ■ Provisional Definitivo ■ Provisional Temporal ■ En periodo de prueba



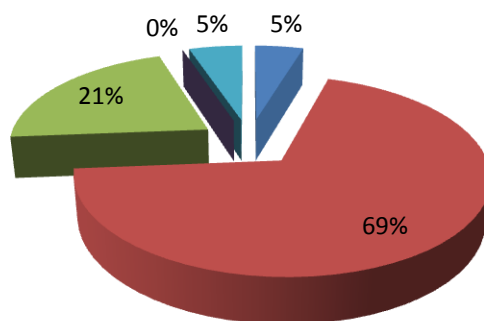
En relación con el reporte de tipo de vinculación de Docentes y Directivos Docentes podemos analizar que el 91% (376) de los Docentes de Planta están en condición de nombramientos en propiedad, el 8%(32) se encuentran en nombramiento de provisional definitivo y el 1% (3) en nombramiento temporal. Lo que demuestra una gran estabilidad laboral, debido a que anteriormente a los docentes vinculados en territorio indígena se vinculaban en propiedad siempre y cuando demostraran su origen wayuu (perteneciente a alguna etnia).

#### 4.4 DOCENTES Y DIRECTIVOS POR ASIGNACION DE NIVEL EDUCATIVO

ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS	No. DE DOCENTES Y DIRECTIVOS					
	Preescolar	Básica Primaria	Básica Secundaria y Media	Ciclo complementario	Sin Asignación	TOTAL
CERRO DE LA TETA	5	10			1	11
FLOR DEL PARAISO	3	11			1	15
BAHIA HONDITA		11			1	12
KAMUSUCHIWO>U		30	4		1	35
JURURA		2				2
PUERTO NUEVO		1				1
CAMINO VERDE	1	18	5			24
KASUTALAIN		1				1
MEDIA LUNA-JAWAO		2				2
ALFONSO LOPEZ	3	28	12		5	48
INT. IND. SAN JOSE		14	10		1	25
JULIA SIERRA	6	24	15		2	47
NORMAL SUPERIOR	3	23	23		2	51
NAZARETH		23	8		2	33
NTRA. SRA. DE FATIMA DE NAZARETH	1	16			2	19
PUERTO ESTRELLA	1	26	5		1	33
VILLA FATIMA	1	8				9
PUAY		4			1	5
SIAPANA		23	5		1	29
FLOR DE PATAJATAMANA		1				1
KATANAMANA		3				3
MADRE LAURA		5				5
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>284</b>	<b>87</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>411</b>

## Docentes y Directivos Docentes Por Nivel Educativo

■ Preescolar      ■ Básica Primaria      ■ Básica Secundaria y Media  
■ Ciclo complementario      ■ Sin Asignación



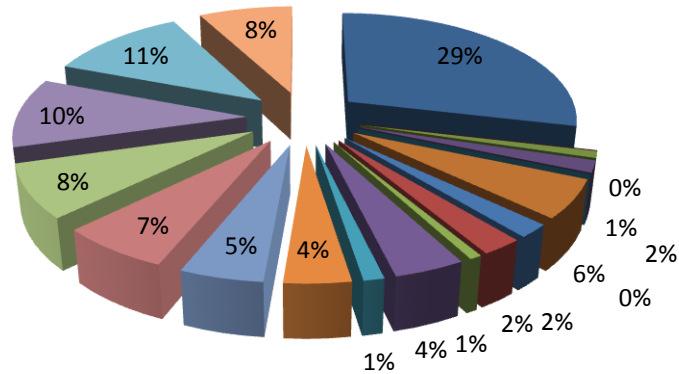
En cuanto a la forma como está distribuida la planta docente se puede apreciar que el 69% (284) corresponde a la básica primaria, el 21% (87) de los docentes se encuentran en básica secundaria y media, 5% (19) laboran en preescolar y el 5% (21) no tienen asignación académica.



#### 4.5 DOCENTES Y DIRECTIVOS POR GRADO EN EL ESCALAFON

No. DE DOCENTES Y DIRECTIVOS																			
ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS	Sin Escalafón	Prof. Univ.																	
	SE	PU	O1	O2	O3	O4	O5	O6	O7	O8	O9	10	11	12	13	14	1A	2A	TOTAL
CERRO DE LA TETA	10												1						11
FLOR DEL PARAISO	8		1				2	1					1	2					15
BAHIA HONDITA	6		1				1					1					2	1	12
KAMUSUCHIWO>U	6		1			3	1			4		4	1			1	9	5	35
JURURA	1																1		2
PUERTO NUEVO	1																		1
CAMINO VERDE	8					1	1			1		1		2			8	2	24
KASUTALAIN						1													1
MEDIA LUNA-JAWAO	2																		2
ALFONSO LOPEZ	1					3	2			4	1	2	3	7	10	10	5		48
INT. IND. SAN JOSE						1		1		2	1	1	2	2	1	10	1	3	25
JULIA SIERRA	5			2		1		1		1		1	3	4	7	10	4	8	47
NORMAL SUPERIOR	1			1		3	1	1		1	1	3	6	5	5	11	6	6	51
NAZARETH	11					2		1		2	1	1	1	2	6		3	3	33
NTRA. SRA. DE FATIMA DE NAZARETH	13							1		1					1		2	1	19
PUERTO ESTRELLA	14		1	4		3		3			1	1		2	1		2	1	33
VILLA FATIMA	8														1				9
PUAY	2								1				1				1		5
SIAPANA	15					5		1	2	1		1	1				1	2	29
FLOR DE PATAJATAMANA	1																		1
KATANAMANA	2													1					3
MADRE LAURA	3																2		5
<b>TOTAL</b>	<b>118</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>7</b>		<b>23</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>27</b>	<b>32</b>	<b>42</b>	<b>47</b>	<b>32</b>	<b>411</b>

## Docentes y Directivos Docentes Por Grado de Escalafón



Los Docentes y Directivos Docentes de las EE del Municipio de Uribí, según el Grado de escalafón, se encuentran representados por: un 29% (118) Sin Escalafón, 11% (47) en el Grado 1A, 10% (42) en el Grado 14, 8% (32) en el Grado 13 y 2A, 7% (27) en el Grado 12, 6% (23) en el Grado 04, 5% (20) en el Grado 11, 4% (17 y 16) en el Grado 08 y 10, 2% (10, 8 y 7) en el Grado 06, 05 y 02, y el 1% (4, 5 y 3) en el Grado 01, 07 y 09. Se puede analizar que la tercera parte de los Docentes y Directivos Docentes se encuentran sin escalafón.

## 5. ANÁLISIS DE LAS EVALUACIONES EXTERNAS

### 5.1 VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS SABER 5° Y 9°

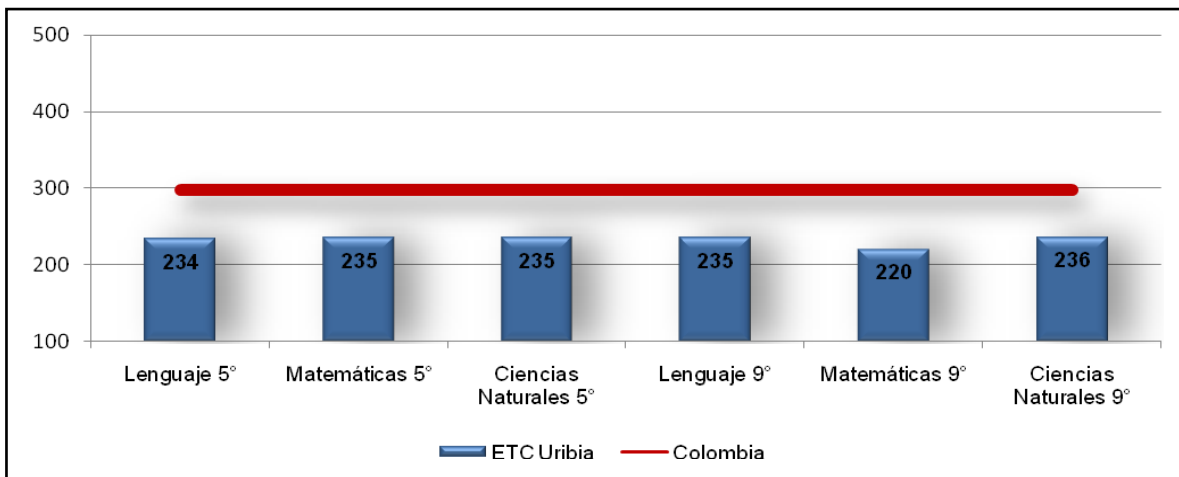
Los resultados alcanzados por los estudiantes del municipio de Uribí en las pruebas SABER 2009 de grados 5° y 9° exigen acciones contundentes e inmediatas pues la Secretaría de Educación de Uribí obtuvo el promedio más bajo de las 94 SE certificadas del país en:

- Lenguaje grado 5°
- Matemáticas grado 5°
- Ciencias Naturales grado 5°
- Matemáticas grado 9°
- Ciencias Naturales grado 9°

En el área de lenguaje de grado noveno ocupó el puesto 93.

El promedio alcanzado por los estudiantes de Uribí en las áreas de lenguaje, matemáticas y ciencias naturales en grado 5° y 9° se encuentra muy por debajo del promedio nacional.

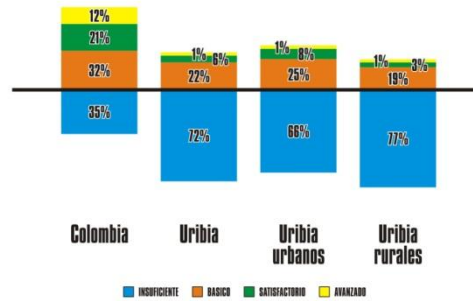
Por su parte, la desviación estándar es muy baja, lo que indica que los bajos resultados son homogéneos en la población evaluada.



En los estudiantes de grado quinto el resultado más bajo se presenta en el área de matemáticas donde el 77% de los estudiantes se encuentran ubicados en el nivel insuficiente, lo que quiere decir que estos estudiantes no alcanzaron el nivel mínimo de comprensión de la prueba. Los resultados en ciencias naturales y lenguaje se distancian mucho del promedio nacional y es evidente el mínimo porcentaje de estudiantes que se ubican en los niveles satisfactorio y avanzado.

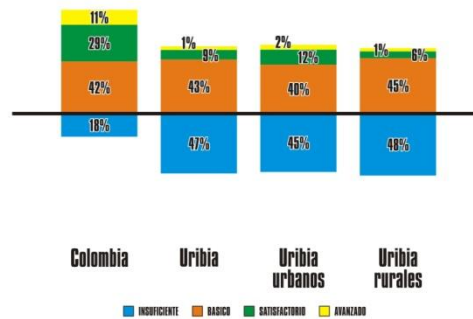
### Resultados del grado quinto en el área de **MATEMATICAS**

Comparación por niveles de desempeño



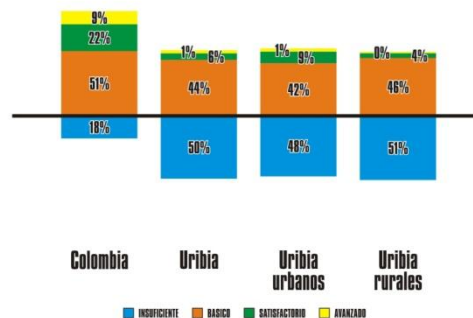
### Resultados del grado quinto en el área de **LENGUAJE**

Comparación por niveles de desempeño

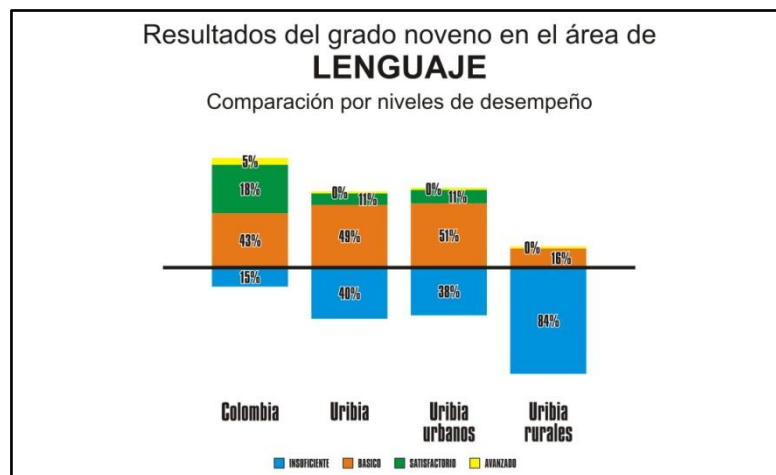
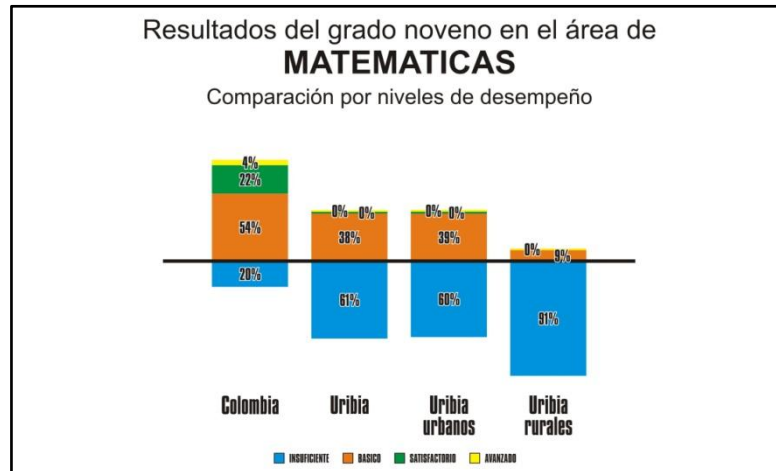


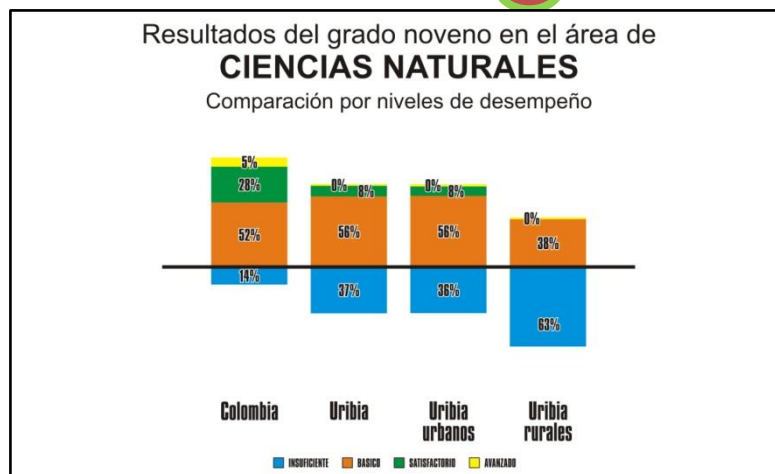
### Resultados del grado quinto en el área de **CIENCIAS NATURALES**

Comparación por niveles de desempeño



Los resultados alcanzados por los estudiantes de noveno también se encuentran muy por debajo del promedio nacional. Las áreas de lenguaje y matemáticas son las que mayor porcentaje de estudiantes concentran en el nivel insuficiente. Al igual que en grado quinto, el porcentaje de estudiantes que logra ubicarse en los niveles satisfactorio y avanzado es tendiente a 0%.





De acuerdo a estos resultados, el 100% de Establecimientos Educativos quedaron clasificados en nivel insuficiente en matemáticas, en lenguaje el 50% en insuficiente y el 50% en mínimo y en ciencias naturales el 80% en insuficiente y el 20% en mínimo. Ningún EE alcanzó los niveles satisfactorio o avanzado.

## 5.2 VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS SABER 11

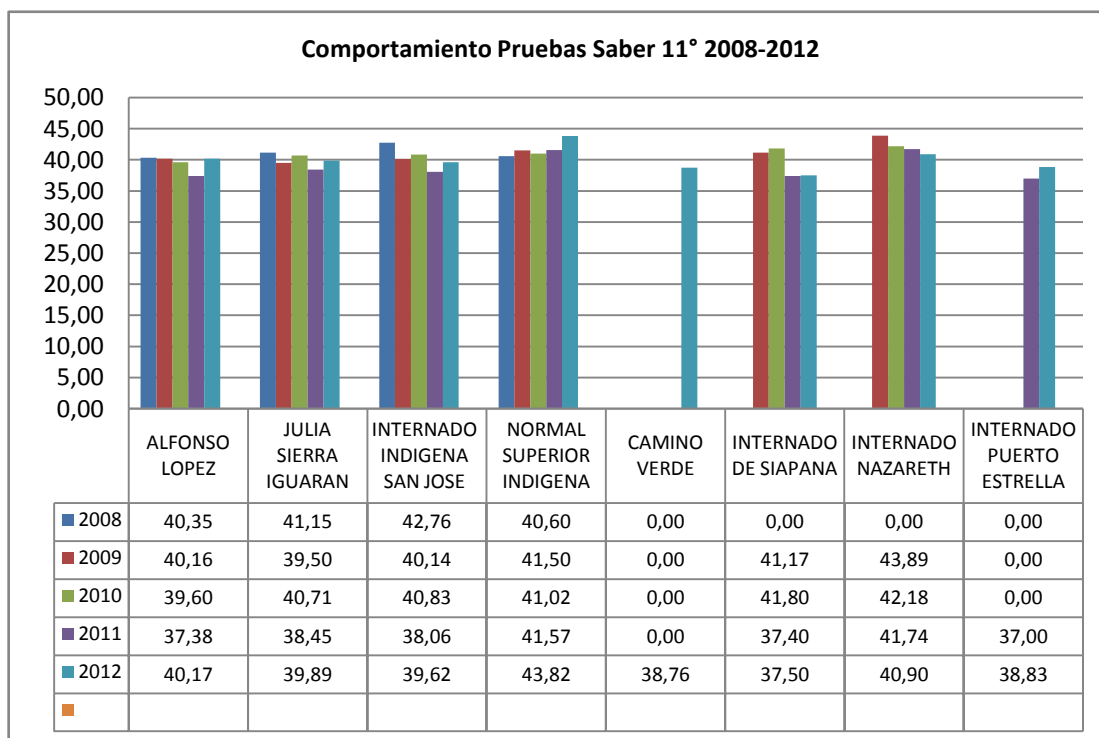
### 5.2.1 Resultado Pruebas Saber 11° En El Municipio De Uribí

I.E	L	M	C	F	B	Q	FI	IN	PROM. GRAL
ALFONSO LOPEZ PUMAREJO DIURNO	46,85	43,09	42,06	37,91	42,09	44,08	45,26	41,15	42,81
ALFONSO LOPEZ PUMAREJO NOCTURNO	39,90	36,85	36,30	33,82	37,02	39,95	40,93	37,10	37,73
JULIA SIERRA IGUARAN	43,33	40,76	40,54	37,70	38,04	41,76	40,50	36,46	39,89
INTERNADO INDIGENA SAN JOSE	42,14	39,89	38,83	36,23	38,60	43,09	40,54	37,66	39,62
NORMAL SUPERIOR INDIGENA	45,91	44,48	44,07	42,63	45,44	45,57	42,15	40,31	43,82
CAMINO VERDE	41,23	38,08	38,69	35,69	39,08	41,62	39,31	36,38	38,76
INTERNADO DE SIAPANÁ	39,04	33,42	37,75	32,63	35,79	40,88	41,75	38,75	37,50
INTERNADO NAZARETH	42,74	41,63	38,32	37,26	38,00	43,32	43,95	42,00	40,90
INTERNADO PUERTO ESTRELLA	39,67	38,42	37,00	34,00	39,08	42,75	41,17	38,52	38,83
PROMEDIO MUNICIPAL	42,31	39,62	39,28	36,43	39,24	42,55	41,73	38,75	39,99
PRMEDIO DEPARTAMENTAL	41,76	42,07	40,74	35,34	41,70	43,2	42,42	40,73	41,00
PROMEDIO NACIONAL	46,31	46,49	44,59	40,36	45,57	45,2	44,66	42,80	44,49



En un análisis de los Establecimientos Educativos de Uribia, debidamente aprobados y certificados por el Ministerio de Educación Nacional para el período 2012, se observa en términos generales un desmejoramiento en el nivel, como se observó en la gráfica del presente informe. Según los promedios las Instituciones Educativas del Municipio de Uribia fluctúan entre los niveles bajo y medio.

Los resultados de las pruebas SABER 11° para las diferentes Instituciones Educativas del Municipio de Uribia, muestran que en términos generales cada una de las áreas del Núcleo Común e Interdisciplinarias mantienen una tendencia a ser menores a la que se presenta a nivel Departamental y Nacional, destacándose los más bajos promedios en las pruebas de Inglés y filosofía, y los promedios medios en la pruebas de Química y Lenguaje.



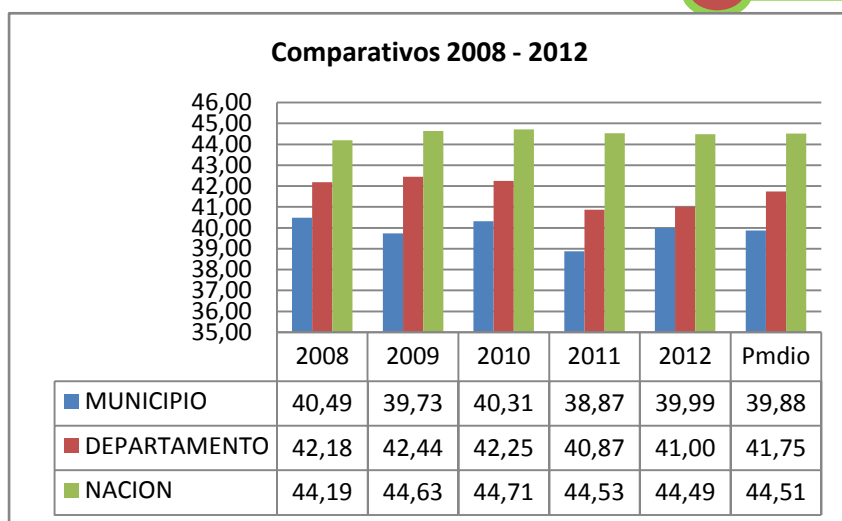
En un promedio general de las pruebas del Núcleo Común en el período 2008-2012, se observa que las Instituciones Educativas que obtienen mejores resultados son la Institución Etnoeducativa Integran Rural Internado de Nazareth y la Institución Educativa Normal Superior Indígena.

En un promedio general de las pruebas del Núcleo Común en el período 2008-2012, se observa que la Institución Educativa que han presentado las pruebas durante estos años y han obtenido los mejores resultados en el Municipio, son: Institución Educativa Normal Superior Indígena, la Institución Etnoeducativa Integran Rural Internado de Nazareth, seguido por La Institución Educativa Internado Indígena San José.

#### 5.2.1.1 Pruebas Saber General Núcleo Común, Comparativo Uribí, Departamento y Nación

E.T	2008	2009	2010	2011	2012	promedio
MUNICIPIO	40,49	39,73	40,31	38,87	39,99	39,88
DEPARTAMENTO	42,18	42,44	42,25	40,87	41,00	41,75
NACION	44,19	44,63	44,71	44,53	44,49	44,51





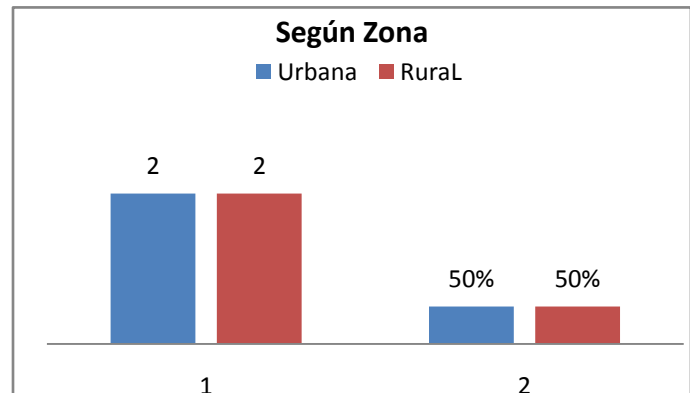
CODIGO	ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO.	2008	2009	2010	2011	2012
73957	COLEGIO DE BACHILLERATO ALFONSO LOPEZ PUMAREJO ( Noche)	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior
31278	COLEGIO DE BACHILLERATO ALFONSO LOPEZ PUMAREJO (Mañana)	Bajo	Bajo	Inferior	Bajo	Bajo
97246	INSTITUCION EDUCATIVA INTERNADO INDIGENA SAN JOSE	Bajo	Inferior	Inferior	Bajo	Inferior
101330	INSTITUCION EDUCATIVA NORMAL SUPERIOR INDIGENA	Inferior	Bajo	Bajo	Bajo	Medio
138727	INSTITUCION ETNOEDUCATIVA JULIA SIERRA IGUARAN	Bajo	Inferior	Inferior	Bajo	Bajo
144220	INSTITUCION ETNOEDUCATIVA RURAL INTERNADO DE NAZARETH		Medio	Bajo	Medio	Bajo
149369	INSTITUCION ETNODUCATIVA RURAL INTERNADO INDIGENA DE SIAPANA			Bajo	Inferior	Inferior
163121	INSTITUCION ETN. INTEGRAL RURAL PUERTO ESTRELLA				Inferior	Inferior

	Significa que subió de categoría
	Mantuvo su categoría
	Bajó de categoría

### 5.3 VALORACIÓN DE EVALUACIÓN DESEMPEÑO 1278

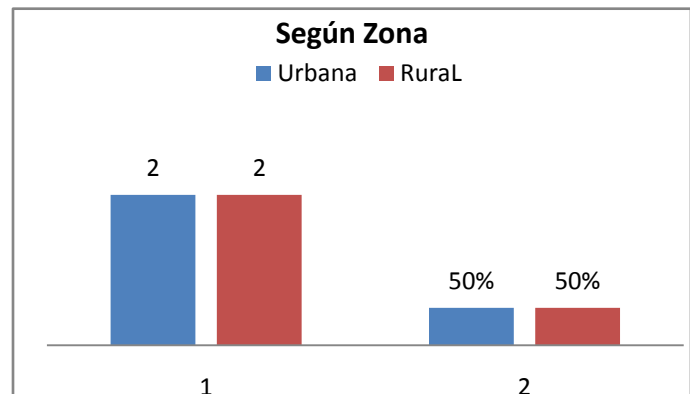
#### 5.3.1 Según Zona

Zona	Cantidad	Porcentaje
Urbana	2	50%
Rural	2	50%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>



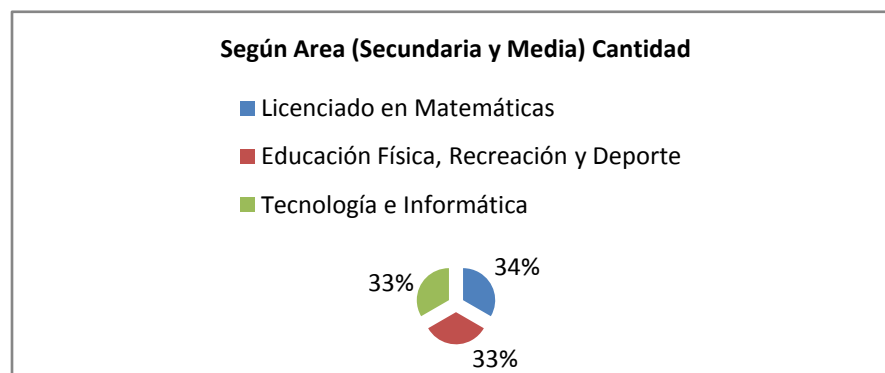
#### 5.3.2 Según Nivel

Zona	Cantidad	Porcentaje
Básica Primaria	1	25%
Básica Secundaria	3	75%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>



#### 5.3.3 Según Área (Secundaria y Media)

Área	Cantidad	Porcentaje
Licenciado en Matemáticas	1	33%
Educación Física, Recreación y Deporte	1	33%
Tecnología e Informática	1	33%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>

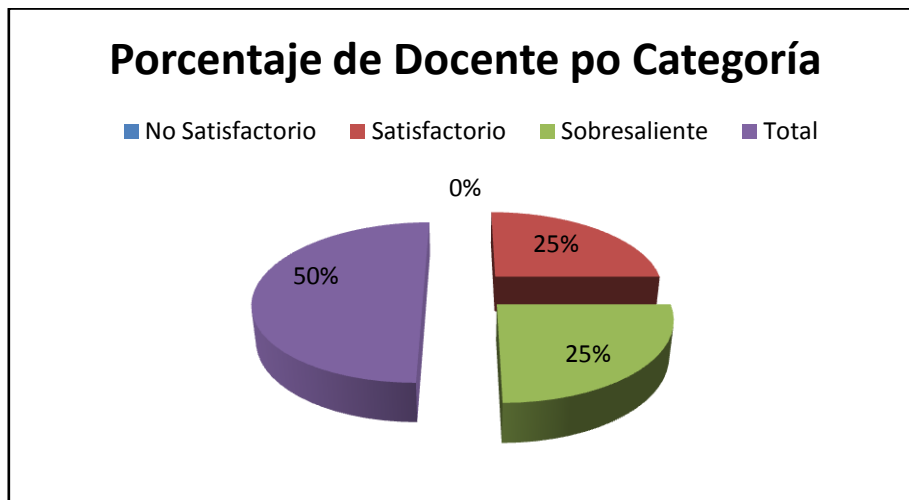


Fueron evaluados Cuatro (04) docentes, los cuales pertenecen a la zona urbana. Tres (03) de los evaluados están ubicados en nivel de básica secundaria con un 75%, seguido del nivel de primaria con un 25%. En el nivel de secundaria se encuentran las áreas de Matemáticas, Educación Física, Recreación y Deporte y Tecnología e Informática, como se aprecia en el gráfico.

### 5.3.4 Porcentaje de Docentes por Categoría

#### 5.3.4.1 Porcentaje de Docentes por Categoría

Categoría	Cantidad	Porcentaje
No Satisfactorio	0	0%
Satisfactorio	2	50%
Sobresaliente	2	50%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>



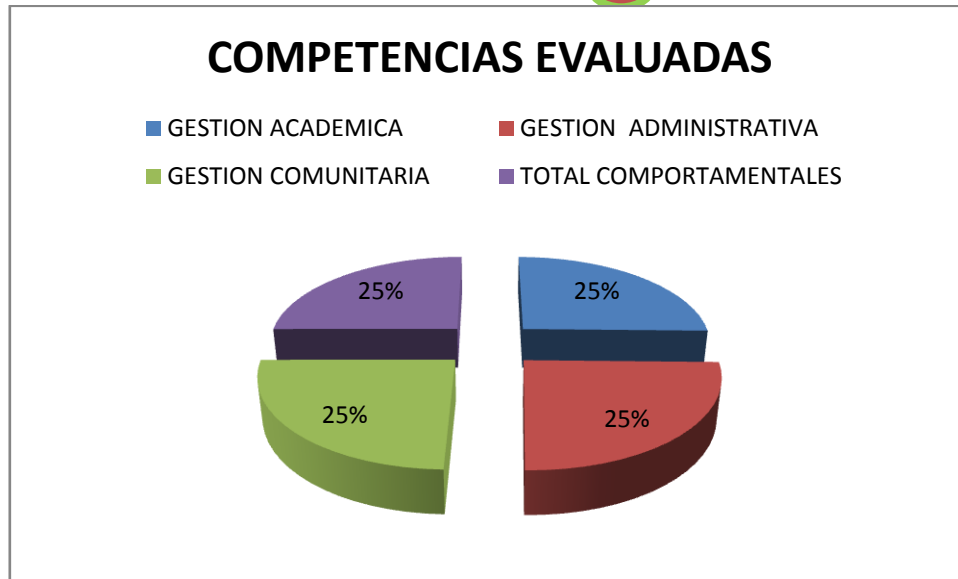
De acuerdo a las categorías el 50% se encuentra en Satisfactorio y el 50% restante en Sobresaliente, es decir un desempeño ejemplar.

#### 5.4 PROMEDIO DE LAS COMPETENCIAS EN EL GRUPO DE DOCENTES EVALUADO

COMPETENCIAS EVALUADAS		Número de Docentes	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Promedio
Funcional	Dominio Curricular	4	90	98	92,00
	Planeación y organización	4	80	100	88,75
	Pedagógica y didáctica	4	80	97	90,50
	Evaluación del aprendizaje	4	85	100	91,25
	<b>GESTION ACADEMICA</b>				<b>90,63</b>
	Uso de recursos	4	85	100	91,25
	Seguimiento de procesos	4	82	95	88,00
	<b>GESTION ADMINISTRATIVA</b>				<b>89,63</b>
	Comunicación Institucional	4	75	100	87,50
	Interacción comunidad - entorno	4	80	100	88,75
	<b>GESTION COMUNITARIA</b>				<b>88,13</b>
Comportamental	<b>Liderazgo</b>	4	80	100	88,75
	<b>Trabajo en Equipo</b>	4	80	100	91,25
	<b>Compromiso social e institucional</b>	4	80	100	88,75
	<b>TOTAL COMPORTAMENTALES</b>				<b>89,58</b>

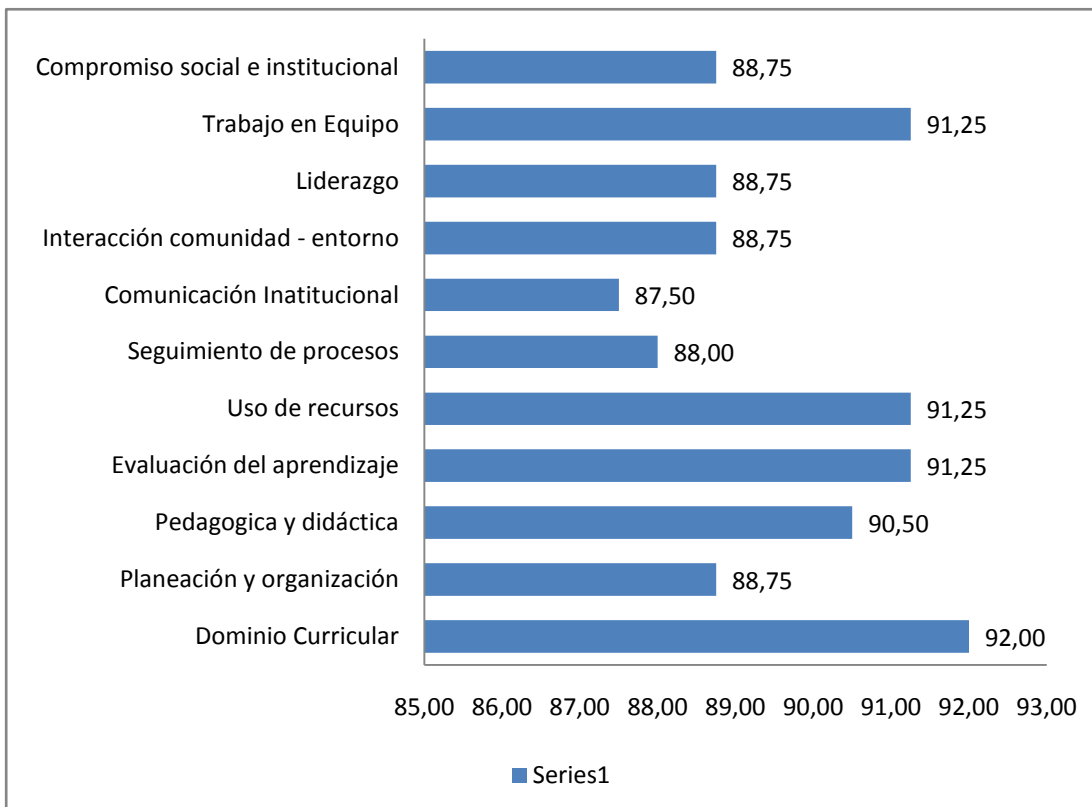
Respecto de las competencias funcionales de los docentes, podemos observar que el puntaje mínimo recae en la competencia de Comunicación Institucional con 75 puntos. Por gestiones la Comunitaria es la que tiene el mínimo puntaje con 88.13, sobresale la académica con 90.63. La tendencia del grupo de Docentes Decreto 1278, evaluados por cada una de las gestiones se presenta de la siguiente forma:

COMPETENCIAS EVALUADAS	PROMEDIO
GESTION ACADEMICA	90,62
GESTION ADMINISTRATIVA	89,63
GESTION COMUNITARIA	88,13
TOTAL COMPORTAMENTALES	89,58



Es decir, su tendencia es satisfactoria, mostrando un alto grado de consistencia en los desempeños y actitudes frente a sus cargos.

#### 5.5 PROMEDIOS EN LAS DIFERENTES COMPETENCIAS PARA EL GRUPO DE DOCENTES



Al referirse a las actitudes, los valores, los intereses y motivaciones con que los educadores cumplen sus funciones plasmados en las competencias comportamentales se puede observar que en las que más énfasis se hace son en las de trabajo en equipo, liderazgo y compromiso social e Institucional. La que con más frecuencia se cita es la de trabajo en equipo, dejando entrever que los diferentes procesos necesitan de ésta estrategia y disposición del grupo docentes para sacar adelante sus diferentes planes de acción en las diferentes gestiones organizando verdaderos equipos de trabajo donde se comparte el conocimiento y avances tecnológicos y metodológicos.

## 6. IDENTIFICACIÓN DE LA NECESIDADES DE FORMACIÓN

### 6.1 ANTECEDENTES: ANÁLISIS DE LA OFERTA Y LA DEMANDA

#### 6.1.1 Justificación

El logro de objetivos generales formulados en el Plan de Capacitación se justifica por las siguientes razones:

- ☞ La necesidad de crear espacios académicos formalmente estatuidos, para la formación de docentes - investigadores, acordes a sus campos disciplinarios- y orientados al desarrollo del conocimiento, a la propuesta de retos que tiene la educación en el mundo contemporáneo y a los cambios que requiere nuestra sociedad en su proceso de modernización e internacionalización.
- ☞ Los requerimientos de modernización pedagógica y curricular de planes y programas que implica los cambios académicos; actividad que implica reestructurar los currículos existentes, crear otros nuevos y fomentar la investigación básica del quehacer académico en pro del mejoramiento de la calidad de la educación.
- ☞ Las exigencias de nuestra sociedad en relación con la educación orientadas hacia una formación científica, tecnológica, artística, humanística e investigativa que forme profesionales que contribuyan desde su saber al crecimiento y desarrollo del municipio y el departamento.
- ☞ El requerimiento de conformar y desarrollar comunidades científicas y académicas, con el fin de lograr interacción entre las diversas disciplinas que generen proyección hacia la sociedad a nivel local, regional y nacional.
- ☞ La necesidad de ofrecer alternativas para el mejoramiento docente, de conformidad con los procesos de evaluación del desempeño que se está implementando, a fin de constituir una interrelación entre los procesos capacitación-evaluación.

### 6.2 INSUMOS PARA IDENTIFICAR LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

#### 6.2.1 Caracterización de docentes

Se realizó la caracterización de los docente teniendo en cuenta docentes por perfil, por grados en el escalafón, por género, por asignación en el nivel educativo, y por el tipo de vinculación esto se encuentra inmerso en el sub proceso DO1.04 llevado por el área de calidad en la Secretaria de Educación para construir el perfil del sector.

#### 6.2.2 Evaluación institucional

Los establecimientos educativos del Municipio de Uribí desarrollan la Autoevaluación institucional con forma a la guía 34 y esta información es analizada y consolidada por el área de calidad de la secretaria de educación.

### **6.2.3 Planes de Mejoramiento Institucional**

Los Planes de Mejoramiento de los Establecimientos Educativos del Municipio son elaborados siguiendo las orientaciones de la guía 34 y atiende a las necesidades de la comunidad, estos son revisados y sistematizados por el área de calidad y se les realiza seguimiento a su ejecución.

### **6.2.4 Resultados pruebas SABER e ICES**

Se realizó el análisis comparativo de los resultados por año y por establecimiento fueron socializados y evaluados en búsqueda del mejoramiento educativo.

### **6.2.5 Resultados evaluación desempeño docente**

*Se analizó los resultados de la evaluación de desempeño docente obtenidos por los docentes del 1278.*

### **6.2.6 Otros Insumos**

Para lograr el cumplimiento de la presente investigación se decidió realizar una encuesta que tiene por objetivo conocer las necesidades de formación y actualización permanente de los directivos docentes y docentes en servicio en las instituciones educativas, con base en una estructura indagatoria, la cual permite identificar los siguientes aspectos relacionados:

## **6.3 ÁREAS DE FORMACIÓN.**

- Formación por Disciplinas: Matemáticas, Ciencias naturales (química y física), Humanidades (lenguaje), Inglés, Ciencias sociales,
- Proyectos Transversales: Constitución, D.DH y Ética, Educación Sexual, Medio Ambiente, Tiempo Libre.
- Formación por Niveles Educativos: Educación en Preescolar, Educación en Básica Primaria, Educación en Básica Secundaria,
- Formación Básica para el desarrollo Personal y Profesional del Docente.
- Formación de Directivos Docentes (rectores y coordinadores académicos)

### **6.3.1 Necesidades de Formación de Equipo de Apoyo. Psicopedagogos, psicólogos, trabajadora social.**

#### **6.3.1.1 Observaciones.**

Los resultados del trabajo realizado con el grupo de docentes de acuerdo a cada una de las áreas de formación fueron las siguientes: Áreas de formación.



6.3.1.2 Formación por Disciplinas: Contiene tres líneas o componentes.

6.3.1.2.1 Matemáticas

- Actualización en didácticas del área =73 docentes
- Lineamientos Curriculares =28 docentes
- Actualización en la aplicación de estándares para el desarrollo de competencias desde el aula. =58 docentes

6.3.1.2.2 Ciencias Naturales (Química y Física)

- Actualización en didácticas del área =16 docentes
  - Lineamientos Curriculares =8 docentes
- Actualización en la aplicación de estándares para el desarrollo de competencias desde el aula.  
=9 docentes

6.3.1.2.3 Humanidades

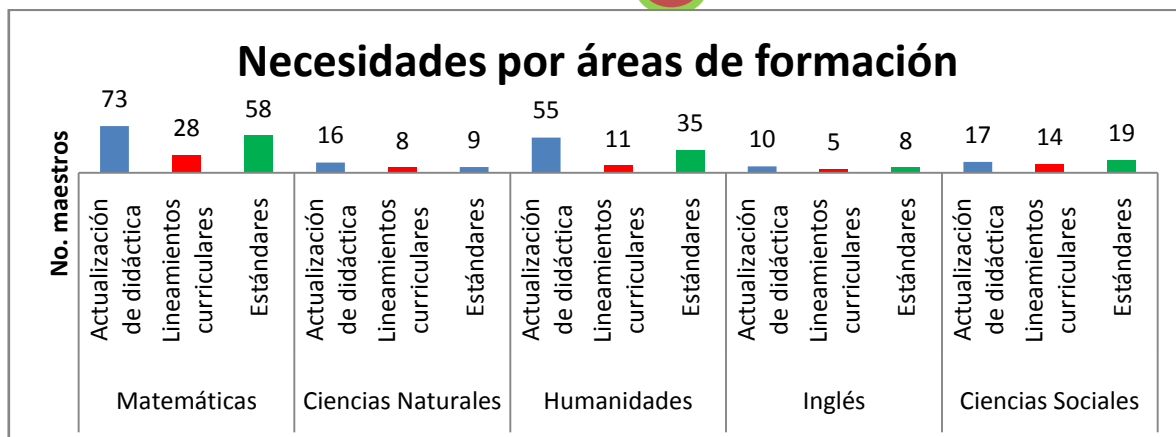
- Actualización en didácticas del área =55 docentes
- Lineamientos Curriculares =11 docentes
- Actualización en la aplicación de estándares para el desarrollo de competencias desde el aula. =35 docentes

6.3.1.2.4 Inglés

- Actualización en didácticas del área =10 docentes
- Lineamientos Curriculares =5 docentes
- Actualización en la aplicación de estándares para el desarrollo de competencias desde el aula. =8 docentes

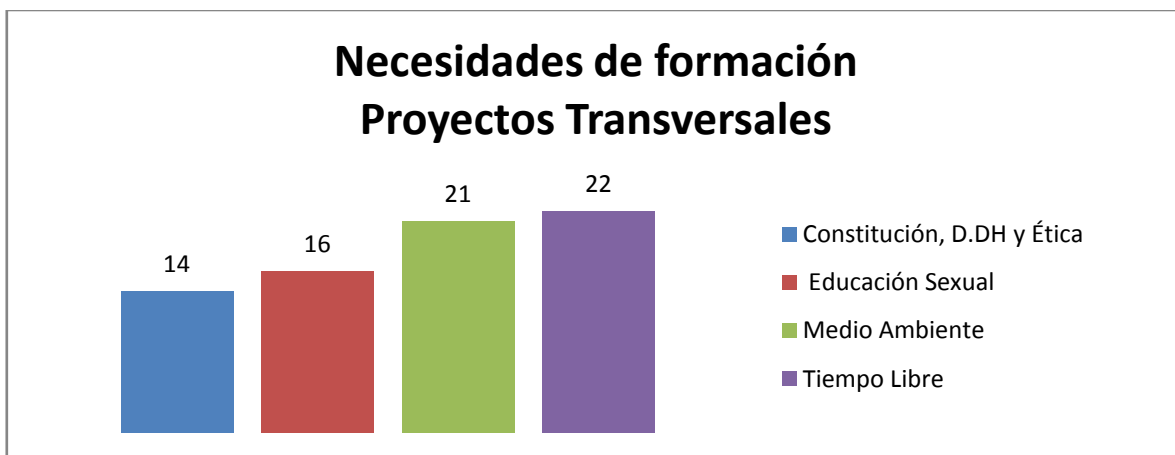
6.3.1.2.5 Ciencias Sociales

- Actualización en didácticas del área =17 docentes
- Lineamientos Curriculares =14 docentes
- Actualización en la aplicación de estándares para el desarrollo de competencias desde el aula. =19 docentes



#### 6.3.1.3 Proyectos Transversales:

- Constitución, D.DH y Ética = 14
- Educación Sexual = 16
- Medio Ambiente = 21
- Tiempo Libre = 22

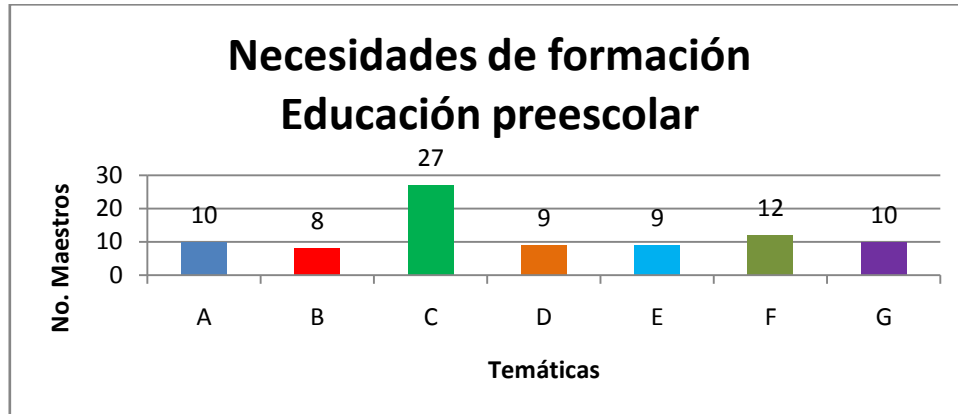


#### 6.3.1.4 Formación por Niveles Educativos

##### 6.3.1.4.1 Educación en Preescolar

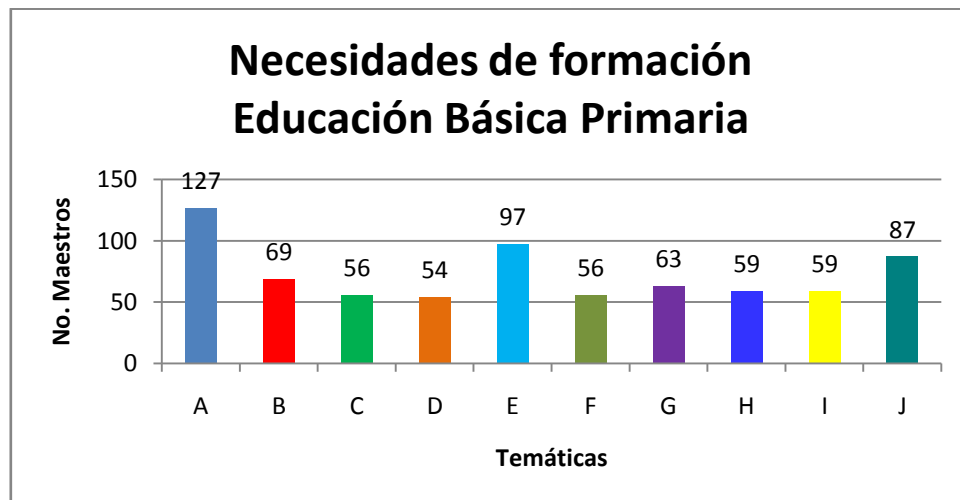
- Significado y sentido de la educación preescolar =10
- A. Marco de referencia legal del nivel de preescolar =8
- B. La visión del niño desde sus dimensiones de desarrollo. (social, afectiva, motora, habilidades comunicativas, etc.) =27
- C. Pilares de desarrollo de las competencias =9

- D. La educación preescolar en y desde el Proyecto Educativo Institucional. =9
- E. El proceso de evaluación en el nivel de preescolar =12
- F. Didácticas para el desarrollo integral del niño en el nivel de preescolar =10



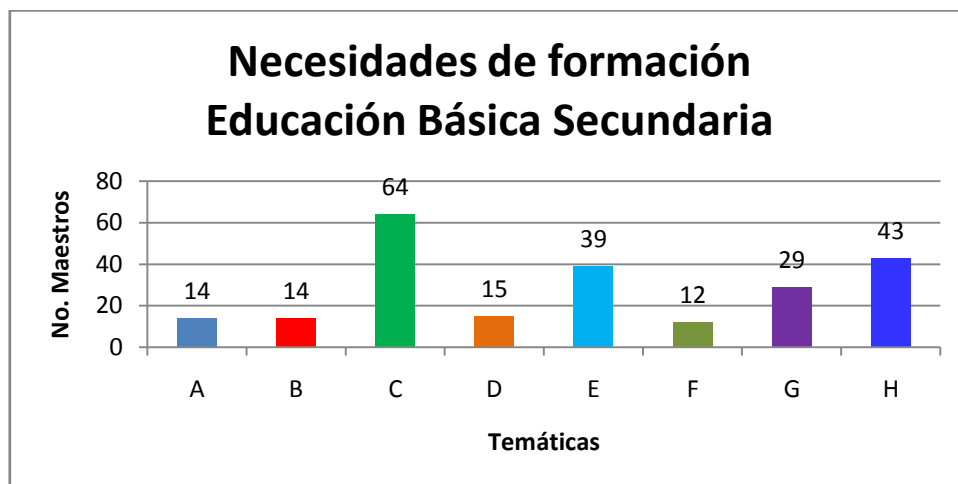
#### 6.3.1.4.2 Educación en Básica Primaria

- A. Didácticas de la Lectoescritura =127
- B. Desarrollo de pensamiento lógico matemático =69
- C. Competencias Laborales =56
- D. Competencias Científicas =54
- E. Competencias Lectoras =97
- F. Competencias Ciudadanas =56
- G. Uso de la tecnología en la información y la comunicación TICS =63
- H. Psicología del niño y/o adolescente =59
- I. Metodología de la evaluación y su articulación con los modelos pedagógicos y el PEI =59
- J. Uso y comprensión de la metodología de la evaluación de las pruebas de Estado SABER=87



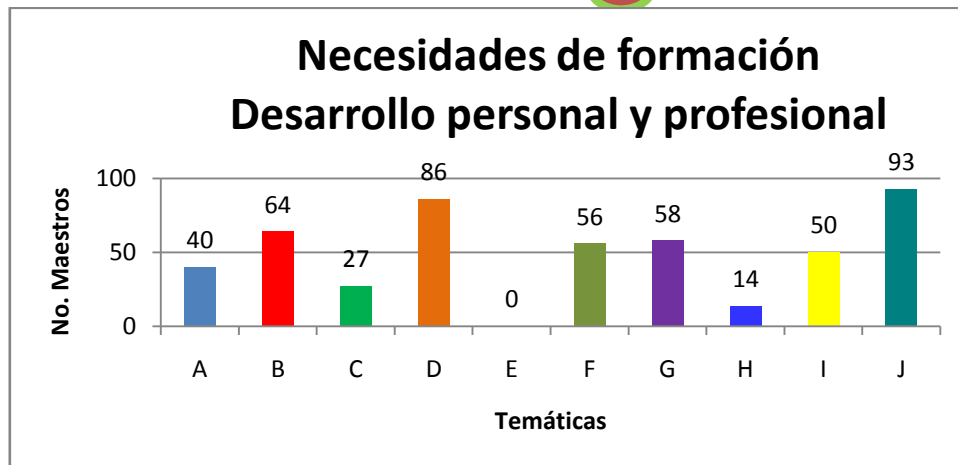
6.3.1.4.3 Educación en Básica Secundaria

A. Competencias Laborales Específicas	=14
B. Competencias Científicas	=14
C. Competencias lectoras	=64
D. Competencias Ciudadanas	=15
E. Uso de la tecnología en la información y la comunicación TICS	=39
F. Proyectos de Emprendimiento	=12
G. Metodología de la evaluación y su articulación con los modelos pedagógicos y el PEI	=29
H. Uso y comprensión de la metodología de la evaluación de las pruebas de Estado SABER	=43



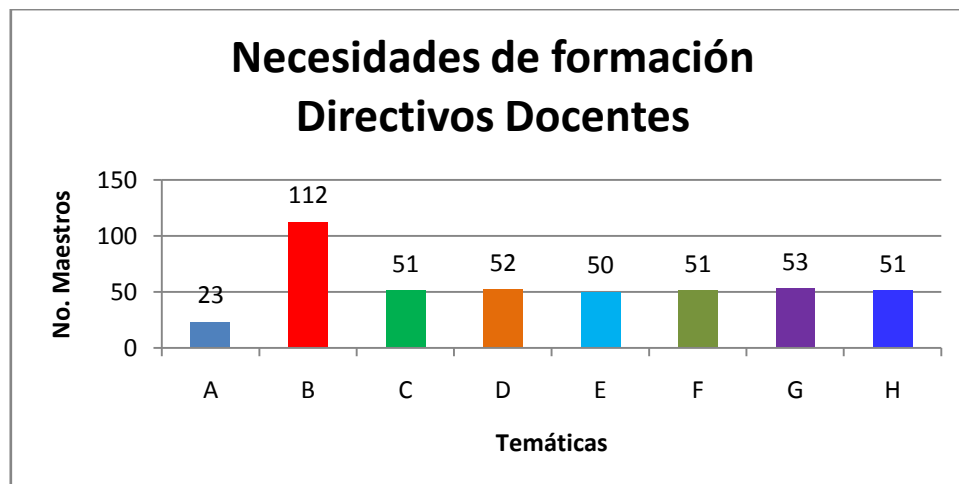
6.3.1.5 Formación Básica para el desarrollo Personal y Profesional del Docente.

A. Alfabetización digital o uso personal de Medios y Nuevas Tecnologías	=40
B. Uso pedagógico y apropiación de medios y nuevas tecnologías	=64
C. Desarrollo de competencias comunicativas para el manejo del inglés como lengua extranjera	=27
D. Habilidades para la resolución y manejo de conflictos	=86
E. Diseño y Desarrollo de la Escuela de Padres en la Institución Educativa	=0
F. Estrategias de trabajo psicoafectivo	=56
G. Implementación de las Políticas de Educación Inclusiva en el aula	=58
H. Implementación de la cátedra de estudios Afro colombianos	=14
I. Investigación Educativa en las Instituciones Educativas Municipales	=50
J. Diseño, implementación y evaluación de proyectos pedagógicos comunitarios	=93



#### 6.3.1.6 Formación de Directivos Docentes (rectores y coordinadores académicos)

- |   |      |
|---|------|
| A. Formación en gestión para el Mejoramiento Institucional y Modelos de Gestión de la Calidad                                   | =23  |
| B. Gestión y diseño curricular  | =112 |
| C. Formulación y apropiación del PEI en la Institución Educativa.   | =51  |
| D. Direccionamiento estratégico y Liderazgo   | =52  |
| E. Formulación de manuales de convivencia escolar   | =50  |
| F. Fortalecimiento de la gestión administrativa   | =51  |
| G. Administración de los fondos de servicio educativo   | =53  |
| H. Utilización de sistemas de información en la gestión de los recursos financieros de las instituciones educativas municipales | =51  |



### 6.3.2 Necesidades de Formación de Equipo de Apoyo. Psicopedagogos, psicólogos, trabajadora social.

#### 6.3.2.1 Observaciones.

##### 6.3.2.1.1 Interpretación De Resultados

Los resultados obtenidos en cuanto a **áreas de formación** la mayor necesidad se evidencia en los ítems actualización en didácticas del área de matemáticas con un número de 73 docentes y actualización en la aplicación de estándares para el desarrollo de competencias con un número de 58 docentes de la misma manera sobresale el área de humanidades con un número de 55 docentes manifestando necesidad de formación en actualización de didácticas del área y 35 docentes en actualización en la aplicación de estándares para el desarrollo de competencias y con menor incidencia las áreas de ciencias naturales, inglés y ciencias sociales

Sin embargo, es importante atender las necesidades relacionadas con estas áreas pues mostraron ser un factor crítico en los resultados de las pruebas externas de algunos Establecimientos Educativos y son un aspecto relevante en las acciones que se deben implementar para el mejoramiento de la calidad de la educación en el municipio.

En cuanto a **Proyectos Transversales** la necesidad de formación más urgente se detecta en el aprovechamiento del tiempo libre con un número de 22 docentes y medio ambiente con un número de 21 docentes

En lo que se refiere a **Formación por niveles Educativos**, en el nivel de **Educación en Preescolar** podemos evidenciar la tendiente necesidad de formación en el ítem La visión del niño desde sus dimensiones de desarrollo (social, afectiva, motora, habilidades comunicativas, etc.) con un número de 27 docentes, en el orden de prioridades tenemos el proceso de evaluación en el nivel de preescolar, con un número de 12 docentes, luego Didácticas para el desarrollo integral del niño en el nivel de preescolar con 10 docentes en igualdad de prioridades Pilares de desarrollo de las competencias, La educación preescolar en y desde el Proyecto Educativo Institucional con un número de 9 docentes y en menor proporción Marco de referencia legal del nivel de preescolar con 8 docentes.

Para **Educación en Básica Primaria** la mayor necesidad de formación la podemos apreciar en Didácticas de la Lectoescritura con número de 127 docentes siguiendo el orden de necesidades, competencias lectoras con 97 docentes, le sigue Uso y comprensión de la metodología de la evaluación de las pruebas de Estado SABER con un número de 87 docentes casi en igualdad de necesidad pensamiento lógico matemático con 69 docentes y Uso de la tecnología en la información y la comunicación TICS con 63 docentes, en igualdad de necesidades Psicología del niño y/o adolescente y Metodología de la evaluación y su articulación con los modelos pedagógicos y el PEI con un número de 59 docentes y Competencias Laborales y Competencias Ciudadanas con 56 docentes y con 54 docentes competencias científicas.

**Educación en Básica Secundaria** en este ítem la mayor necesidad de formación la tenemos en competencia básicas con un número de 64 docentes siguiendo en el orden de prioridades, Uso y comprensión de la metodología de la evaluación de las pruebas de Estado SABER con 43 docentes y Uso de la tecnología en la información y la comunicación TICS con 30 docentes sin dejar de lado otras prioridades correspondientes a Metodología de la evaluación y su articulación con los modelos pedagógicos y el PEI con 29 y Competencias Ciudadanas con 15 docentes y en igualdad de prioridades Competencias Laborales Específicas y Competencias Científicas con 14 docentes y con menor demanda Proyectos de Emprendimiento con 12 docentes.

En cuanto a **Formación Básica para el desarrollo Personal y Profesional del Docente** podemos observar que Diseño, implementación y evaluación de proyectos pedagógicos comunitarios fue el ítem que mayor necesidad arrojó, 93 de los docentes encuestados vieron esta necesidad prioritaria, siguiéndole en el orden de necesidad, Habilidades para la resolución y manejo de conflictos con 86, y Uso pedagógico y apropiación de medios y nuevas tecnologías con 64 docentes, Implementación de las Políticas de Educación Inclusiva en el aula con 58 docentes y Estrategias de trabajo psicoafectivo con 56 de la misma manera Investigación Educativa en las Instituciones Educativas Municipales con 50 docentes, sin embargo con menor cantidad de docentes encontramos Desarrollo de competencias comunicativas para el manejo del inglés como lengua extranjera con 27 y Implementación de la cátedra de estudios Afro colombianos con 14 mientras que Diseño y Desarrollo de la Escuela de Padres en la Institución Educativa no estuvo marcado como necesidad de formación.

Para la línea de **Formación de Directivos Docentes (rectores y coordinadores académicos)**, tenemos como prioridad de formación Gestión y diseño curricular con un número de 112 docentes, siguiendo el orden Administración de los fondos de servicio educativo con 53 y en igualdad de condiciones encontramos Formulación y apropiación del PEI en la Institución Educativa, Utilización de sistemas de información en la gestión de los recursos financieros de las instituciones educativas municipales y Fortalecimiento de la gestión administrativa con 51 docentes, mientras que Direccionamiento estratégico y Liderazgo tuvo 52 docentes Formulación de manuales de convivencia escolar marco 50, Formación en gestión para el Mejoramiento Institucional y Modelos de Gestión de la Calidad fue priorizado solo por 23 docentes.

#### 6.4 NECESIDADES DE FORMACIÓN

De acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta realizada, mas la información analizada de los docentes según la planta de cargos y los resultados de las autoevaluaciones institucionales y los planes de mejoramiento, de los resultados de pruebas externas y de los resultados de evaluación de desempeño docente, estas son las necesidades priorizadas.

FORMACION POR DISCIPLINAS	Matemáticas (Actualización en las didácticas del área, lineamientos curriculares, actualización en la aplicación de estándares para el desarrollo de competencias desde el aula.)
	Lenguaje (Actualización en las didácticas del área, lineamientos curriculares, actualización en la aplicación de estándares para el desarrollo de competencias desde el aula.)
	Ciencias naturales (Actualización en las didácticas del área, lineamientos curriculares, actualización en la aplicación de estándares para el desarrollo de competencias desde el aula.)
	Inglés (Actualización en las didácticas del área, lineamientos curriculares, actualización en la aplicación de estándares para el desarrollo de competencias desde el aula.)
	Filosofía
	Química
	Ciencias sociales (Actualización en las didácticas del área, lineamientos curriculares, actualización en la aplicación de estándares para el desarrollo de competencias desde el aula.)
PROYECTOS TRANSVERSALES	Aprovechamiento del tiempo libre
	Medio ambiente
	Educación sexual
	Convivencia – Derechos Humanos
FORMACION POR NIVELES EDUCATIVOS	Educación en preescolar (La visión del niño desde sus dimensiones de desarrollo, social, afectivas, motora, habilidades comunicativas, etc.)
	Educación en básica primaria (competencias lectoras, uso y comprensión de la evaluación de las pruebas saber), Modelos Flexibles (Aceleración del Aprendizaje)
	Educación en básica secundaria (desarrollo de competencias comunicativas para el manejo del inglés como lengua extranjera, implantación de la cátedra de



	estudios afro colombianos, diseño y desarrollo de las escuelas de padres en la institución educativa, políticas de educación inclusiva en el aula.
FORMACION BASICA PARA EL DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DEL DOCENTE	Diseño, implementación y evaluación de proyectos pedagógicos comunitarios, habilidades para la resolución y manejo de conflictos, uso pedagógico y apropiación de medios y nuevas tecnologías.
FORMACION DE DIRECTIVOS DOCENTES ( RECTORES, DIRECTORES Y COORDINADORES ACADEMICOS)	Gestión y diseño curricular, formulación y apropiación de PEI/PEC en la institución educativa, direccionamiento estratégico y liderazgo, administración de los fondos educativos, formulación de manuales de convivencia, fortalecimiento de la gestión administrativa, utilización de sistemas de información en la gestión de los recursos financieros de las instituciones educativas municipales.  Acompañamiento en el manejo del aplicativo SIGCE.  Autoevaluación institucional y planes de mejoramiento gua 34 del MEN.

## 6.5 OFERTA DE FORMACIÓN

N°	Nombre del programa	Población atendida	Duración del Programa	Tipo de modalidad	Entidad prestadora	Desarrollo de competencias profesionales y comportamentales	Conducen a título, certificación etc.
1	Fortalecimiento de la gestión educativa a través del diseño e implementación de planes de mejoramiento institucional en los establecimientos educativos del municipio de Uribí.	Docentes y Directivos Docentes	3 meses	taller	FUNDACION ANATIA WAYUU REP LEGAL Andthy Manuel Urbina Suarez		
2	Diplomado en "Desarrollo humano en familia, dentro del programa de escuela para padres y madres en el municipio de Uribí"	Docentes, Directivos docentes	4 meses	Diplomado	FUNDACION CREE-SER REP LEGAL Hermes Benavides Sepúlveda		
3	Asesoría y acompañamiento a los docentes de los distintos establecimientos educativos del municipio de Uribí, para el fortalecimiento de las prácticas pedagógicas y mejoramiento de los resultados censales de los estudiantes de básica primaria, secundaria y media.	Docentes	1 mes	taller	INSTRUIMOS LIMITADA REP LEGAL Vladimir Alberto Morales Meneses		

4	Capacitación para la apropiación de dispositivos móviles digitales como estrategias de mejoramiento del proceso enseñanza aprendizaje, en contextos multiculturales en las instituciones educativas: Alfonso López Pumarejo, Normal Superior Indígena y Kamuschiwou, del municipio de Uribia, La Guajira	Docentes	6 meses	taller	ASESORIAS SICOEDUCATIVAS Y PEDAGOGICAS E.U. ASEP REP LEGAL Zulai María Reinoso Valencia		
5	Desarrollo de proyectos transversales para la prevención y mitigación de la violencia escolar en los establecimientos educativos de la zona urbana del municipio de Uribia, La Guajira	Docentes y Directivos Docentes	3 meses	taller	FUNDACION EMPRENDER. REP LEGAL Jairi Yair Palacio Mejía		
6	Formación en uso y apropiación de herramientas web 2.0 como estrategias de producción de contenidos digitales, dirigidas a los docentes de las instituciones educativas del municipio de Uribia, La Guajira	Docentes	1 mes	taller	ASESORIAS SICOEDUCATIVAS Y PEDAGOGICAS E.U. ASEP REP LEGAL Zulai María Reinoso Valencia		
7	Asesoría y Acompañamiento en el manejo del aplicativo y cargue de la información en el sistema SIGCE, en los establecimientos educativos del municipio de Uribia, La Guajira	Docentes	1 mes	taller	FUNDACION EMPRENDER. REP LEGAL Jairi Yair Palacio Mejía		

8	Asesoría y Acompañamiento en el manejo del aplicativo y cargue de la información en el sistema SIGCE, en los establecimientos educativos del municipio de Uribia, La Guajira	Docentes y Directivos Docentes	1 mes	taller	FUNDACION EMPRENDER. REP LEGAL Jair Yair Palacio Mejía		
9	Aprovechamiento del tiempo libre "creatividad, imaginación y recreación" de la comunidad educativa del área urbana del municipio de uribia	Comunidad Educativa	2 meses	taller	FUNDACION GESTORES. REP LEGAL Jair Enrique Padilla Torres		
10	Asesoría y acompañamiento en la revisión y control de las autoevaluaciones institucionales en los centros etnoeducativos del municipio de Uribia, La Guajira	Docentes	1 mes	taller	FUNDACION ANATA WAYUU REP LEGAL Carlos Alberto Leiva Manjarrez		
11	Formación pedagógica en modelos flexibles aceleración de aprendizaje	Docentes	6 meses	taller	MEN		
12	Formación pedagógica en Preescolar escolarizado y no escolarizado.	Docentes	6 meses	taller	MEN		

## 7. PRINCIPIOS ORIENTADORES

### 7.1 CONCEPTUALIZACIÓN

#### 7.1.1 Concepto de Capacitación:

La capacitación es un proceso a corto, mediano o largo plazo, en el que se realiza un procedimiento planeado, sistemático y organizado que comprende un conjunto de acciones educativas y administrativas orientadas al cambio y mejoramiento de conocimientos habilidades y actitudes del personal, a fin de propiciar mejores niveles de desempeño, que posibiliten un desarrollo personal, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en el trabajo.

#### 7.1.2 Concepto de Formación:

Es un aprendizaje de mayor aplicabilidad logrando constante interacción entre las demandas del propio trabajo, el quehacer educativo, los contenidos, y de esta manera aumentar las competencias, para que la formación acompañe a las realizaciones y a los proyectos concretos del educador. En este sentido los niveles de formación del docente cuentan mucho en su experiencia y practica pedagógica, que podrán ser tenidas en cuenta para desarrollar capacitación maestro a maestro.

#### 7.1.3 Concepto de Etnoeducación:

Es un proceso social permanente, inmerso en la cultura propia, que consiste en la adquisición de conocimientos y valores, y en el desarrollo de habilidades y destrezas, de acuerdo con las necesidades y aspiraciones de la comunidad, que la capacita para participar activamente en el control cultural del grupo.<sup>1</sup>

Las propuestas dirigidas a Etnoeducadores, en algunos casos, deberán estar apoyadas en estudios realizados en las respectivas comunidades, previa concertación con las autoridades tradicionales.

Los programas promoverán las innovaciones educativas, las propuestas de utilidad pedagógica, científica y social cuya aplicación permita el mejoramiento cualitativo del servicio público educativo.

Los programas de formación deberán ser ofrecidos de acuerdo al área de formación y al nivel de escolaridad, y dichas propuestas deberán atender las necesidades de actualización y formación que presenten los docentes.

#### **7.1.4 Seguimiento y Evaluación:**

El concepto de "seguimiento y evaluación" puede estar vinculado con una multitud de actividades. En general, es definido como la adquisición o la recaudación de datos sobre una situación, una actividad o un proceso, por medio de un instrumento técnico, de un sistema de observación u otro método que permite evaluar el estado actual de los parámetros escogidos y de los cambios ordenados en el tiempo.

Es vital hablar de seguimiento y evaluación cuando la Calidad de la Educación en nuestro municipio se ve irradiada, en la medida que se proyecta un cambio educativo, cuando nuestros docentes adquieran un mayor nivel de formación académica, todo el sistema educativo se ve afectado en forma positiva, de allí la importancia del seguimiento a estos procesos de formación académica de nuestros docentes quienes son los autores principales y ejecutores de una misión preciosa como es dar conocimiento.

## **7.2 LINEAS DE FORMACION**

### **7.2.1 FORMACION PEDAGOGICA**

Formación pedagógica que proporciona los fundamentos para el desarrollo de procesos cualificados integrales de enseñanza y aprendizaje, debidamente orientados y acordes con las expectativas sociales, culturales, colectivas y ambientales de la familia y de la sociedad.

### **7.2.2 FORMACION DISCIPLINAR**

Formación disciplinaria específica en un área del conocimiento que lleve a la profundización en un saber o disciplina determinada o en la gestión de la educación.

### 7.2.3 FORMACION INVESTIGATIVA Y TECNOLOGICA

Formación científica e investigativa que brinde los fundamentos y la práctica para la comprensión y aplicación científica del saber y la capacidad para innovar e investigar en el campo pedagógico.

### 7.2.4 FORMACION DEONTOLOGICA

Formación deontológica y en valores humanos que promueva la idoneidad ética del educador, de manera tal que pueda contribuir efectivamente con los educandos, a la construcción permanente de niveles de convivencia, tolerancia, responsabilidad y democracia

### 7.2.5 FORMACION DE MEJORAMIENTO EN EDUCACION INICIAL – POSTGRADO

Formación inicial y postgrado, que conlleve a la promoción de docentes con título de pregrado y postgrado, para lograr la cualificación de los docentes y mejorar su situación y nivel académico que redunde obviamente en el beneficio de la comunidad educativa y propia.

## 7.3 OBJETIVOS DE FORMACION

### 7.3.1 OBJETIVO GENERAL

Contar con un Recurso Humano calificado, cualitativamente que permita alcanzar una proyección académica y humanística logrando los mejores docentes y directivos apuntándole al mejoramiento de la Calidad educativa y humana de nuestra comunidad.

### 7.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ **(FP)** Generar acciones de formación, que les permita a los docentes cualificar su profesión, fortalecer sus niveles de preparación, y/o actualización, para mejorar sus prácticas pedagógicas.
- ✓ **(FD)** Fortalecer la Formación en áreas específicas del conocimiento, de acuerdo a las prioridades ya establecidas, brindando esta valiosa herramienta a los docentes para que los lleve a la profundización en un saber o disciplina determinada o en la gestión de la educación.

- ✓ **(FCT)** Promover la actividad científica y la investigación dentro y fuera del aula, para que le permita a los docentes y estudiantes fomentar su creatividad en el campo del saber y pedagógico y así innoven e investiguen.
- ✓ **(FDV)** Orientar los procesos de formación a la promoción de docentes idóneos, con valores y ética del educador, para que contribuya a formar mejores seres humanos con capacidad de resolver conflictos y vivir armónica y respetuosamente en comunidad.
- ✓ **(FIP)** Fomentar el desarrollo académico y científico del profesorado, mediante la participación en programas de postgrado (especialización- maestría-doctorado), mediante intercambios académicos, congresos, seminarios, pasantías, programas con profesores visitantes u otro tipo de evento.



## 7.4 METAS

LÍNEAS DE FORMACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ESTRATEGIAS	META	INDICADORES
FORMACION PEDAGOGICA	Generar acciones de formación, que les permita a los docentes cualificar su profesión, fortalecer sus niveles de preparación, y/o actualización, para mejorar sus prácticas pedagógicas.	Taller Preescolar (preescolar escolarizado y no escolarizado convenio MEN)	Desarrollar en el 2013 talleres de enseñanza y prácticas pedagógicas, para 10 Docentes de preescolar y 10 Directivos Docentes de la zona urbana y rural.	Número de docentes de preescolar y directivos docentes capacitados / número total de docentes y directivos docentes x 100
		Taller Básica primaria (modelo Flexible aceleración del aprendizaje convenio del MEN)	Desarrollar en el 2013 talleres de enseñanza y prácticas pedagógicas, para 9 Docentes y 9 Directivos Docentes. de EE de la zona Rural en Modelos Flexibles (aceleración del aprendizaje)	Número de docentes y directivos docentes capacitados en el modelo de aceleración / número total de docentes y directivos docentes x 100
		Taller de Acompañamiento a los Establecimientos educativos en el desarrollo de los procesos de autoevaluación consignados en la guía 34.	Contar en el 2014 con el 100% de EE del municipio de uribia con planes de mejoramientos elaborados y en ejecución	Numero de EE con planes de mejoramiento/ número total de EE x 100

<p>FORMACION DISCIPLINAR</p>	<p>Fortalecer la Formación en áreas específicas del conocimiento, de acuerdo a las prioridades ya establecidas, brindando esta valiosa herramienta a los docentes para que los lleve a la profundización en un saber o disciplina determinada o en la gestión de la educación.</p>	<p>Lenguaje (competencias Lectoras )</p> <p>Taller de Fortalecimiento de las Practicas pedagógicas para el mejoramiento de la calidad Saber 3,5,9 y 11</p> <p>Matemáticas</p> <p>Ciencias Naturales</p> <p>Ingles</p> <p>Filosofía</p> <p>Ciencias Sociales</p> <p>Química</p>	<p>Mejorar el 25% de los resultados pruebas saber de los EE en el 2015</p>	
<p>FORMACION INVESTIGATIVA Y TECNOLÓGICA</p>	<p>Promover la actividad científica y la investigación dentro y fuera del aula, para que le permita a los docentes y estudiantes fomentar su creatividad en el campo del saber y pedagógico y así innoven e investiguen.</p>	<p>Diplomado de formación Nativos digital</p> <p>Taller de formación en apropiación de dispositivos móviles</p>	<p>Formar al 2015 el 100% de los docentes del municipio de uribia.</p> <p>Contar en 2013 con 50% de docentes capacitados en el uso y apropiación de</p>	<p>Porcentaje de docentes formados</p>

		digitales ( Mi tablero)  Taller de formación en herramientas web 2.0	dispositivos móviles  Contar para el 2013 con el 20% de docentes capacitados en la generación de contenidos web 2.0	
FORMACION DEONTOLOGICA	Orientar los procesos de formación a la promoción de docentes idóneos, con valores y ética del educador, para que contribuya a formar mejores seres humanos con capacidad de resolver conflictos y vivir armónica y respetuosamente en comunidad.		Alcanzar el 90% de docentes cualificados en valores y ética.	
FORMACION DE MEJORAMIENTO EN EDUCACION INICIAL – POSTGRADO	Fomentar el desarrollo académico y científico del profesorado, mediante la participación en programas de postgrado (especialización-maestría-doctorado), mediante intercambios académicos, congresos, seminarios, pasantías, programas con profesores visitantes u otro tipo de evento.	Ciclos complementarios con la Normal Superior	Lograr la inscripción del 50% de docentes sin título en carreras de pregrado y postgrado.	

## 7.5 ESTRATEGIAS DE FORMACION

El Municipio de Uribí es la capital indígena de Colombia, además de que el 95% de su población es Wayuu. Por ende un gran número de docentes son pertenecientes a la Etnia Wayuu por lo cual las estrategias de formación deben estar orientadas y fundamentadas sobre procesos interculturales y etnoeducativos.

El componente formativo constituye la vía de renovación y transformación de la práctica pedagógica del etnoeducador, del equipo educativo y de la comunidad en su conjunto. Debe posibilitar los procesos de participación activa permitiendo el desarrollo y práctica de la autonomía, es decir, una oferta práctica de transformación, orientada hacia el rescate cultura como pueblo indígena.

Esta transformación no es más que una reorientación de las actuales interacciones culturales promovida por un modelo de escuelas impositivas, disciplinaria y colonial por unos modelos de formación crítica, abierta y autónoma que atienda a una formación integral de la comunidad educativa.

Lo anterior debe fundamentarse en valores como: la responsabilidad, reciprocidad, compensación y solidaridad, de tal manera que sus saberes y conocimientos le permitan la solución de conflictos y la construcción del conocimiento colectivo para el AnaaAkua'ipa de la población Wayuu.

Se considera entonces el Componente Formativo como la preparación del Etnoeducador en los procesos educativos, partiendo desde el seno de la misma comunidad con fundamento en el pensamiento propio que permita establecer un proceso constante sensibilizando y concientizando al SER Wayuu, es decir que sea un enfoque para la pervivencia (permanencia de las tradiciones de la cultura y del pueblo Wayuu). Para esto se requiere que el Etnoeducador tenga un compromiso social, compenetrado con los usos y costumbres, saberes tradicionales y un grado de capacidad e interés de innovación pedagógica para articular los conocimientos propios con los saberes de otras culturas.

### 7.5.1 Las Estrategias De Formación Que Se Proponen Para El Desarrollo Del Plan Son:

- **Talleres**

Capacitar a los Docentes del Municipio de Uribí, para el mejoramiento de su quehacer pedagógico.

- **Seminarios**

Facilitar herramientas para los estudiantes y docentes aplicados en la práctica personal y grupal.

- **Redes de aprendizaje**

Conformar redes de aprendizaje entre docentes de grados y áreas que permite retroalimentar los procesos pedagógicos que desarrollan.

- **Uso de MTIC**

Implementar y utilizar las MTIC lo cual permite intercambiar y establecer una red de docentes con el fin de compartir información y comunicación sobre temas de interés.

- **Programa Pares**

Implementar un programa de pares de apoyo maestro a maestro.

- **Formador de formadores**

Multiplicar y socializar experiencias significativas dentro del aula.

- **Plan de Formación Institucional**

Construir el Plan de Formación Institucional

- **Formación virtual**

Aprovechar los recursos tecnológicos para actualizar el nivel académico, a través de redes virtuales.

- **Acompañamiento seguimiento y control**

Brindar un acompañamiento integral que permita medir la cualificación del maestro desde su quehacer pedagógico dentro del aula.

## **7.6 PLAN OPERATIVO**

Dentro de las políticas educativas, en el presupuesto, está considerado la inversión en el recurso humano, docentes y directivos docentes que laboran en el sector educativo dentro del Municipio de Uribí.

Se plantea una proyección general para los 4 años, de acuerdo con el Plan de Desarrollo Municipal y el Plan Sectorial, para hacer inversiones del orden de los \$800.000.000 millones de pesos anuales, con un incremento proyectado del 5% anual, teniendo en cuenta la inflación que se presenta en Colombia.

PLAN OPERATIVO DE FORMACIÓN DOCENTE 2013

PROYECTO O ACCIONES					FUENTES DE RECURSOS DE INVERSIÓN EN EL PRESENTE AÑO 2013 (Una					TIEMPO		
LINEAS DE FORMACION	PROYECTO	META	INDICADOR	RESPONSABLE	SGP	PROPIOS	COFINANCIACIÓN (Organismos, Universidades, Normales...)	OPERADORES MEN	ALIADOS	TOTAL PROGRAMADO	INICIO	FINAL
Pedagógica	Taller Preescolar ( preescolar escolarizado y no escolarizado convenio MEN)	20	Número de docentes de preescolar y directivos docentes capacitados / número total de docentes y directivos docentes x 100	Líder de calidad				x				
	Taller Básica primaria ( modelo Flexible aceleración del aprendizaje convenio del MEN)	18	Número de docentes y directivos docentes capacitados en el modelo de aceleración / número total de docentes y directivos docentes x 100	Líder de calidad				x				
	Programa de transformación de la calidad educativa		# docentes capacitados/Total de docentes focalizados	Líder de calidad				x				
	Taller de Acompañamiento a los Establecimientos educativos en el desarrollo de los procesos de autoevaluación consignados en la guía 34.	22	Numero de EE con planes de mejoramiento/ número total de EE x 100	Líder de calidad	x						120.000.000,00	8 de mayo
Disciplinar	Taller de Lenguaje (competencias Lectoras )	50	Número de docentes de la básica capacitados en competencias lectoras / número total de docentes de la básica x 100	Líder de calidad	x							
	Taller de Fortalecimiento de las Practicas pedagógicas para el mejoramiento de la calidad Saber 3,5,9 y 11	200	# docentes capacitados/Total de docentes	Líder de calidad	x						269.064.500,00	12 de junio

Deontológica	Diplomado en "Desarrollo humano en familia, dentro del programa de escuela para padres y madres en el municipio de Uribí"	36	Número de docentes capacitados en desarrollo h / número total de docentes x 100	Líder de calidad	x					90.000.000,00	5 de julio	noviembre
	Taller para la prevención y mitigación de la violencia escolar en los establecimientos educativos de la zona urbana del municipio de Uribí, La Guajira	7	Numero de psico orientad	Líder de calidad	x					100.000.000,00	3 de julio	
INVESTIGATIVA Y TECNOLÓGICA	Diplomado de formación Nativos digital	1.063	# docentes capacitados/Total de docentes focalizados	Líder de calidad	x							
	Taller de formación en apropiación de dispositivos móviles digitales ( Mi tablero)			Líder de calidad	x					41.775.400,00	18 de abril	octubre
	Taller de formación en herramientas web 2.0	225		Líder de calidad	x					35.000.000,00	12 de junio	julio
	Taller de Acompañamiento en el manejo del aplicativo y cargue de la información en el sistema SIGCE, en los establecimientos educativos del municipio de Uribí, La Guajira	44		Líder de calidad	x					54.000.000,00	11 de junio	



## 7.7 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACION 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 Municipio.

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.

Todos los procesos de formación en la Secretaria de Educación se valoran y registran en instrumentos que permiten dar cuenta de indicadores, impactos y acciones de mejoramiento:

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.
- ✓ Metodología, estrategias y acciones desarrolladas por la institución para orientar al docente en la aplicación del aprendizaje a través de su propuesta de transformación, de mejoramiento y/o sostenibilidad, la sistematización de experiencias o presentación de innovaciones.

Todos los procesos de formación en la Secretaría de Educación se valoran y registran en instrumentos que permiten dar cuenta de indicadores, impactos y acciones de mejoramiento:

### **7.7.1 Seguimiento Y Control De Los Planes De Formación, Capacitación E Investigación**

Formatos: **D02\_04\_F02**

La Secretaría de Educación consciente de la importancia de hacer seguimiento y controlar los procesos formativos y de capacitación e investigación del plan territorial de formación docente, utiliza este formato para su control.

Estos instrumentos son aplicados a los establecimientos educativos para llevar el control de los programas de formación recibidos, institución donde se ofrece, objetivo del programa, porcentaje de ejecución etc. (ver formato).

### **7.7.2 Retroalimentación De La Capacitación Formación E Investigación**

Formatos: **D02\_04\_F03**

La secretaria de educación de acuerdo con la política de calidad y el sistema realiza los procesos de retroalimentación de la capacitación formación e investigación.

En este instrumento se recogen nombre del participante, nombre de la capacitación, escala de calificación, nombre del facilitador, aspectos a calificar y observaciones. (Ver formato)

### **7.7.3 Asistencias**

Formato: **D02\_04\_F04**

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 conocer la identificación, nombre del funcionario, cargo, área de la SEM o Establecimiento Educativo, correo electrónico, Firma





**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE URIBIA  
RETROALIMENTACIÓN DE LA CAPACITACIÓN  
FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN**



**Versión 2.0**

Fecha:

Nombre del participante:

Nombre de la capacitación:

Por favor diligencie este formato, colocando una "X" en la casilla correspondiente de acuerdo con la siguiente escala de calificación

Deficiente (D)	Acceptable (A)	Bueno (B)	Muy Bueno (MB)	Excelente €
1	2	3	4	5

**FACILITADOR**

Nombre:

**ASPECTOS A CALIFICAR**

1. Posee Dominio del tema desarrollado
2. Presenta los temas con claridad, agilidad y precisión
3. Estimula la participación de asistentes
4. Verifica la interiorización de conceptos por parte de los asistentes
5. Posee manejo de grupo, dirigiendo adecuadamente la realización de talleres y presentación de temas
6. Como percibe la actitud del conferencista

OBSERVACIONES:



## 8. BIBLIOGRAFÍA

- ICFES. Lineamientos generales SABER 2009 grados 5° y 9°. Ministerio de Educación Nacional, ICES. Subdirección Académica, Bogotá D.C., 2009
- Orientaciones para el examen de Estado de la educación media Icfes –Saber 11°, Febrero de 2011. Consultado en <http://www.icfes.gov.co/index.php> Mayo 15 de 2011
- Resultado Mesas de trabajo municipales año 2012
- Plan departamental de cualificación docente 2011 –2017 Mocoa,