



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

**SECRETARIA DE EDUCACIÓN DE VALLEDUPAR
COMITÉ TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE**

**MUNICIPIO DE VALLEDUPAR
2012 – 2015**

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

JUSTIFICACIÓN

1. OBJETIVOS

1.1 GENERAL

1.2 ESPECÍFICOS

2. MISION

3. VISION

4. ANTECEDENTES

5. POLITICAS DE FORMACIÓN

5.1 ARTICULACION DE POLITICAS

6. MARCO JURIDICO

7. CARACTERIZACION DOCENTE

8. NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

9. METAS

10. ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN

11. INDICADORES

12. VIABILIDAD

13. PLAN OPERATIVO DE FORMACIÓN

14. SOCIALIZACIÓN Y POSICIONAMIENTO

15. SISTEMAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

INTRODUCCIÓN

Al tenor de lo dispuesto por el decreto No.000259 del 12 de agosto de 2005, expedido por la Alcaldía de Valledupar, se creó el *Comité de Capacitación Docente de la Secretaría de Educación Municipal de Valledupar*, conformado de la siguiente manera:

- El Secretario (a) de Educación municipal o su delegado quien lo presidirá.
- El Director de Desarrollo Educativo
- Un representante de las facultades de educación de las universidades con sede o subsede en el municipio de Valledupar
- El Coordinador de calidad del servicio educativo
- Un representante de los centros especializados en investigación educativa, con sede en el Municipio de Valledupar
- El Jefe de la Dirección Pedagógica
- El Secretario técnico.

La educación contemporánea exige la excelencia académica de los docentes, para lo cual requieren de una continuada formación, actualización y perfeccionamiento de los conocimientos metodológicos en la dirección, organización, activación, investigación y ejecución del proceso pedagógico y así poder ejercer la docencia con una alta preparación profesional.

El docente de hoy necesita comprender la necesidad e importancia de la formación de habilidades y competencias en los estudiantes, a partir del empleo de métodos de enseñanza activos y participativos en el proceso pedagógico de la escuela contemporánea.

Ante esta realidad se ha elaborado el Plan Territorial de Formación Docente del Municipio de Valledupar, el cual tiene el propósito de abrir un espacio de superación sobre el proceso pedagógico en la formación de profesores que trabajan en la docencia, nuevos enfoques y métodos para enfrentar su labor docente con un mejor desempeño en la actividad educativa.

El Plan de Formación Territorial del Municipio de Valledupar, responde a las necesidades específicas surgidas al interior del sector educativo a través de un plan que aborda una serie de actividades: insumos, diagnóstico, coordinaciones de calidad, cobertura, inspección y vigilancia y Planeamiento Educativo. De igual forma, el estudio y organización de las necesidades de formación docente priorizadas de acuerdo a unas macro categorías construidas en colectivos, generadas del análisis de las evaluaciones internas (resultado de las autoevaluación constitucional en sus componentes de gestión, directiva académica, administrativa – financiera y

comunitaria) y las evaluaciones externas (SABER y ICFES) para la elaboración de una política de formación docente en los puntos de en foque, principios orientadores y propósitos.

El Plan describe el desarrollo de un proyecto de formación docente dirigido a docentes y directivos docentes adscritos a los centros e instituciones educativas oficiales del municipio de Valledupar, en procura de alcanzar una meta del 30% en el año 2012.

El Plan ha sido diseñado en el marco de los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación Nacional y las Secretarías de Educación seccionales. (Plan Sectorial y Plan de Desarrollo Municipal, Plan Decenal, etc.).

Todo esto también enmarcado en el programa denominado “Revolución Educativa” del Gobierno Nacional y articulado con las políticas: nacionales, departamentales y locales del municipio, donde en el tema de formación docente, las universidades con sus facultades de educación participan protagónicamente.

La ejecución de este Plan de Formación docente debe generar resultados a esta comunidad de docentes y directivos docentes para el logro de una mejor calidad educativa encaminada a mejorar los procesos pedagógicos en el Municipio de Valledupar.

El Plan recoge el trabajo desarrollado en el período comprendido entre diciembre de 2008 y 2009, por el equipo técnico del Comité de Formación Territorial, con proyección a ejecutarse en el período 2012-2015 en la jurisdicción territorial del municipio de Valledupar.

JUSTIFICACION

Considerando el espíritu de la ley General de Educación (Ley 115 de 1994), sus decretos reglamentarios, la globalización de la economía y los desarrollos de la ciencia y la tecnología, se hace indispensable impartir una educación de calidad a partir de la cualificación del proceso educativo generando acciones tendientes a sensibilizar a docentes y directivos docentes en la necesidad de optar por nuevas alternativas de capacitación que conduzcan al fortalecimiento de los procesos de planeación, ejecución, evaluación y logros de calidad educativa en desarrollo de un Plan de Formación Docente, en el municipio de Valledupar.

Considerando que a partir del decreto 1278 del 2002 en el marco de la ley 715 del 2001 se permite la vinculación de profesionales no docentes a la labor educativa; se hace necesario la formación pedagógica de estos docentes teniendo en cuenta referentes y reflexiones conceptuales que sobre aspectos cualificatorios de la Educación han detectado y propuesto tanto el MEN como las Facultades de educación a fin de que puedan realizar un trabajo eficiente.

Se requiere también desarrollar una capacitación dirigida a docentes y directivos docentes para resolver las falencias que sobre bilingüismo, técnicas de la comunicación y temáticas específicas apoyadas en proyectos transversales se presentan en las Instituciones Educativas.

La formación docente, en cuanto a profundización del conocimiento es fundamentado en un contexto legal establecido por el Ministerio de Educación Nacional, los lineamientos de la Secretaría de Educación del Municipio, el programa denominado “Revolución Educativa” del Gobierno Nacional, las tendencias actuales de la educación y el aporte protagónico de las universidades con sus Facultades de Educación.

La realización de este Plan de Formación y Capacitación contribuirá a la organización y configuración de los perfiles académicos requeridos para el desempeño eficiente de las prácticas pedagógicas desarrolladas en el municipio

Teniendo en cuenta referentes y reflexiones conceptuales que sobre aspectos cualificatorios de la Educación han detectado y propuesto expertos y reconocidos pedagogos

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

Promover la formación docente orientada al desarrollo humano desde la cualificación pedagógica pertinente con la identidad local.

1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Brindar la formación necesaria para avanzar en la construcción de una educación de calidad para niños y niñas de primera infancia, estudiantes con necesidades educativas especiales, poblaciones étnicas y ruralidad, a través de modelos pedagógicos flexibles y pertinentes al contexto.
- Promover el desarrollo pedagógico del docente en la comprensión y aplicación de los estándares básicos, competencias educativas y proyectos transversales, orientados a la potenciación del proceso formativo de los educandos.
- Fortalecer al docente y directivo docente en la cultura de la evaluación educativa para que desarrolle procesos de mejoramiento académico continuo eficientes y eficaces con toda la comunidad educativa.
- Promover en los docentes y directivos docentes el uso pedagógico de las MTIC y el multilingüismo, con el fin de facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje y coadyuvar al mejoramiento de la calidad del servicio educativo.
- Formar a los docentes y directivos docentes que aun no se han vinculado al proceso de articulación con el sector productivo a través de los convenios SENA-MEN y Universidades.
- Fortalecer docentes y directivos docentes en el cumplimiento de la gestión académica y comunitaria para el desarrollo del saber pedagógico en la cotidianidad de la escuela.

2. MISIÓN

Actualizar a los docentes y directivos docentes del Municipio de Valledupar en los últimos avances pedagógicos, científicos, tecnológico y en técnicas de gestión directiva, académica administrativa – financiera y comunitaria para mejorar su perfil, su desarrollo profesional y fortalecer la educación.

3. VISIÓN

El Plan Territorial de formación docente hacia el año 2012 espera contribuir en la construcción de un perfil docente en que la pedagogía, la investigación, la educabilidad y la enseñabilidad sean factores cualitativos del quehacer pedagógico.

4. PRINCIPIOS Y ESTRATEGIAS METODOLOGICAS QUE ORIENTAN EL PLAN DE FORMACION DOCENTE

4.1 PRINCIPIOS

La formación de docentes se concibe como un proceso permanente e inherente a su ejercicio cotidiano.

- ❖ Los procesos de formación serán contextualizados y deben conducir a transformar el ejercicio pedagógico de los educadores, a partir de reflexiones permanentes sobre la práctica educativa, que conduzcan a modificar sus propios esquemas interpretativos de desempeño, que conlleve a mejorar la calidad del proceso educativo.
- ❖ Fortalecimiento profesional de docentes y directivos para contribuir al desarrollo solidario de la comunidad educativa.
- ❖ Dimensionar la formación docente hacia el logro de cuatro ejes de formación: (SER, CONOCER, CONVIVIR, HACER), es decir, en la construcción de docentes con criterios, competencias y capacidades para generar conocimientos, trabajar en equipo, leer e interpretar el mundo y desarrollarse integralmente.

4.1.1 Estrategia metodológica

La estrategia metodológica en todos los procesos de formación de educadores debe partir de tres aspectos fundamentales: Pilares, enfoque y ejes transversales.

- **Pilares**

La estrategia metodológica para los procesos de formación debe estar sustentada en tres bases o pilares fundamentales:

- Contextualización
- Seguimiento
- Trabajo en equipo

- Contextualización – descentralización

Todas las acciones de formación serán contextualizadas y descentralizadas; formuladas a partir de necesidades e intereses de los maestros y directivos en la perspectiva de cualificar las prácticas pedagógicas, fortalecer el contexto y los desarrollos del PEI.

Seguimiento y acompañamiento

Los programas se generan a partir de equipos orientadores y dinamizadores de los procesos. En consecuencia, las estrategias que intervienen exigen organizar un sistema de apoyo y acompañamiento permanente a los programas de formación.

Comunicar – trabajar en equipo

Un Plan de Formación Docente exige la conformación de equipos de trabajo, redes especializadas de educadores que estudien y diseñen estrategias comunicativas, interactivas que permitan conocer procesos y resultados. La escritura, la sistematización, confrontación, publicación y la comunicación permanente.

- **Enfoque**

La formación permanente del docente propende cualificar sus saberes y su quehacer a partir del mejoramiento de las competencias antes mencionadas.

De esta óptica en enfoque metodológico del Plan de Formación de docentes, aprovechará el potencial que cada uno de los educadores tiene, así mismo, sus intereses y necesidades específicas.

Las metodologías recomendadas para el plan de formación buscan dar importancia a la construcción colectiva de saberes, el intercambio dialógico, la discusión argumentada, etc. Todo lo anterior, bajo un clima de recreación, reconceptualización y la recontextualización del conocimiento.

- **Ejes transversales**

El Componente pedagógico

Este componente es claro en el Plan de Formación, pues desde una pedagogía activa se realizará la fundamentación del proyecto.

El Componente disciplinar

Este es el momento para entrar a conocer un poco la lógica interna de cada área del saber y cómo se hace la integración desde los núcleos temáticos. Pues el Plan es más de tipo didáctico que de tipo metodológico.

El Componente investigativo

Es un acercamiento a la práctica investigativa del aula en la línea cualitativa que permite ir desarrollando ciertas destrezas en el uso de técnicas que permitan la producción de pensamiento científico a partir de la realidad.

El Componente socio-afectivo

El Plan debe ser rico en este aspecto, pues el proceso de socialización es muy notorio, además el trabajo en equipos de aprendizajes y el manejo del liderazgo simulado en los roles, permite el crecimiento personal y social del equipo.

5. ANTECEDENTES

El sistema Nacional de Capacitación lo regula el Decreto Ley 2277 del 14 de septiembre de 1979, además, el sistema se complementa a partir de los siguientes como son:

- Decreto 2762 del 14 de Octubre de 1980 reglamenta que establece el sistema de Nacional de Capacitación del Magisterio dirigido por el MEN, integrado a través de la Dirección General de Capacitación y Perfeccionamiento Docente Currículo y Medios Educativos; Los Centros experimentales Pilotos en asocio con las Secretarías de Educación Departamental; las Instituciones oficiales y no oficiales que recibían autorización del MEN para adelantar programas de capacitación, denominadas Escuelas Normales y las instituciones de Educación Superior que ofrecen los programas de profesionalización que conduzcan a título docente de nivel superior, en referencia específica a las Universidades que tienen Facultades de Educación y las normas que junto a estas conforman el Sistema Nacional de Capacitación están en el marco del Decreto Ley 2277 del 14 de septiembre de 1979 (decreto 2903 de 1980);
- El 203331 del 13 Nov. de 1980 que delega la capacitación a los Centros Experimentales Pilotos en las entidades territoriales La Resolución 2224 de Nov. 21 1980 que reglamenta la capacitación docente La Resolución N°. 24 571 del 11 de Dic. de 1980 que aprueba y reconoce cursos de capacitación organizado por la Universidad Javeriana; el Decreto 3466 del 26 de Diciembre de 1980 que reconoce estímulos a los capacitadores en Alfabetización.
- El artículo 111 de La Ley General de educación (115 de Febrero 8/94), reglamenta el Comité de capacitación en los entes territoriales, el Municipio de Valledupar se certifico a través de la resolución 2753 del 3 de diciembre del 2002. El comité de Formación Territorial, fue constituido en el año 2005 a través del Decreto 000259 del 12 de agosto el cual quedo conformado de la siguiente manera:

El Secretario de Educación o delegado, director de desarrollo Educativo, representante de la facultad de educación de la Universidad popular del Cesar, coordinador de calidad, delegado por el CEID y director de pedagógico.

6. CARACTERIZACIÓN

El Municipio de Valledupar, al ser certificado por el Ministerio de Educación Nacional para el manejo autónomo del sector educativo, recibió una planta de personal de 2.669 docentes y docentes directivos, distribuidos así: 2.492 docentes, 177 docentes directivos, compuesto por: 3 supervisores, 18 directores de núcleo, 34 rectores, 112 coordinadores y 10 directores rurales, a todo este colectivo docente se le garantizara la formación y actualización a través de este plan.

También el plan atiende de manera puntual aspectos de género cubriendo 1733 mujeres que equivalen al 66 % y 899 hombres que equivalen al 34% para un total de 100%.

Los docentes del Municipio de Valledupar están ubicados por niveles de la siguiente manera. 204 laboran en el nivel de educación Preescolar, 1.072 laboran en el nivel de educación Básica ciclo Primaria, 1107 laboran en el nivel de educación Básica ciclo Secundaria y educación Media.

El estado de formación profesional de los maestros del municipio de Valledupar es el siguiente:

PERFIL	No. DOCENTE	%
MAESTRO NORMALISTA	2	0,08
BACHILLER	149	5,66
NORMALISTA SUPERIOR	97	3,69
OTRO BACHILLER	20	0,76
TÉCNICO EN EDUCACIÓN	7	0,27
TÉCNICO EN OTRA ÁREA	4	0,15
LICENCIADO	1538	58,43
PROFESIONAL EN OTRA ÁREA	68	2,58
POSTGRADO EN EDUCACIÓN	674	25,61
POSTGRADO OTRA ÁREA	73	2,77
	2632	100

El municipio de Valledupar en la actualidad cuenta con Treinta y Seis (36) Instituciones Educativas, veinticuatro (24) Instituciones Educativas corresponden a la zona urbana, y doce (12)

al sector rural, de estas las correspondiente al sector rural, tres (3) están en jurisdicción indígena de los cuales ocho (8) corresponden a territorios indígenas.

La distribución de docentes por instituciones es la siguiente:

INSTITUCION	TOTAL DOCENTES
PEDRO CASTRO MONSALVO	129
ALFONSO ARAUJO COTES	78
LEONIDAS ACUÑA	136
BELLO HORIZONTE	93
ALFONSO LOPEZ PUMAREJO	100
EDUARDO SUAREZ ORCASITA	66
CASD-SIMON BOLIVAR	115
CASIMIRO RAUL MAESTRE	69
CONSUELO ARAUJO NOGUERA	85
JOSE EUGENIO MARTINEZ	135
MILCIADES CANTILLO COSTA	104
NACIONAL LOPERENA	132
LOPERENA GARUPAL	105
PRUDENCIA DAZA	77
LA ESPERANZA	137
MANUEL GERMAN	90
RAFAEL VALLE MEZA	71
JOAQUIN OCHOA MAESTRE	74
ENRIQUE PUPO MARTINEZ	65
NUESTRA SEÑORA DE FATIMA	16
SAN JOAQUIN	55
FRANCISCO MOLINA SANCHEZ	80
UPAR	85
VILLACORELCA	69
TOTAL URBANO	2166
AGRICOLA LA MINA	25
RODOLFO CASTRO CASTRO	38
MEDIA DE AGUAS BLANCAS	36
LUIS OVIDIO RINCON LOBO	34
ANTONIO ENRIQUE DIAZ	23
LUIS RODRIGUEZ VALERA	53
PROMOCION SOCIAL GUATAPURI	13

JOSE CELESTINO MUTIS	38
VIRGEN DEL CARMEN	21
SAN ISIDRO LABRADOR	37
VILLAGERMANIA	13
PATILLAL	22
GUNARUWAN	33
RONGOY	9
CHERUA	11
SAN JOSE	5
TOTAL RURAL	411
AMENAZADOS	17
SUPERVISORES	3
DIRECTORES DE NUCLEO	15
COMISION SINDICAL	7
COMISION NO REMUNERADA	5
COMISION DE ESTUDIOS REMUNERADA	2
DOCENTES EN LA SEM	2
DOCENTES INCAPACITADOS	3
LICENCIA ORDINARIA	1
TOTAL DOCENTES	2632

7. POLITICAS DE FORMACIÓN

En la construcción del plan de formación docente del municipio de Valledupar, se tuvo en cuenta el Plan Decenal de Educación, Plan Nacional de desarrollo en lo atinente a las políticas de Formación Docente igualmente con el Plan de Desarrollo Municipal, los resultados de las evaluaciones internas, externas, y PMI de las instituciones educativas a fin de que este resulte pertinente y de respuesta a las necesidades formativas de nuestros educadores para los años 2012-2015.

NECESIDADES DE FORMACION PRIORIZADAS	POLITICA DE FORMACION DE LA ENTIDAD TERRITORIAL
<p>Formación Artística Y Deportiva.</p>	<p>El desarrollo de esta política, pretende además de fomentar el buen uso del tiempo libre, propiciar espacios de desarrollo integral y fortalecimiento de los talentos, acorde con las capacidades y aptitudes del individuo. Con la práctica de actividades artísticas y deportivas, utilizada además como herramienta pedagógica, se persigue fortalecer la disciplina y potenciar los talentos de la comunidad Académica en general, entendida esta como estudiantes, docentes y directivos.</p>
<p>Formación Administrativa Y Gestión Escolar.</p>	<p>La gestión escolar, de acuerdo a su naturaleza y direccionalidad estará enmarcada en un ámbito organizacional orientado a las instituciones educativas y debe incluir dinámicas interpersonales, grupales e institucionales, de carácter reflexivo e institucional, que para cada caso debe combinar estrategias para el logro de un conjunto de objetivos. Este proceso debe involucrar directivos, docentes, padres de familia, comunidad en general; en una dinámica de liderazgo de cada uno de los actores.</p>
	<p>En el marco de las políticas orientadas al fortalecimiento de la identidad nacional y la convivencia pacífica, que posibiliten la construcción de ciudadanía y por tanto de un mejor país, se hace</p>

<p>Fortalecimiento de la Cultura Ciudadana</p> <p>Bienestar Integral Y Desarrollo Humano</p>	<p>necesario establecer la cultura ciudadana como un proyecto pedagógico integral, desde las aulas y para toda la comunidad académica. Las instituciones de educación son responsables de formar en principios y valores, además de conocimientos, entendiendo el desarrollo integral del individuo como la suma de varias dimensiones del ser desde lo espiritual, psíquico-afectiva y biológica hasta la axiológica. Igualmente se hace necesario que los planes de desarrollo territoriales, contemplen en su fundamento, la necesidad de establecer programas de desarrollo humano al interior de las instituciones de educación, además de los habituales referidos al crecimiento en infraestructura.</p>
<p>Orientación Vocacional</p>	<p>La política de formación para la calificación de docentes, debe contemplar el establecimiento de programas de orientación profesional para los estudiantes de secundaria, basados en la potencialización de las aptitudes y preferencias de los estudiantes en el campo de la ciencia y la cultura. Pueden establecerse niveles de profundización que permitan al estudiante conocer mas a profundidad aspectos relacionados con los diferentes programas académicos que ofrecen las universidades del país en cuanto a sus perfiles académicos y ocupacionales, disminuyendo de esta forma el nivel de deserción que se presenta en las universidades del país.</p> <p>Las universidades deben convertirse en actores importantes de estos proyectos, vinculándose a las instituciones de educación del Municipio de Valledupar con programas y personal idóneo para la realización de talleres, seminarios y cursos de profundización vocacional.</p>

8. MARCO JURÍDICO

El presente Plan de Formación se ajusta y guarda coherencia con la normatividad vigente establecida para tal fin.

NORMAS	CAPITULOS Y ARTICULOS
Constitución Política de Colombia de 1991	Capitulo 1, artículos 67 y 68.
Ley 115 de 1994	Artículos. 1, 2, 4, 104, 109, 110, 111, 112 y 114.
Ley 715 de 2001	Art. 5, 6 y 7.
Decreto 0709 de 1996	Artículos. 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7. Capítulo 2 Artículos 109, 110, 111, 112, 113 y 114.
Decreto 2277 de 1979	Capítulos VI Artículos. 56 y 57
Decreto 1278 de 2002	Artículos. 28, 29, 38, 48 y 55.
Decreto 1860 de 1994	Capítulo VII, Artículo 64.
Decreto 1850 de 2002	Artículos. 8, 9 y 11,

9. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

NECESIDADES DE FORMACION:

Referentes: Análisis Pruebas Saber 5°,9° año 2009 y Prueba Saber 11° año 2011, Planes de Mejoramiento Institucional de los diferentes establecimientos educativos año 2011, la evaluación de desempeño de docentes y directivos docentes año 2011, Plan Sectorial de Educación 2012 – 2015 y el Plan de Apoyo al Mejoramiento de la Calidad de la Educación, 2012 - 2015.

1. Análisis de Resultados Pruebas SABER 5°,9° 2009 y Pruebas SABER 11° 2011

La mayoría de las instituciones oficiales se ubicaron en el nivel medio y bajo. Las instituciones posicionadas en la categoría inferior provienen de la jornada nocturna y del sector rural.

Pruebas SABER 11° año 2011

- Deficiencias en los resultados obtenidos por las instituciones oficiales con modalidad técnico agropecuario y las rurales.
- Deficiencia en las instituciones que laboran en la jornada nocturna oficiales y privadas.
- Áreas con promedios por debajo del nacional: Filosofía, Biología, matemática, sociales e inglés.
- El 68.8% (34 instituciones) de las instituciones no oficiales se encuentran en un nivel medio, bajo e insuficiente, mientras que solo el 30.5 (10 instituciones) se encuentran ubicadas en las categorías de superior al alto.
- Es preciso considerar que el rendimiento en el sector Oficial es favorable teniendo en cuenta el año anterior, puesto que el 47% (17 instituciones) de las Instituciones educativas mejoraron categoría, el 39% (14 Instituciones) se mantuvieron y el 14%(5 Instituciones) no mejoro categoría.
- Las áreas con mayor dificultad y donde están concentrados los promedios mas bajos en el sector oficial para el año 2011 fueron: Filosofía con 5.48%, 5.32% en Matemáticas, 5.99% con Ingles, Biología con 4.98%, sociales con un 4.69% Mientras que el sector

privado presenta solo son áreas con bajo rendimiento como son: Filosofía con 5.98% y Matemáticas con 5.36%, sociales con un 5.14%.

- En las PRUEBAS SABER grado 5° año 2009, el 78% de las instituciones del municipio de Valledupar en el área de Ciencias Naturales su rango de desempeño se encuentra en el nivel insuficiente y básico; el 71% en el área de Matemáticas en el nivel insuficiente y básico, el 66% en el área Lenguaje en el nivel de insuficiente y básico.
- Para el grado 9° en la PRUEBA SABER 2009, el rango de desempeño de las Instituciones Educativas del municipio de Valledupar encontramos que el 82% de las Instituciones Educativas se encuentran en los niveles insuficiente y básico en el área de Matemáticas, así mismo en las áreas de Ciencias Naturales con una participación en los mismos niveles con un 69% y Lenguajes con una participación del 61% de sus instituciones.
- Las áreas de Matemática, Filosofía, Sociales, Biología e Inglés (Sector Oficial) están con promedio por debajo de la media nacional, lo cual constituye una oportunidad para programar en el PMI acciones de mejoramiento que permitan identificar los componentes y competencias que se deben abordar para lograr un mejor desempeño.
- Las jornadas de menos rendimiento son las nocturnas y sabatinas.

2. Análisis de la Evaluación de desempeño de los docentes y directivos docentes cobijados por el decreto 1278/2002.

Teniendo en cuenta las evaluaciones realizadas a los docentes en el año 2011 donde se evaluaron 240 docentes de la Zona Urbana y 57 de la Zona Rural y para dicho análisis resaltaremos los puntos más relevantes e importantes:

La 49.3% (146 docentes) de docentes evaluados se concentro en el nivel SATISFACTORIO, y el 49.0% (145 docentes) se ubico en el SOBRESALIENTE y Mientras tanto el 1.7% de (5 docentes) se ubico en el NO SATISFACTORIO.

Los Docentes fueron evaluados con dos competencias, las funcionales de las cuales obtuvieron un promedio Satisfactorio con un 86.6%, y las comportamentales cuyo promedio fue de 87.9% ubicando estas competencias en un nivel satisfactorio. De este ultimo encontramos deficiencias en las competencias de negociación y mediación con un 3.5%, orientación al logro 7.8%, Iniciativa con un 8.8+% y comunicaciones y relaciones con un 9.9%. Las demás competencias comportamentales (liderazgo, trabajo en equipo, compromiso social e institucional) aun siguen por debajo del nivel satisfactorio (No satisfactorio).

En cuanto a los Directivos Docentes de los cuales fueron evaluados 8 de la Zona Urbana y 4 de la Zona Rural, de los cuales el 41.7% (5 directivos) se encuentra en satisfactorio y el 58.3% (7 directivos) se encuentran en sobresaliente.

Estos (Directivos Docentes) fueron evaluados con dos competencias, las funcionales donde obtuvieron un puntaje promedio de 88.1%, ubicando esta competencias en un nivel Satisfactorio, y las comportamentales con un 90.3% en el puntaje promedio ubicando estas competencias en un nivel Sobresaliente, en estas se encuentra la mayor deficiencia en los componentes evaluados como: trabajo en equipo con 5.6%, teniendo un empate en Orientación y logro, comunicación y relaciones con un 11.1% y Iniciativa y negociación y logro igualmente manteniendo un empate con un 8.3%; los cuales se ubican por debajo del nivel satisfactorio.

INSUMOS	NECESIDADES PRIORIZADAS	LÍNEAS DE BASE	DEBILIDADES EN LA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES
<p>Caracterización de docentes</p>	<p>Actualmente el municipio de Valledupar cuenta con una planta de docentes y directivos docentes 2.722, distribuidos así: 2.492 maestros de planta, 66 maestros por orden de prestación de servicio, 34 rectores, 112 coordinadores, 15 directores de núcleo y 3 supervisores.</p> <p>El plan atiende de manera puntual aspectos de género y cubre 1782 mujeres que son el 66 % y 940 hombres que son el 34% para un total de 2.722, el 100%.</p> <p>1. El 30% de docentes de primaria no manejan las metodologías flexibles para la atención adecuada a niñas, niños y jóvenes en condiciones socio-culturales</p>	<p>Docentes capacitados en diferentes programas al 2007 el 50%. En el 2008 se llegó, al 70% y en el 2009 se capacitaron el 80% en proyectos transversales se espera Llegar al 90% en el 2011.</p> <p>Informe del programa metodología flexible: evaluación de resultado.</p>	<p>Falta de información del desarrollo de evaluación institucional y de los planes de mejoramiento por la oficina de calidad.</p> <p>Carencia de información de resultado por la encargada del programa.</p>

	<p>especiales.</p> <p>2. El 100% de docentes de cinco IE del Municipio requieren de formación para atender niñas, niños y jóvenes con necesidades educativas especiales.</p> <p>3. El 100% de Docentes de las IE ubicadas en poblaciones afro descendientes requieren de formación pedagógica en interculturalidad y etnográfica acordes con los grupos poblacionales étnicos y afro descendientes.</p> <p>4. El 100% de Docentes de las IE ubicadas en poblaciones indígenas requieren de formación pedagógica en interculturalidad y etnográfica acordes con los grupos poblacionales étnicos.</p> <p>5. El 100% de los docentes de las 36 IE y 4 CE del Municipio de Valledupar requieren formación pedagógica para la implementación de proyectos transversales.</p> <p>6- El 30% de los docentes y directivos docentes requieren fortalecimiento</p>	<p>Plan de desarrollo municipal.</p> <p>Informe a la oficina de calidad sobre evaluación de resultado.</p>	<p>La Secretaria de Educación debe asignar un responsable al programa pedagógico de interculturalidad.</p> <p>Carencia de reconocimiento de los resultados del</p>
--	---	--	--

	<p>en el análisis e interpretación de la autoevaluación educativa institucional y las evaluaciones externas (Saber e Icfes).</p> <p>7. El 100% de los docentes de las 36 IE y 4 CE del Municipio de Valledupar requieren formación pedagógica para la implementación de proyectos transversales.</p> <p>8. El 20% de los docentes y directivos docentes de los Establecimientos Educativos oficiales del Municipio de Valledupar requieren formación para implementar planes de aula utilizando MTIC.</p> <p>9. El 65% de los docentes de inglés que se encuentran en los niveles (-A1, A1 y A2) requieren formación en metodologías y capacitación pedagógica para alcanzar el nivel B1 y los que se encuentran en el nivel B1 y B2 llevarlos al nivel C.</p> <p>10. El 100% de docentes que se desempeñan en la enseñanza del francés, requieren capacitación en lengua francesa.</p>	<p>Análisis de los resultados de las evaluaciones institucionales de la institución educativa y centros educativos.</p> <p>Informe de la evaluación de programas.</p>	<p>programa y falta de retroalimentación.</p> <p>Carencia pedagógica en el análisis de evaluación institucional y la formación de los planes de mejoramiento.</p>
--	---	---	---

	<p>11. El 100% de los docentes y directivos docentes de las instituciones educativas ubicados en la zona indígena requieren formación pedagógica en metodologías para la enseñanza de lenguas maternas indígenas en su contexto cultural.</p> <p>12 El 100% de los docentes y directivos docentes de las Instituciones Educativas articuladas con el SENA recibirán apoyo de la SEM para la cualificación de sus prácticas educativas.</p> <p>13. El 100% de los docentes de Preescolar recibirán formación en Competencias básicas en transición.</p>	<p>Informe de la evaluación realizado por el MEN.</p> <p>Informe de las instituciones comprometidas.</p> <p>El plan de desarrollo</p> <p>Análisis del</p>	
--	--	---	--

		resultado de los convenios-MEN SENA- Institutos educativos.	
Auto evaluación institucional	El análisis de la autoevaluación institucional, evidencio que en el 20% de las 36 IE no se desarrollo; mientras el 50% demuestra un nivel de pertinencia; el 22 % demuestra un nivel de apropiación y el 8% demuestra un nivel de mejoramiento continuo en busca de la excelencia-	El autoevaluación de 29 IE	Acompañamiento a EE en proceso de gestión de calidad
PMI	El análisis de los PMI evidencian necesidades de apoyo a la gestión académica y específicamente en estándares y competencias; evaluación y procesos pedagógicos, metodológicos y didácticos	29 PMI de las Instituciones educativas	Acompañamiento a EE en proceso de gestión de calidad
Resultados SABER	El análisis de la evaluación externas del 2009 dio como resultado en las pruebas SABER; en quinto (5) de primaria que la falacias académicas más profundas se presentaron en competencias en lenguajes y matemáticas. En noveno grado las falencias se evidenciaron con un bajo nivel en lenguaje ,ciencias naturales y matemáticas	7.345 estudiantes de 5° y 5.123 del 9°	Apoyo a la capacitación a docentes en manejo de las competencias en las áreas de lenguaje, matemática y ciencias naturales
Resultados	De 95 jornadas codificadas	En el 2009	

ICFES	<p>en el año 2010 y comparando con las 90 jornadas del año 2009, se observa que la categoría muy superior se descendió de 7 a 4 jornadas, lo que implica un descenso del 43%; en categoría superior presenta un descenso del 20%; en categoría alto hubo un ascenso del 100%; categoría medio se descendió en un 35% , en categoría baja se descendió el 6% y en categoría inferior se descendió el 100% y en categoría muy inferior, no hubo.</p> <p>De las 95 jornadas, 39 ganaron las pruebas, lo cual equivale al 41% y el 59% perdió las pruebas nacionales ,mientras que en el 2009 de 90 jornadas el 53% ganaron las pruebas y el 47% perdió las pruebas.</p>	<p>presentaron la prueba ICFES 4600 estudiantes, sector oficial y no oficial y en el año 2010, 4328.</p>	
Resultados evaluación desempeño docente	<p>Redactar conclusiones generales sobre este ítem</p>	<p>156 Docentes 3 Directivos</p>	
Otros	<p>En el 2008 como preámbulo del periodo de formación docente en la temporada de vacaciones de los estudiantes, un equipo de apoyo de la Secretaría de Educación se dio a la tarea de realizar un diagnóstico sobre las competencias tecnológicas que presentan</p>	<p>2400 Encuestas.</p>	

	<p>los docentes de Valledupar. la información recogida nos muestra que de una población de 2400 docentes encuestados, el 9% (216 maestros) presenta Alta Competencia en el uso de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) el 16% (388 maestros) se relacionan con poca frecuencia con las TIC y el 75 % (1796 maestros) presentan analfabetismo digital.</p>		
--	--	--	--

10. LINEAS DE FORMACIÓN DOCENTE

El municipio de Valledupar, es un enclave pluriétnico, dado su origen de asentamientos étnicos como: Los wiwa, arhuacos, koguis, kankuamos y arzarios, distribuidos tanto en la zona rural como en la zonas urbana; afrodescendientes ubicados en la zona nororiental y suroriental; mestizos y grupos poblacionales de diferentes razas que han venido de Europa y Asia y que han permanecido conservando su cultura.

<p>EDUCACIÓN PARA GRUPOS POBLACIONALES ESPECIFICOS</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El 30% de docentes de primaria no manejan las metodologías flexibles para la atención adecuada a niñas, niños y jóvenes en condiciones socio-culturales especiales. 2. El 100% de docentes de cinco IE del Municipio requieren de formación para atender niñas, niños y jóvenes con necesidades educativas especiales. 3. El 100% de Docentes de las IE ubicadas en poblaciones afro descendientes requieren de formación pedagógica en interculturalidad y etnográfica acordes con los grupos poblacionales étnicos y afro descendientes. 4. El 100% de Docentes de las IE ubicadas en poblaciones indígenas requieren de formación pedagógica en interculturalidad y etnográfica acordes con los grupos poblacionales étnicos.
<p>DESARROLLO PEDAGÓGICO</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El 100% de los docentes de las 36 IE y 5 CE del Municipio de Valledupar requieren formación pedagógica para la implementación de proyectos transversales. 2. El 100% de los docentes y directivos docentes de las instituciones educativas ubicados en la zona indígena requieren formación pedagógica en metodologías para la enseñanza de lenguas

	maternas indígenas en su contexto cultural.
EVALUACIÓN	1. El 30% de los docentes y directivos docentes requieren fortalecimiento en el análisis e interpretación de la autoevaluación educativa institucional y las evaluaciones externas (Saber e Icfes).
SABERES ESPECIFICOS	<p>1. El 20% de los docentes y directivos docentes de los Establecimientos Educativos oficiales del Municipio de Valledupar requieren formación para implementar planes de aula utilizando las MTIC.</p> <p>2. El 65% de los docentes de inglés que se encuentran en los niveles (-A1, A1 y A2) requieren formación en metodologías y capacitación pedagógica para alcanzar el nivel B1 y los que se encuentren en el nivel B1 y B2 llevarlos al nivel C.</p> <p>3. El 100% de docentes que se desempeñan en la enseñanza del francés, requieren capacitación en lengua francesa.</p>
ARTICULACIÓN DE NIVELES EDUCATIVOS	1. El 100% de los docentes y directivos docentes de las Instituciones Educativas articuladas con el SENA recibirán apoyo de la SEM para la cualificación de sus prácticas educativas.
GESTIÓN ESCOLAR	1. El 100% de los docentes de Preescolar recibirán formación en Competencias básicas en transición.

11. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, METAS E INDICADORES

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	METAS	INDICADORES
1. Capacitar docentes de primaria en el manejo de metodologías flexibles para la atención adecuada a niñas, niños y jóvenes en condiciones socio-culturales especiales.	1. Capacitaciones periódicas a través de talleres y seminarios a los docentes de primaria que atienden la población socio-cultural especial para mejorar el manejo de metodologías flexibles	1. El 10% de docentes de educación primaria capacitados en el manejo de metodologías flexibles en el sector urbano durante el cuatrienio 2012 – 2015. 2. El 20% de docentes de primaria capacitados en el manejo de metodologías flexibles en el sector rural durante el cuatrienio 2012 – 2015.	1. % de Docentes capacitados x100/ sobre el 10% de Docentes de primaria 2. % de Docentes capacitados x100/ sobre el 20% de Docentes de primaria
2. Formar docentes de cinco IE del Municipio para atender niñas, niños y jóvenes con necesidades educativas especiales.	1. cualificación en procesos de inclusión a los docentes involucrados en el proyecto pedagógico de metodologías para necesidades educativas especiales.	1. capacitar 40 docentes de preescolar en el 2012 involucrados en el proyecto pedagógico de inclusión en metodologías para necesidades educativas especiales. 2. capacitar 60 docentes de básica primaria en el 2012 involucrados en el proyecto pedagógico de inclusión en	1. Número de docentes capacitados en preescolar cualificados en procesos de inclusión /40, total de docentes programados x100.

		<p>metodologías para necesidades educativas especiales.</p> <p>3. 100 docentes de educación básica secundaria en el 2012, involucrados en el proyecto pedagógico de inclusión en metodologías para necesidades educativas especiales.</p>	<p>2. Número de docentes capacitados en básica primaria, cualificados en procesos de inclusión / 60, total de docentes programados x100.</p> <p>3. Número de docentes capacitados en básica secundarias, cualificados en procesos de inclusión para atender la población con necesidades educativas especiales/100, totales de docentes programados x100.</p>
3. Formar Docentes de las IE ubicadas en poblaciones afro descendientes para responder a las	1. estructuración de un plan de formación pedagógica para docentes que	1. 138 docentes formados en interculturalidad para atender poblaciones	1. Número de docentes afro descendientes formados en

necesidades culturales.	atienden la población afro descendiente.	afro descendientes.	interculturalidad /138, docentes afrocolombianos programados x100
4. Formar a los docentes y directivos docentes de las instituciones educativas ubicados en la zona indígena en metodologías para la enseñanza de lenguas maternas indígenas en su contexto cultural.	Talleres de Formación pedagógica a docentes y directivos docentes en metodologías para la enseñanza de lenguas maternas indígenas en su contexto cultural.	133 de Docentes de las IE ubicadas en poblaciones indígenas para responder a las necesidades culturales y lengua materna raizal.	Número de docentes ubicados en poblaciones indígenas formados en Etnoeducación /133 docentes indígenas, programados x100
5. Capacitar los docentes de las 36 IE y 4 CE del Municipio de Valledupar para la implementación de proyectos transversales.	Encuentros de docentes mediante Capacitación sectorial sobre metodologías y desarrollo de proyectos transversales.	Capacitar el 100% de los docentes de las 36 IE y 4 CE para la implementación de proyectos transversales.	% de docentes de las 36 instituciones y 4 CE capacitados en la implementación de proyectos transversales / total de docentes programados x100.
6. Capacitar a los docentes que laboran en los grados 5º-, 9º. 10º. 11º. Y directivos docentes en el análisis e interpretación de la autoevaluación educativa institucional y las evaluaciones externas (Saber e ICFES).	1. Ejecución de seminarios-talleres a docentes y directivos docentes para el análisis e interpretación de la autoevaluación educativa institucional y las evaluaciones externas (Saber e ICFES).	1. Número de docentes de 5º grado de educación básica primaria capacitados en el análisis e interpretación de la autoevaluación educativa institucional y las evaluaciones externas (Saber).	1. Número de docentes de 5º. Capacitados en análisis e interpretación de la autoevaluación educativa institucional y las evaluaciones externas (Saber)/el total de docentes programados

		<p>Numero de docentes de 9°.grado de educación básica capacitados en el análisis e interpretación de la autoevaluación educativa institucional y las evaluaciones externas (Saber).</p> <p>Número de docentes de 10°.grado de educación media, capacitados en el análisis e interpretación de la autoevaluación educativa institucional y las evaluaciones externas (ICFES).</p> <p>Número de docentes de 11°.grado de educación media, capacitados en el análisis e interpretación de la autoevaluación educativa institucional y las evaluaciones externas (ICFES)</p>	<p>x100.</p> <p>Número de docentes de 9°. Capacitados en análisis e interpretación de la autoevaluación educativa institucional y las evaluaciones externas (Saber)/el total de docentes programadosx100.</p> <p>Número de docentes de 10°. Capacitados en análisis e interpretación de la autoevaluación educativa institucional y las evaluaciones externas (ICFES)/el total de docentes programados x100.</p> <p>Número de docentes de 10°. Capacitados en análisis e interpretación de la autoevaluación educativa institucional y las evaluaciones externas (ICFES)/el total de docentes programados x100</p> <p>Número de</p>
--	--	---	---

<p>7. Capacitar a los docentes y directivos docentes de los Establecimientos Educativos oficiales del Municipio de Valledupar en uso de las MTIC.</p>	<p>Desarrollo de talleres sobre las MTIC, para docentes y directivos docentes.</p>	<p>600 docentes de las IE capacitados en uso de las MTIC</p>	<p>docentes. Capacitados en el uso de las MTICS/600 docentes programados x100.</p>
<p>9. Capacitar a los docentes de inglés que se encuentran en los niveles (-A1, A1 y A2) para alcanzar el nivel B1 y los que se encuentren en el nivel B1 y B2 llevarlos al nivel C.</p>	<p>Formación pedagógica de docentes de inglés mediante cursos virtuales, e inmersión, para docentes que se encuentran en los niveles (-A1, A1 y A2) para alcanzar el nivel B1 y los que se encuentren en el nivel B1 y B2 llevarlos al nivel C</p>	<p>50 docentes formados en inmersiones y cursos virtuales de Inglés para cualificar hacia el nivel B1 y los que se encuentren en el nivel B1 y B2 llevarlos al nivel C.</p>	<p>Número de docentes, formados inmersiones y cursos virtuales de Inglés para cualificar hacia el nivel B1 /50 docentes programados x100.</p>
<p>10. Capacitar a los docentes que se desempeñan en la enseñanza del francés.</p>	<p>Estructuración, de planes de formación pedagógica para docentes que se desempeñan en la enseñanza del francés.</p>	<p>5 docentes formados para la enseñanza del idioma francés.</p>	<p>Número de docentes, formados la enseñanza del idioma francés /5docentes programados x100.</p>
<p>11. Cualificar a los docentes y directivos docentes de las Instituciones Educativas articuladas con el SENA en prácticas de</p>	<p>Desarrollo de seminarios-talleres en prácticas de emprendimiento y empresarismo para los docentes y</p>	<p>Docentes y directivos docentes, de 19 IE formados en prácticas de emprendimiento y empresarismo, articuladas con el</p>	<p>Numero de IE, con los docentes formados en prácticas de emprendimiento y empresarismo,</p>

emprendimiento y empresarismo.	directivos- docentes de las Instituciones Educativas articuladas con el SENA	SENA.	articuladas con el SENA. /19 IE programados x100.
12. Capacitar a los docentes de Preescolar en las Competencias básicas para el grado transición.	Estructuración de planes de formación pedagógica para docentes de Preescolar en Competencias básicas en el grado de transición	223 Docentes de Educación Preescolar, capacitados en competencias para preescolar del, grado transición.	Número de docentes. Capacitados en competencias para preescolar del, grado transición /223 docentes programados x100.
13. Fortalecer a docentes y directivos docentes en la cultura de la evaluación educativa para que desarrolle procesos de mejoramiento.	Talleres de actualización en círculos pedagógicos institucionales a docentes y directivos docentes en la cultura de la evaluación.	2669 Docentes y directivos- docentes formados en la cultura de la evaluación.	100 % de docentes y directivos docentes formados en la cultura de la evaluación / total de docentes programados x100.

12. ORGANIZACIÓN DE LA OFERTA

PROGRAMAS DESARROLLADOS EN EL 2009 (Ofrecidos por Presidencia, Ministerio, Secretaría de educación, SENA- UNICEF, otras entidades u organismos).

PROGRAMAS DESARROLLADOS EM 2009	DOCENTES FORMADOS	OFERENTE	IDENTIFIQUE EL OBJETIVO DEL PTFD AL CUAL CORRESPONDE
1. Integración de las tecnologías de la información y comunicación en el aula de las MTIC, Temáticas, alfabetización digital CPE.	1100 46 814	Equipo TIC. Valledupar MEN CPE	Formar a los docentes y directivos docentes de los Establecimientos Educativos oficiales del Municipio de Valledupar en uso de las MTIC.
2. avance y comprensión de los Estándares básicos de competencias.		MEN - UIS	Fortalecer a los docentes y directivos docentes en la aplicación de los estándares y Competencias en el trabajo de aula.
3. en Fortalecimiento de las competencias en Cultura Ciudadana, cultura de la legalidad, aulas en paz, cultura para el desarrollo de la sexualidad.	1.288	MEN- SEM SEM	Formar docentes y directivos docentes en desarrollo y ejecución de proyectos transversales que contribuyen al mejoramiento de los PEI.
4. Didáctica para la enseñanza del Inglés en Preescolar y Básica primaria.		MEN- SEM	Formar a docentes del nivel preescolar y básica primaria en aplicación técnicas propias de la didácticas del ingles Formar a docentes y directivos docentes.
5. Apoyo a la Gestión Académica	258	MEN	Formar a docentes y directivos docentes para que participen activamente en el

<p>6. Apoyo a los proyectos transversales medio ambientales defensores del agua (250), Expediciones Botánicas siglo XXI (154)</p>	<p>334</p>	<p>SEM MEN SENA SEM</p>	<p>desarrollo de los proyectos transversales.</p>
<p>7. Taller concurso nacional del cuento (60), en WIDE, VORD con Universidad de Harvard(53)</p>	<p>306</p>		<p>Formar a docentes y directivos docentes.</p>
<p>8. Apoyo a la gestión directiva, administrativa y financiera. "Seminario de Contratación", a docentes y directivos docentes con el apoyo de la ESAP y la Asociación de Rectores de Colegios Privados.</p>	<p>404</p>		<p>Reforzar la gestión directiva, administrativa y financiera para los docentes y directivos docentes.</p>
<p>9. Seminario "Articulación con el Mundo Productivo", en convenio SENA –MEN, dirigida a docentes y directivos docentes oficiales de la Educación Media Técnica del Municipio de Valledupar.</p>	<p>143 120 205</p>		<p>Formar docentes y directivos docentes sobre articulación en el mundo productivo</p>

EJECUCIÓN

6. VIABILIDAD

a) Análisis de la situación financiera

Crterios	Calificación
- Se cuenta con recursos apropiados efectivamente para el PTFD	1
- Se cuenta con recursos asignados para Calidad (desde el plan de desarrollo)	0.5(si)
- No se cuenta con recursos en la entidad territorial para formación.	0

b) Costos de programas y proyectos

Criterio	Calificación
- Identificación de costos y fuentes de financiación para cada programa / proyecto	1(si)
- Identificación costos globales sin fuentes de financiación	0.5
- Inexistencia de costos	0

c) Priorización de programas

Criterio	Calificación
- La priorización de programas corresponde a las necesidades priorizadas	1(si)
- No hubo priorización de programas	0

d) Estrategias de financiación

Formar a los docentes y directivos docentes de los niveles preescolares, primarios y básicos secundarios y media sobre los temas de estándares de competencias, proyectos transversales, bilingüismo, enseñanzas de la lengua materna indígenas en su contexto cultural.	Doc. Formados / Doc. a formar al 100%	13	13	430 millones	384 millones	0	384 millones	13	451 millones	403 millones	0	403 millones
--	---------------------------------------	----	----	--------------	--------------	---	--------------	----	--------------	--------------	---	--------------

Programa	Meta	Indicador		Cronograma	
				Inicio	Final
"Articulación con el Mundo Productivo"	Actualizar, formar y capacitar en competencias científicas, ciudadana y laborales a 400 directivos docentes y docentes, en convenio con el MEN, Sena, Colciencias, Universidades y operadores privados.	No. de IE y CE del Municipio / No. De IE y CE orientados y acompañados.	111.000.000	ene-10	dic-10
Avance y comprensión de los Estándares básicos de competencias	Mantener y ampliar en un 20% la atención en formación técnica y competencias laborales en siete (7) instituciones educativas oficiales.	No. de IE y CE del Municipio / No. De IE y CE con los estándares y competencias básicas generales y laborales específicas incorporadas en el currículo	55.500.000	ene-10	dic-10
Didáctica para la enseñanza del inglés.	Realizar formación en ingles hasta el nivel C, a 50 Docentes y responsables de esta Area y la inmersión a 30 Docentes en los Establecimientos Educativos del Municipio de Valledupar.	No. de docentes formadas en ingles y participando en inmersión / No. Total de docentes de ingles del Municipio de Valledupar.	109.015.000	ene-10	dic-10
Integración de las tecnologías de la información y comunicación en el aula de las MTIC.	Capacitar a 600 Docentes de EE oficiales de Valledupar en ofimática con certificaciones profesionales en software a través de convenios con el MEN, Dpto del Cesar, SENA, empresas mineras, ONG, cooperativas y operadores privados.	No. de Docentes capacitados en ofimática y nuevas tecnologías / No. Docente del Municipio de Valledupar.	0	01-ene-10	13-dic-10

Formar a los docentes y directivos docentes de los niveles preescolares, primarios y básicos secundarios y media sobre los temas de estándares de competencias, proyectos transversales bilingüismo, enseñanzas de la lengua materna indígenas en su contexto cultural.	Capacitar a los 2942 Docentes y directivos docentes.	2942			8 MESES			384000000	
---	--	------	--	--	---------	--	--	-----------	--

tabla 2 : Monitoreo del PTFD		Año 2010			Fecha de corte					
PROGRAMA	METAS	METAS FISICAS			TIEMPO			PRESUPUESTO		
		Propuesta	Lograda	Grado de efectividad	TIEMPO		GRADO DE CUMPLIMIENTO			GRADO DE INVERSIÓN
		CANT.(1)	CANT.(2)	(2) + (1)	PREVISTO (3)	REAL (4)	(4) + (3)	PRESUPUESTO (5)	EJECUTADO (6)	(6) + (5)
Formar a los docentes y	2010	2942	0	2942	8	0	8	384000000	0	384000000

directivos docentes de los niveles preescolar, primaria y básica secundaria y media sobre los temas de estándares de competencias, proyectos transversales, bilingüismo, enseñanzas de la lengua materna indígenas en su contexto cultural.	2011	2942	0	2942	8	0	8	40300000	0	40300000
	TOTAL	5884	0	5884	16	0	16	78700000	0	78700000