

PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE 2012 - 2015  
Municipio de Envigado – Secretaría de Educación para la Cultura

*Comité Territorial de Formación Docente*  
Dirección de Calidad Educativa



**ALCALDE DEL MUNICIPIO DE ENVIGADO**

**Héctor Londoño Restrepo**

**SECRETARIA DE EDUCACIÓN**

**Sara Cristina Cuervo Jiménez**

**DIRECCIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA**

**William Alonso Gaviria Campuzano**

**COMITÉ TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE**

**SARA CRISTINA CUERVO JIMÉNEZ**

Secretaria de educación para la cultura

**WILLIAM ALONSO GAVIRIA CAMPUZANO**

Director de calidad

**Dr. ALVARO RAMIREZ BOTERO**

Decano Facultad IUE

**Dr. JUAN GABRIEL VELEZ**

Director Planeación IUE

**LUIS CARLOS CORREA TAMAYO**

Subdirector Extensión Pedagógica UANULA

**HERNANDO MONTOYA DAVID**

Asesor de extensión UNAULA

**Lic. OMAIRA VELEZ**

Representante Magisterio ADIDA

**MG. CRUZ ESTELLA SALAZAR DUQUE**

IE Normal Superior de Envigado

**LUZ MARINA ARROYAVE**

Coordinadora IE Normal Superior de Envigado

## CONTENIDO

<b>Presentación.....</b>	<b>4</b>
<b>FORMULACIÓN: .....</b>	<b>6</b>
<b>A. Contexto:.....</b>	<b>6</b>
1. Dilemas de fines y comienzos de siglo.	
2. Nuevos Paradigmas.	
3. Nuevos Paradigmas Educativos.	
4. Fundamentos Legales de la Formación Docente.	
5. Política de formación nacional municipal y sectorial	
6. El Plan Sectorial de Educación 2011 -2014 – POLÍTICAS:	
7. Plan municipal de desarrollo 2012 – 2015 – “Envigado una oportunidad para todos”	
8. Referentes del diagnóstico	
<b>B. Necesidades de formación docente priorizadas.....</b>	<b>69</b>
<b>C. Planteamiento de la política de formación docente.....</b>	<b>74</b>
1. Justificación	
2. VISIÓN	
3. MISIÓN	
4. Características del plan territorial de formación 2012 -2015	
5. Objetivo del Plan Territorial de Formación Docente	
6. Metas a lograr en los estudiantes con los docentes formados	
7. Política Territorial de Formación Docente	
8. Análisis de viabilidad	
8.1 Viabilidad financiera	
8.2 Viabilidad Administrativa	
8.3 Viabilidad Técnica	
9. Perfil del docente	
10. Líneas de acción	
11. Estrategias y actividades	
12. Organización de la oferta	
13. Seguimiento y evaluación	
14. Plan Operativo Anual .....	<b>91</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>99</b>

*Dime y lo olvido, enséñame y lo recuerdo, involúcrame y lo aprendo.*  
*Benjamín Franklin*

## **PRESENTACIÓN:**

En el Plan de Desarrollo 2012 – 2015, “Envigado una oportunidad para todos” la educación ocupa un pilar fundamental para el logro de uno de sus objetivos estructurantes: *“Fortalecer el sistema educativo para garantizar un proceso formativo con calidad, eficiencia, pertinencia y cobertura en el municipio de Envigado”. La educación incluyente con calidad se relaciona con la atención de las necesidades educativas de las personas respetando su diversidad y con criterios de equidad, lo que está asociado con el reconocimiento de los derechos, la inclusión de valores y el desarrollo de pedagogías y enfoques innovadores que ofrezcan diversas alternativas de aprendizaje y conciban el desarrollo humano de educadores y educandos, para el logro de una educación más acorde con el desarrollo social y ayuden a construir una sociedad más democrática, tolerante, participativa y ética<sup>1</sup>*

El reto de alcanzar una educación de calidad, es también un aspecto fundamental para avanzar en la búsqueda y generación de una mayor equidad social, en la medida en que ésta permitirá superar brechas históricas entre sectores de la sociedad y de igual manera aumentar las oportunidades para que los estudiantes, en especial los más desfavorecidos y vulnerados, logren aprendizajes más pertinentes, mayores niveles formativos y una inserción más cualificada y con mejor reconocimiento en el desempeño de sus actividades futuras en el ámbito de su quehacer social, económico y político.

Al respecto, la Secretaría de Educación del municipio reconoce que para el logro de una educación de calidad, *“se requiere del compromiso permanente de todos los actores involucrados en la materialización del derecho a la educación, entre los*

---

<sup>1</sup> Plan de Desarrollo Municipal 2012 - 2015

*cuales están los docentes y directivos docentes como sujetos fundamentales en los procesos de enseñanza y aprendizaje, dada su condición de profesionales e intelectuales de la educación.*

*Involucrarse en el tema de la formación de los docentes implica pensar en contribuir a la construcción de sentido en las relaciones que se vivencian en la educación, en redimensionar el quehacer del profesional docente, en permitir la construcción de nuevas comprensiones y reelaborar las prácticas propendiendo por la consolidación de procesos de transformación y cualificación al interior de las instituciones educativas para ofrecer a los niños, niñas y jóvenes una educación de calidad”<sup>2</sup>.*

En consecuencia, el reconocimiento de la actividad profesional de los docentes y su cualificación son una necesidad y una condición para que la educación que reciben nuestros niños, niñas y jóvenes sea adecuada y pertinente a los requerimientos derivados de una realidad cada vez más compleja en razón a los cambios culturales, a las dinámicas de globalización, las nuevas expresiones de hacer política, a los nuevos movimientos sociales y sus consecuencias en la dinámica de ésta.

En este contexto, la Secretaría de Educación presenta a la comunidad educativa del municipio el Plan Territorial de Formación para la vigencia 2012 - 2015, como documento guía para el desarrollo de procesos y acciones de formación y mejoramiento profesional y para que éstos se reviertan en el desarrollo de una educación de calidad para nuestros niños, niñas y jóvenes de las instituciones educativas de nuestro municipio.

---

<sup>2</sup> <http://www.colombiaaprende.edu.co/html/productos/1685/w3-article-312305.html> - acceso julio 2 2012

## I. FORMULACIÓN:

### B. Contexto<sup>3</sup>:

#### 1. Dilemas de fines y comienzos de siglo.

Los problemas sociales que en este momento enfrenta el planeta: - la destrucción de los sistemas ecológicos del planeta, el genocidio, racismo y xenofobia, la inseguridad pública y la generalización de la delincuencia, la violencia y la intolerancia, la corrupción generalizada, la crisis económica, política y ambiental, el rezago de los sistemas educativos ante las crisis y nuevos paradigmas de este comienzo de siglo, el hambre, la desnutrición y la emigración por desempleo - han alcanzado una proporción de crisis mundial que nos lleva a repensar nuestros valores y supuestos culturales, transformarlos o sustituirlos, si estos no son los adecuados para conducirnos a una vida más digna y equitativa para las personas que habitan el planeta.

#### 2. Nuevos Paradigmas.

El nuevo siglo ha traído consigo una nueva forma de percibir el mundo, que contribuye a la supervivencia de la humanidad y a crear unas nuevas características culturales a partir de los siguientes cambios:

- Un cambio del mito del progreso a un crecimiento sostenible.
- Un cambio del individuo egocéntrico a la persona arraigada en la comunidad.
- Un cambio del juego de las naciones y la política del equilibrio del poder al juego del mundo y la política egocéntrica.
- Un cambio del mito de la competencia a la cooperación económica. Un cambio de un mundo dividido entre pobres y ricos a una distribución más justa de la riqueza.
- Un cambio de la producción compulsiva a tecnologías apropiadas y sostenibles.

---

<sup>3</sup> <http://www.colombiaprende.edu.co/html/productos/1685/w3-propertyvalue-48742.html> - acceso julio 12 2012

- Un cambio de la educación sólo para la productividad a una educación para la vida.
- Un cambio de organizaciones para la efectividad a organizaciones de aprendizaje, conscientes de sus experiencias y capaces de aprender de si mismas.
- Un cambio de la percepción del mundo a partir de una ciencia fragmentada, mecanicista a una percepción holista y sistémica del mismo.

### 3. **Nuevos Paradigmas Educativos.**<sup>4</sup>

- El propósito fundamental de la educación es el desarrollo humano. El aprendizaje implica una ampliación de las relaciones consigo mismo, con la familia y con los miembros de la comunidad global, con el planeta y con el cosmos.
- Cada individuo es inherentemente creativo. Es un ser emocional, intelectualmente único, con gran potencial espiritual y posee una capacidad ilimitada para aprender.
- El aprendizaje es un proceso multisensorial entre la persona y el mundo. El rol central de las experiencias es un proceso que introduce a los estudiantes en el mundo natural y social, así como también en su propio mundo interno. El currículum y el aprendizaje de materias son un apoyo, pero no sustituyen las relaciones humanas vitales.
- La educación necesita partir del reconocimiento del amplio rango de potencialidades humanas y de los múltiples caminos para obtener el conocimiento.
- El nuevo papel del educador incluye la facilitación del proceso de aprender, entendido éste como un proceso natural.

---

<sup>4</sup> Estos diez paradigmas son planteados por la Alianza Global para la Transformación Educativa GATE, en sus siglas en inglés.

- La educación genuina sólo puede tener lugar en un ambiente de libertad. La libertad de elección incluye la libertad para investigar, para expresarse y para el desarrollo personal.
- La educación ecológica implica una toma de conciencia de la interdependencia planetaria, de la congruencia de los procesos personales y globales y una responsabilidad para vivir en armonía con el mundo natural.
- La espiritualidad es un camino de interconexión de uno mismo con los demás. La fuente del significado y el propósito de la vida cotidiana, es la experiencia de la totalidad y la interdependencia de la vida; la vida interna de las personas, desde la espiritualidad, como fuente genuina de aprendizaje.
- Educar para una participación democrática significa que el contexto de aprendizaje debe incluir la empatía, las necesidades humanas, la justicia y el pensamiento crítico.
- Educar para la ciudadanía global, facilitará la toma de conciencia en la ecología global. Esto incluye la familia humana y otros sistemas de nuestro mundo y el universo. La educación global implica un respeto por la diversidad.

#### **4. Fundamentos Legales de la Formación Docente.**

Las acciones de formación docente que debe implementar el Estado, hacen parte de los derechos de los maestros y maestras y son esenciales para el desarrollo de los procesos educativos y especialmente para el mejoramiento de la calidad de la educación. Dado lo anterior, es importante señalar el marco normativo que existe en el País en relación con la formación de los docentes y directivos docentes, destacando entre otros los siguientes preceptos:

- **La Constitución Política de Colombia enuncia que:**
  - “La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el



acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica y a los demás bienes y valores de la cultura. La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente...”. (Art. 67).

- “El Estado tiene el deber de promover y fomentar el acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades, por medio de la educación permanente y la enseñanza científica, técnica, artística y profesional en todas las etapas del proceso de creación de la identidad nacional...El Estado promoverá la investigación, la ciencia, el desarrollo y la difusión de los valores culturales de la Nación”. (Art. 70).
- “La búsqueda del conocimiento y la expresión artística son libres. Los planes de desarrollo económico y social incluirán el fomento a las ciencias y, en general, a la cultura. El Estado creará incentivos para personas e instituciones que desarrollen y fomenten la ciencia y la tecnología y las demás manifestaciones culturales y ofrecerá estímulos especiales a personas e instituciones que ejerzan estas actividades” (Art. 71).
- De otra parte, la Ley 115 de 1994, contempla una serie de fines de carácter general de la educación que tienen que ver con la formación integral de la persona. Se señalan, entre otros aspectos, los relacionados con:
  - *“El pleno desarrollo de la personalidad...; La adquisición y generación de los conocimientos científicos y técnicos más avanzados, humanísticos, históricos, sociales, geográficos y estéticos...; El acceso al conocimiento, la ciencia, la técnica y*

*demás bienes y valores culturales, el fomento de la investigación y el estímulo a la creación artística...; El desarrollo de la capacidad crítica, reflexiva y analítica que fortalezca el avance científico y tecnológico...; La adquisición de una conciencia para la conservación, protección y mejoramiento del medio ambiente...;*

- *“La formación en la práctica del trabajo, mediante los conocimientos técnicos y habilidades... y; La promoción en la persona y en la sociedad de la capacidad de crear, investigar, adoptar la tecnología que se requiere en los procesos de desarrollo del país y le permita al educando ingresar al sector productivo”<sup>5</sup>*

En consecuencia y como elemento esencial para alcanzar lo anteriormente referido, la misma Ley en su Capítulo 2 “Formación de educadores”<sup>6</sup> señala como finalidades:

*“a) Formar un educador de la más alta calidad científica y ética; b) Desarrollar la teoría y la práctica pedagógica como parte fundamental del saber del educador; c) Fortalecer la investigación en el campo pedagógico y en el saber específico, y d) preparar educadores a nivel de pregrado y postgrado para los diferentes niveles y formas de prestación del servicio educativo” (Art. 109).*

Así mismo, en los siguientes artículos, en relación con la profesionalización docente se plantea:

*“...El Gobierno Nacional creará las condiciones necesarias para facilitar a los educadores su mejoramiento profesional, con el fin de ofrecer un servicio educativo de calidad. La responsabilidad de dicho*

---

<sup>5</sup> Artículo 5 de la Ley 115 de 1994

<sup>6</sup> Artículos 109 al 114

*mejoramiento será de los propios educadores, de la Nación, de las entidades territoriales y de las instituciones educativas” (Art. 110).*

*“La formación de los educadores estará dirigida a su profesionalización, actualización, especialización y perfeccionamiento hasta los más altos niveles de postgrado...” (Art. 111).*

Adicionalmente, en los Decretos 2277 de 1979 y 1278 de 2002, se definen las características y propósitos de la formación docente, resaltando principalmente:

*“La capacitación se establece como un derecho de los educadores en servicio. El Ministerio de Educación Nacional en asocio de las Secretarías de Educación Seccionales y de las universidades oficiales, organizarán el Sistema Nacional de Capacitación...” (Art. 58 – Decreto 2277).*

*“Constituye capacitación el conjunto de acciones y procesos educativos, graduados que se ofrece permanentemente a los docentes en servicio oficial para elevar su nivel académico....” (Art. 56 – Decreto 2277).*

*“La formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento de los educadores en servicio debe contribuir de manera sustancial al mejoramiento de la calidad de la educación y a su desarrollo y crecimiento profesional, y estará dirigida especialmente a su profesionalización y especialización para lograr un mejor desempeño, mediante la actualización de conocimientos relacionados con su formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones ....” (Art. 38 – Decreto 1278).*

De otra parte, el Decreto 709 de 1996 “Por el cual se establece el reglamento general para el desarrollo de programas de formación de educadores y se crean condiciones para su mejoramiento profesional”, señala de manera específica:

*“La formación de educadores debe fundamentarse en los fines y objetivos de la educación, establecidos en la Ley 115 de 1994 y en especial atenderá los fines generales que orientan dicha formación, señalados en el artículo 109 de la misma Ley. Tendrán en cuenta además, la trascendencia que el ejercicio de la profesión de educador tiene sobre la comunidad local y regional.*

*La formación de educadores debe entenderse como un conjunto de procesos y estrategias orientadas al mejoramiento continuo de la calidad y el desempeño del docente como profesional de la educación”. (Art. 2).*

*El Plan Decenal de Educación 2006-2016 “Pacto social por la Educación” se define “como un pacto social por el derecho a la educación, y tiene como finalidad servir de ruta y horizonte para el desarrollo educativo del país en el próximo decenio, de referente obligatorio de planeación para todos los gobiernos e instituciones educativas y de instrumento de movilización social y política en torno a la defensa de la educación, entendida ésta como un derecho fundamental de la persona y como un servicio público que, en consecuencia, cumple una función social”. Es decir, determina el carácter social de la educación en un contexto de equidad, justicia e igualdad.*

*A nivel municipal, el Decreto 207 de mayo de 2012 “Por el cual se crea el Comité Territorial de Capacitación Docente del municipio de Envigado.” establece dentro de sus funciones la de definir políticas de actualización y*

*especialización de docentes e investigación para el mejoramiento de la calidad de la educación.*

*“Los programas de formación de educadores<sup>7</sup> se estructuran teniendo en cuenta, en especial, el desarrollo armónico de los siguientes campos:*

- ***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.
- ***Formación disciplinar*** específicamente en un área de conocimiento que lleve a la profundización en un saber o disciplina determinada o en la gestión de la educación.
- ***Formación científica e investigativa*** que brinde los fundamentos y la práctica para la comprensión y aplicación científica del saber y la capacidad para innovar o investigar en el campo pedagógico.
- ***Formación Deontológica y en valores humanos*** que promuevan la idoneidad ética del educador, de manera que pueda contribuir efectivamente con los educandos, a la construcción permanente de niveles de convivencia, tolerancia, responsabilidad y democracia”.

## **5. Política de formación nacional municipal y sectorial**

### **5.1. Políticas Nacionales:**

**El Plan Decenal de Educación 2006-2016<sup>8</sup>:** La política nacional educativa está contenida en el Plan Decenal Nacional de Educación y el Plan Sectorial educativo del Gobierno Nacional 2012 – 2014.

El Plan Decenal Nacional de Educación 2005-2015 determinó lineamientos de política, en seis de sus principios, que orientan el derrotero a seguir en la formación permanente del magisterio colombiano. Veamos:

---

<sup>7</sup> Artículo 38, decreto 1278 de 2002. ***Formación y capacitación docente.***

<sup>8</sup> <http://www.plandecenal.edu.co/html/1726/w3-channel.html> - acceso julio 3 2012

- Para el Desarrollo profesional, dignificación y formación de docentes y directivos docentes, el Plan Decenal propone la necesidad de: “Articular los niveles de formación inicial, pregrado, postgrado y la formación permanente de los maestros, mediante políticas públicas y un Sistema Nacional de Formación y Promoción Docente, cuyos ejes esenciales sean la pedagogía, la ciencia, el arte, la tecnología, la investigación, la ética y los derechos humanos”. Tarea de gran magnitud para el Estado colombiano; una de las características de la formación de los maestros es la evidente desarticulación en todos los niveles de formación y la fragmentación institucional que no ha posibilitado avanzar en la elaboración de políticas públicas coherentes con los procesos de formación de los maestros, tanto de la formación inicial como en servicio, en aras de contar con un sistema nacional de formación docente desde el cual se establezca el marco de formación pedagógica de los maestros a partir de los ejes enunciados.
- “Garantizar pedagogías pertinentes para el reconocimiento de la diversidad étnica, cultural, de creencias y las demás formas asociativas que implican la interculturalidad y que hacen parte de la identidad nacional”. Conformar un principio del Plan Decenal orientado al logro de la equidad, para posibilitar el acceso y permanencia de los estudiantes en el marco del respeto a las diversas etnias y culturas que conforman el país y en el logro de la calidad educativa. La construcción de pensamiento y saber pedagógico para elaborar pedagogías apropiadas que interpreten y posibiliten el reconocimiento de los grupos diversos que se asientan en el territorio colombiano, facilitando la formación de su identidad, es esencial en la construcción de la democracia nacional. Recuperar la Pedagogía como la ciencia fundante que forma al maestro es básica para el desarrollo y la construcción de

una práctica pedagógica moderna, comprometida con la construcción de la nacionalidad colombiana y regional.

- “Transformar la formación inicial y permanente de docentes y directivos para que centren su labor de enseñanza en el estudiante como sujeto activo, la investigación educativa y el uso apropiado de las TIC”. Constituye un reto la renovación pedagógica para el Estado, las instituciones formadoras de docentes, los centros de investigación, las instituciones educativas, el magisterio y el mismo maestro transformar los procesos de formación docente, para ello, la práctica docente como objeto de conocimiento y reflexión se convierte en eje primordial para orientar los procesos de investigación pedagógica que incidirán en la formación del nuevo maestro. El uso de las TIC en la educación como instrumento que abre un amplio espectro de posibilidades a los maestros e instituciones educativas de todo orden para desarrollar la práctica educativa, al generar y facilitar interacciones diversas entre los maestros y los estudiantes, los maestros y sus pares, los estudiantes y homólogos, y de estos con las instituciones y el mundo, se convierten en un componente que potencia la transformación de la escuela y de la práctica pedagógica.
- “Desarrollar y fortalecer la cultura de la investigación, con el propósito de lograr un pensamiento crítico e innovador y el desarrollo humano sostenible, de acuerdo con las necesidades de cada contexto y como aporte a la transformación socio cultural”. Constituye uno de los fines que deberá perseguirse para hacer frente a los contextos de globalización, en el desarrollo y consecución de la autonomía, además lograr desarrollar ‘un pensamiento crítico en los maestros’ es base fundamental para transformar la práctica docente, mediante procesos de observación, sistematización y reflexión activa, posibilitadoras de

la construcción de narrativas pedagógicas en los múltiples núcleos temáticos y didácticas específicas de enseñanza.

- “Fortalecer los programas de formación y cualificación de docentes de preescolar y de las instituciones”. Constituye una estrategia para mejorar ostensiblemente la educación preescolar a través de la cualificación de los docentes de este nivel.
- Finalmente, el Plan Decenal establece la necesidad de “Incrementar la inversión para dignificar y profesionalizar al personal al servicio de la educación y garantizar una mejora significativa en las condiciones laborales, salariales, de bienestar y mejora de incentivos”. Incrementar los recursos tanto nacionales como territoriales es una prioridad sentida por la sociedad y el magisterio colombiano; no puede seguirse considerando la formación continuada de los maestros como un asunto agregado en las políticas de Estado, si se piensa en serio en mejorar la calidad de la educación que se ofrece; estudios recientes sobre la educación en el mundo (Fuller y Clarke, 1994)<sup>9</sup> muestran que el maestro constituye el factor de mayor peso en la calidad de la educación en cuanto lo que aprenden los niños, será de mejor calidad si el maestro está mayormente preparado: la relación es directamente proporcional al nivel de formación y preparación del docente.
- Adicionalmente, no puede permitirse que la formación continuada de los maestros se realice a partir de una diáspora de programas y cursos fragmentados ofrecidos por diversas instituciones, que generalmente sustraen al maestro de su ejercicio docente, marginándolo de su institución para ‘capacitarlo’ a través de conferencias, con la premisa de que ‘lo aprendido’ se revertirá o derramará posteriormente sobre la escuela y el aprendizaje de los niños; este proceder a fracasado rotundamente, además de no

---

<sup>9</sup> Citados por José Joaquín Brunner y Gregory Elacqua, en: *Factores que inciden en una educación efectiva*.



visualizarse los resultados de tales esfuerzos de la inversión por parte del Estado. Deberá la formación continuada de los maestros constituirse en una experiencia de producción de conocimientos prácticos esenciales en todo el proceso educativo y estar debidamente articulada en las instituciones formadoras de docentes. Constituye un gran reto la resignificación de las universidades en este sentido, pensar la formación del docente en ejercicio es reflexionar la formación del formador y articularlo a investigaciones serias, estructuradas, sistémicas y rigurosas, ligadas a la visión y misión de las Universidades, de las Facultades de Educación y Escuela Normal Superior; proyectos de investigación que den cuenta de sus metas e impactos sociales y formativos, y se transformen en centros de altos estudios de pedagogía, de renovación de la enseñanza y reestructuradora de los ambientes escolares.

## **6. El Plan Sectorial de Educación 2011 -2014 – POLÍTICAS<sup>10</sup>:**

- Una educación de calidad es aquella que forma mejores seres humanos, ciudadanos con valores éticos, respetuosos de lo público, que ejercen los derechos humanos y conviven en paz. Una educación que genera oportunidades legítimas de progreso y prosperidad para ellos y para el país.
- Una educación competitiva, que contribuye a cerrar brechas de inequidad, centrada en la institución educativa y en la que participa toda la sociedad.

### **6.1.OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS:**

- Brindar educación inicial de calidad en el marco de una atención integral
- Mejorar la calidad de la educación en todos los niveles

---

<sup>10</sup> <http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-article-293647.html> - acceso julio 3 2012

- Disminuir las brechas en acceso y permanencia: rural – urbana, poblaciones y regiones.
- Educar con pertinencia e incorporar innovación en la educación.
- Fortalecer la gestión del sector para ser modelo de eficiencia y transparencia.

## 7. Plan municipal de desarrollo 2012 – 2015 – “Envigado una oportunidad para todos<sup>11</sup>”

### 7.1. Componente 1.1 EDUCACIÓN INCLUYENTE CON CALIDAD:

**Objetivo general.** Fortalecer el sistema educativo para garantizar un proceso formativo con calidad, eficiencia, pertinencia y cobertura en el municipio de Envigado.

La educación incluyente con calidad se relaciona con la atención de las necesidades educativas de las personas respetando su diversidad y con criterios de equidad, lo que está asociado con el reconocimiento de los derechos, la inclusión de valores y el desarrollo de pedagogías y enfoques innovadores que ofrezcan diversas alternativas de aprendizaje y conciban el desarrollo humano de educadores y educandos, para el logro de una educación más acorde con el desarrollo social y ayuden a construir una sociedad más democrática, tolerante, participativa y ética.

**CALIDAD EDUCATIVA:** En el municipio existen dificultades para garantizar una educación de calidad, eficiente y pertinente porque todavía la práctica investigativa de docentes y estudiantes es baja; han persistido pedagogías poco revolucionarias, que en nada incentivan la innovación; y el

---

<sup>11</sup> <http://www.envigado.gov.co/Secretarias/OficinaAsesoradePlaneacion/Lists/> acceso julio 3 2012

desarrollo de la ciencia y el emprendimiento ha sido poco, al igual que el uso de las nuevas tecnologías.

Para consolidar una educación con mayor calidad que retenga al estudiante y responda a las dinámicas sociales y empresariales, la Administración Municipal plantea una serie de acciones enfocadas al aseguramiento de la calidad educativa municipal; la primera es la creación del programa de fomento a la ciencia, la tecnología y la innovación de la Secretaría de Educación para la Cultura, como una apuesta hacia el fortalecimiento de las competencias investigativas y laborales que permitan formar emprendedores exitosos y un talento humano capacitado para la vida y el mundo laboral. Para tal fin se buscará el patrocinio de entidades públicas y privadas de los ámbitos nacional, departamental e internacional.

La segunda estrategia se refiere al trabajo con la primera infancia, niños y niñas, que serán atendidos en su entorno comunitario mediante la intervención directa desde la orientación pedagógica al personal y la vigilancia a instituciones que atiendan a esta población, para garantizar un hilo conductor en la orientación educativa. Igual atención se dará a los factores asociados a la calidad y a las oportunidades para el acceso y permanencia de los niños y jóvenes al sistema, con criterios de equidad e inclusión.

Desde los contenidos curriculares, se dará especial énfasis a la construcción de modelos educativos flexibles con currículos con enfoque por competencias y ejes transversales en sexualidad; derechos humanos desde el reconocimiento de la identificación, visibilización y respeto de las diferentes poblaciones por su etnia, identidad sexual o discapacidad; educación ambiental y vial;

prevención de las adicciones; escuelas saludables; y equidad de género, aspecto al que se le ha dado poca relevancia.

De igual manera, se fortalecerá el fomento de la lectura y la escritura, facilitando el acceso y el uso de libros y otros materiales a la población, incorporando así las estrategias del Plan Nacional de Lectura y Escritura, “Leer es mi cuento”, que busca que la lectura y la escritura estén presentes en los aprendizajes de todas las áreas del conocimiento. Para lograrlo, desde el PNLE se conciben la lectura y la escritura como prácticas que se relacionan con procesos cognitivos, pero que también están estrechamente relacionadas con las dimensiones sociales de su uso y como derecho básico al que deben tener acceso todos los ciudadanos. De esta manera, el PNLE contempla tres dimensiones básicas de la lectura y de la escritura: su condición de **derecho** para tener acceso al ejercicio de la ciudadanía plena, su condición de herramienta de inserción **social** y las consideraciones propias del ámbito cognitivo.

Las acciones que adelanta el Plan se implementan a través de cinco componentes y proyectos transversales:

- **Materiales de lectura y escritura**
- **Fortalecimiento de la escuela y de la biblioteca escolar**
- **Formación de mediadores de lectura y escritura**
- **Comunicación y movilización**
- **Seguimiento y evaluación**

Desde la práctica docente se realizarán procesos de cualificación para mejorar sus competencias y lograr, de esta manera, una educación pertinente con énfasis en inglés y nuevas tecnologías, y se les brindará nuevos incentivos. Respecto a la

infraestructura, la Administración Municipal construirá ambientes escolares sanos con garantías de acceso y disfrute.

Una de las preocupaciones más frecuentes de los padres de familia es qué pasa con sus hijos una vez finalizada la jornada escolar. Por esa razón, y como una estrategia para mejorar la calidad de la educación, la Secretaria de Educación para la Cultura trabaja en la implementación de la jornada escolar completa con la finalidad de mejorar los aprendizajes de los estudiantes, la gestión de cada establecimiento y lograr mayor equidad en la educación. Al mismo tiempo es una acción que iguala las oportunidades de aprender, al aumentar de manera significativa el tiempo de trabajo escolar a todos los estudiantes de los establecimientos educativos. Adicionalmente, se continuará con las jornadas complementarias para las instituciones educativas que inicialmente no implementen la jornada escolar completa, para que los niños utilicen el tiempo adicional al horario escolar en actividades lúdicas, deportivas y pedagógicas. El tiempo de la jornada complementaria ha contribuido al fortalecimiento pedagógico y ha sido un espacio de crecimiento, donde los niños se relacionan con otros, consigo mismos y con el entorno.

## **7.2. Líneas de acción y programas para el sector educativo planteados en el Plan de Desarrollo municipal<sup>12</sup>:**

- **Programa 1.1.1 ¡NI UNO MENOS!: COBERTURA EDUCATIVA CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES :**

### **Sub programas:**

- Todos matriculados
- Docentes con asignación académica adecuada

---

<sup>12</sup> <http://www.envigado.gov.co/Secretarias/OficinaAsesoradePlaneacion> - Acceso julio 8 de 2012

- Inclusión de los diferentes grupos poblacionales con equidad y enfoque diferencial
- Envigado disminuye la deserción escolar
- **Programa 1.1.2: CON MEJOR DESEMPEÑO ACADÉMICO**
  - Sub programas:**
    - Directivos docentes con mejor calidad en su gestión.
    - Prácticas pedagógicas para un modelo educativo de
    - Establecimientos educativos con MTIC (Medios y Tecnologías de la información y la Comunicación)
    - Espacios escolares sanos y accesibles
- **Programa 1.1.3 INSTITUCIONALIDAD FORTALECIDA PARA LA GESTIÓN**
- **Programa 1.1.4 FORMACIÓN TÉCNICA, TECNOLÓGICA Y/O SUPERIOR PERTINENTE Y CON CRITERIOS DE EQUIDAD PARA LOS DIFERENTES GRUPOS POBLACIONALES**

## 8. Referentes del diagnóstico:

### 8.1. Caracterización de los docentes (Julio de 2012):

<b>Docentes y directivos docentes</b>	
<b>Cantidad de hombres:</b>	<b>170</b>
<b>Cantidad mujeres:</b>	<b>417</b>
<b>Directivos docentes</b>	<b>41</b>
<b>Docentes</b>	<b>546</b>
<b>Total</b>	<b>587</b>

Sector		Docentes de preescolar	34
Urbano	544	Docentes de básica primaria	185
Rural	43	Docentes básica secundaria y media	327
Total			587

Estatuto docente 2277		Estatuto docente 1278	
Grado escalafón	Cantidad docentes	Grado escalafón	Cantidad docentes
1°	1	1-A	11
2°	1	1-B	1
6°	4	2-A	206
8°	10	2-A-E	46
10°	6	2-B	37
11°	11	2B-E	16
12°	32	3AM	6
13°	74	3-B	1
14°	123	3B-M	1
<b>Total</b>	<b>262</b>	<b>Total</b>	<b>325</b>

Edades:	Cantidad	Edades:	Cantidad
64 años	8	43 años	17
63 años	5	42 años	23
62 años	5	41 años	16
61 años	7	40 años	11
60 años	8	Rango entre 40 y 49 años	231
Rango entre 60 y 65	33	39 años	16

años					
59 años		6	38 años		11
58 años		15	37 años		11
57 años		14	36 años		13
56 años		17	35 años		12
55 años		12	34 años		13
54 años		29	33 años		17
53 años		20	32 años		7
52 años		19	31 años		8
51 años		24	30 años		9
50 años		24	<b>Rango entre 30 y 39 años</b>		<b>117</b>
<b>Rango entre 50 y 59 años</b>		<b>180</b>	29 años		<b>5</b>
49 años		31	28 años		5
48 años		24	27 años		5
47 años		23	26 años		6
46 años		25	25 años		0
45 años		29	24 años		2
44 años		32	23 años		3
22 años		0			
21 años		0			
20 años		0			
<b>Rango entre 20 y 29 años</b>		<b>26</b>			
<b>Total:</b>		<b>587</b>			

Área de formación	Cantidad	Área de desempeño
Administración de negocios	1	Tecnología e informática
Administración de Empresas	3	Matemáticas



<b>Administrador público local y regional</b>	<b>1</b>	<b>Educación física</b>
<b>Administradora de Recursos Humanos y Tecnóloga en Promoción Social</b>	<b>1</b>	<b>Educación religiosa</b>
<b>Bachiller</b>	<b>1</b>	<b>Básica primaria</b>
<b>Bachiller pedagógico</b>	<b>4</b>	<b>3 en básica Primaria - 1 sociales</b>
<b>Biólogos</b>	<b>4</b>	<b>3 en ciencias naturales - 1 directivo</b>
<b>Comunicadora Social- periodista</b>	<b>2</b>	<b>1 humanidades lengua castellana - 1 inglés</b>
<b>Contador público</b>	<b>2</b>	<b>Básica primaria y ciencias sociales</b>
<b>Economista</b>	<b>2</b>	<b>Ciencias naturales y ed ambiental</b>
<b>Especialista en docencia universitaria</b>	<b>1</b>	<b>Directivo docente</b>
<b>Diseñador industrial</b>	<b>1</b>	<b>Tecnología e informática</b>
<b>Fisioterapeuta y tecnólogo deportivo</b>	<b>1</b>	<b>Directivo docente</b>
<b>Ing. Instrumentación y Control</b>	<b>3</b>	<b>Matemáticas</b>
<b>Ingeniero químico</b>	<b>12</b>	<b>3 ciencias naturales química - 1 matemáticas</b>
<b>Ingeniera de Alimentos</b>	<b>2</b>	<b>Ciencias naturales y ed ambiental - 1 matemáticas</b>
<b>Ingeniero de sistemas</b>	<b>9</b>	<b>Tecnología e informática</b>
<b>Historiador</b>	<b>2</b>	<b>Sociales</b>
<b>Ingeniero Industrial</b>	<b>4</b>	<b>1 directivo - 2 matemáticas- 1 tecnología en informática</b>
<b>Ingenieros eléctricos -</b>	<b>5</b>	<b>física - matemáticas</b>

electrónicos		
Ingeniero de Petróleos	2	Matemáticas
Ingeniero Geólogo	1	Matemáticas
Ingeniero Agrícola	1	Ciencias naturales
INGENIERO EN MATERIALES	1	Matemáticas
Ingeniero de Producción	1	Matemáticas
Ingeniero de Productividad y Calidad	2	Matemáticas - 1 directivo
Ingeniero Metalurgico	3	Matemáticas - tecnología e informática
ingeniero mecánico	2	Matemáticas -física
Tecnologo Especializado en Educacion Especial	1	Básica primaria
TécnoLOGA en Educación Preescolar	2	Básica primaria - PREESCOLAR
Tecnologo en Educacion Basica Primaria,	1	Básica primaria
Tecnologo en Educacion Fisica	1	Educación física
Tecnóloga en Costos y Auditoria	1	Básica primaria
Traductora Ingles- Francés Español	1	Inglés
Teólogo	1	Religión
Sociologo	6	Ciencias socilaes - 1 directivo
Profesional en Deportes	2	Idioma extranjero inglés
Profesional en entrenamiento deportivo	1	Educación física
Profesional en Idiomas	2	Inglés
PSICOLOGO	1	Básica primaria
Politóloga	1	Ciencias socilaes
P.U Diplomado en Filosofia	1	Humanidades y Lengua

		Castellana
P.U. Bacteriologa y Laboratorista Clinico	1	Básica primaria
Matemático	3	matemáticas
P.U. en Idiomas	1	Inglés
Maestros	8	Básica primaria
Maestro en Artes Plasticas	4	Artística
Médico veterinario	1	Ciencias naturales
Normalistas superiores	7	Básica primaria
<b>TOTAL NO LICENCIADOS:</b>	<b>121</b>	
<b>Licenciados en todas las áreas</b>	<b>466</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>587</b>	
<b>Docentes con especialización</b>	<b>172</b>	
<b>Docentes con maestría</b>	<b>38</b>	
<b>Total docentes con post grado</b>	<b>197</b>	
<b>Tipos de maestría:</b>		
<i>Maestría en desarrollo humano</i>	21	
<i>Magister en Educación</i>	4	
<i>Magister en educación, orientación y consejería</i>	1	
<i>Magister en educación - sicopedagogía</i>	2	
<i>Magister en educación - y desarrollo comunitario</i>	2	
<i>Magister desarrollo educativo social</i>	1	
<i>Magiester en química</i>	1	

<i>Magister énfasis en escuela y comunidad</i>	1	
<i>Magister en ciencias sociales</i>	1	
<i>Magister en bosques y conservación ambiental</i>	1	
<i>Magister en enseñanza de las ciencias exactas</i>	1	
<i>Magister en tecnología educativa</i>	1	
<i>Magister en modelos de enseñanza problémica</i>	1	
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	

### DIAGNÓSTICO MUNICIPAL - INGLÉS

<b>Número de docentes</b>	<b>546</b>
Número de docentes de inglés	35
<b>Número de docentes con diagnóstico</b>	<b>19</b>
Numero de docentes diagnosticados en C1	2
Numero de docentes diagnosticados en B2	4
Numero de docentes diagnosticados en B1	11
Numero de docentes diagnosticados en A2	1
Numero de docentes diagnosticados en A1	1

### EVALUACIÓN REALIZADA POR LA UNIVERSIDAD EAFIT

150 docentes evaluados en agosto de 2010

Nivel acorde con el MCER	Porcentaje
<b>A0</b>	<b>45,7%</b>
<b>A1</b>	<b>43,8%</b>

<b>A2</b>	<b>8,6%</b>
<b>B1</b>	<b>1,2%</b>
<b>B2</b>	<b>0,6%</b>

**EVALUACIÓN REALIZADA POR EL MEN**  
**53 docentes evaluados en junio de 2011**

<b>Nivel acorde con el MCER</b>	<b>Porcentaje</b>
A0	<b>24.53%</b>
A1	<b>28.30%</b>
A2	<b>13.21%</b>
B1	<b>16.98%</b>
B2(B2, C1, o C2, sin embargo, esta información no se presenta de manera discriminada)	<b>16.98%</b>

<b>APROPIACIÓN DE LAS TIC (muestra 75,4% de los docentes y directivos docentes)</b>			
		<b>2012 - 2013</b>	<b>2014</b>
Windows básico (navegación por ventanas, guardar archivos, manejo de USB,)	Bien	84%	
	Regular	9%	
	Nada	7%	
	No responde	0%	
	Total	100%	
Internet (Uso de buscadores, correo electrónico,	Bien	64%	
	Regular	20%	
	Nada	16%	

adjuntar y descargar archivos, grabar imágenes, videos)	No responde	0%	
	Total	100%	
Ofimática (Manejo básico de Word, Excel, Power Point)	Bien	52%	
	Regular	34%	
	Nada	14%	
	No responde	0%	
	Total	100%	
Otro software (dominio de programas de diseño, programación, edición, multimedia etc.)	Bien	9%	
	Regular	41%	
	Nada	50%	
	No responde	0%	
	Total	100%	

### 8.3. Análisis de la evaluación de desempeño docente 1278

**Se realizó con base a los siguientes criterios:**

- Identificar los docentes y directivos docentes con puntaje inferior y superior.
- Promediar cada uno de los criterios de evaluación de todos los docentes y directivos docentes, estableciendo los promedios bajos o altos.
- Establece los EE con menor calificación obtenida y que no alcanzaron la meta establecida para la evaluación de desempeño.
- Así mismo, debe contrastar esta información con los perfiles de los funcionarios nombrados por concurso, con el fin de identificar los aspectos más fuertes y débiles del perfil de estos nuevos docentes. De acuerdo con el perfil de los docentes, se debe analizar relaciones con los resultados obtenidos en las competencias de las diferentes áreas del conocimiento

(por ejemplo: si un mejor desempeño en determinada área está relacionado con docentes con un buen perfil en esa área respectiva).

- De esta manera se pueden identificar y priorizar las áreas de conocimiento, los docentes y directivos docentes y los EE a los cuales se les dirigirá en primera instancia la formación para mejorar el desempeño.

La Evaluación de Desempeño es un proceso mediante el cual se obtiene información de manera sistemática, con el fin de emitir un juicio de valoración acerca de un aspecto y que están definidas en el cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de los resultados a través de su gestión (Decreto 3782 del 2 de Octubre de 2007 Artículo 2) lo cual identifica las fortalezas y oportunidades de mejoramiento y propicia acciones para el desarrollo personal y profesional y es por eso que se caracteriza por ser un proceso Continuo ya que debe ser todo el año escolar, Sistemático ya que implica planificar y organizar el proceso y la Evidencia debe sustentarse en pruebas y demostraciones objetivas del desempeño laboral.

Son objeto de Evaluación de Desempeño laboral los docentes y directivos docentes que ingresaron al servicio educativo estatal según lo establecido en el Decreto Ley 1278 de 2002, superaron la evaluación periodo de prueba, han sido nombrados en propiedad y llevan mínimo tres meses continuos o discontinuos laborando en un establecimiento educativo.

En el Municipio de Envigado para el año 2011 se cuentan con un total de 590 Docentes y Directivos Docentes de la planta, de los cuales en propiedad 248 y en periodo de prueba 19.

Para el año 2010 se tiene 55 Docentes y Directivos en periodo de prueba y 191 en propiedad.

### 8.3.1. EVALUACION EN PERIODOD DE PRUEBA

Los Resultados de la evaluación en periodo de prueba para el año 2011 fueron satisfactorios.

Dentro de las Competencias a evaluar se tiene:

- Competencias Especificas tipo A hacen referencia a las acciones pedagógicas que orientan los procesos de aprendizaje.
- Competencias Generales Tipo B hacen la referencia a todos las acciones realizadas por los docentes y directivos docentes cuyo objetivo es lograr el desarrollo del a misión, visión y los objetivos de la institución escolar.
- Competencia General Tipo C son las acciones que se desarrollan a través de proyectos, programas o actividades que van encaminados a vincular a la institución con la comunidad que le rodea.

Es de destacar que el aspecto de Competencia Específica de mayor calificación fue “Dominio de contenidos curriculares” con un 90.68 el cual muestra suficiente conocimiento y dominio sobre su disciplina y saber.

Los indicadores que se aplican en esta competencia son:

- La manera de cómo desarrolla con los estudiantes de manera coherente y solvente, las temáticas planteadas en la programación curricular para trabajar en el aula.
- Utiliza con los estudiantes una comunicación adecuada acertada que facilite el desarrollo de los contenidos curriculares, actualiza los conocimientos relacionados con su área del saber, emplea diferentes fuentes de información.

“Capacidad Comunicativa” con una calificación de 88.74 el cual expresa a los estudiantes de manera asertiva las ideas, planeamiento y argumentos sobre el desarrollo de las temáticas en el aula. Los indicadores que aquí se aplican:



- Escucha y atiende oportunamente las inquietudes y observaciones de los estudiantes dentro del aula.
- Expresa a los estudiantes de manera clara y respetuosa sus puntos de vista y argumentos dentro del aula.

“Capacidad de Conciliación” con una calificación de 87.53 el cual influye en la solución de conflictos que se presentan en el aula. Los indicadores que aquí se aplican:

- Interviene de manera adecuada y oportuna en las problemáticas del curso, apoyado en los conductos regulares de la institución escolar.
- Genera ambiente de confianza y respeto entre los estudiantes del curso.

La competencia general “Relaciones personales” con un 89.78 el cual muestra que las relaciones cordiales y de colaboración con los demás miembros de la organización educativa en procura de un buen clima organizacional. Los indicadores que aquí se aplican:

- Actúa amablemente con todos los miembros de la comunidad escolar
- Contribuye con sus actuaciones personales a la consolidación armónica del grupo docente

La Competencia general “Compromiso Institucional” con una calificación de 89 el cual el docente o directivo Docente orienta su comportamiento en relación con los objetivos, prioridades y necesidades de la institución educativa. Los indicadores que aquí se aplican:

- Participa activamente en el logro de los objetivos y metas comunes de la institución escolar.
- Respeto y cumple los acuerdos y normativos que rigen la institución educativa.
- Asume fuera del aula de clase la responsabilidad de formar integralmente a los estudiantes.

La Competencia General “Compromiso Institucional” orienta su comportamiento en relación con los objetivos prioridades y necesidades de la institución educativa. Los indicadores que aquí se aplican

- Participa activamente en el logro de los objetivos y metas comunes de la institución escolar.
- Respeta y cumple los acuerdos y normativas que rige la institución educativa.
- Asume fuera del aula de clase la responsabilidad de formar integralmente a los estudiantes.

La competencia general “Trabajo en Equipo” con una calificación de 88.89, participa con los otros miembros de la comunidad educativa en el diseño, desarrollo y evaluación de los diferentes actividades escolares académicas, no lectivas y de orientación. Los indicadores que aquí se aplican

- Aporta sus conocimientos al equipo de docentes y directivos docentes para alcanzar colectivamente los objetivos.
- Participa proactivamente en proyectos y actividades de la institución educativa, se integra fácilmente con los miembros de la comunidad.

Del total de los evaluados en periodo de prueba del año 2011,

- 13 Docentes están ubicados en una escala de valoración de entre 90 y 100 en la categoría sobresaliente.
- 6 docentes están ubicados entre 60 y 89 en la categoría satisfactorio

Los resultados en periodo de prueba para el año 2010 fueron satisfactorios. La Competencia Especifica “Formación Ética y Valores” con una calificación de 92.63 en donde el docente suscita y construye escenarios y dinámicas, en el ámbito social y educativo, que promueven el ejercicio de la ética y los valores. Los indicadores que se aplican

- Promueve el ejercicio de la ética y los valores en todas las relaciones de los estudiantes.
- Promueve comportamientos éticos a partir de las situaciones problemáticas de los estudiantes
- Incorporan problemáticas nacionales y mundiales al análisis ético con los estudiantes.

La Competencia “Liderazgo” Con una calificación de 92.16 genera condiciones favorables para que los estudiantes logren los objetivos en las actividades académicas. Los indicadores que aquí se aplican:

- Motiva a los estudiantes para que todos participen en la realización de las actividades del aula
- Plantea a los estudiantes oportuna y permanente ideas innovadoras que contribuyan al desarrollo de las actividades académicas.

La Competencia “Dominio de contenidos Curriculares” con una calificación de 91.78 muestra suficiente conocimiento. Y dominio sobre su disciplina y saber. Los indicadores que aquí se aplican:

- Desarrolla con los estudiantes de manera coherente y solvente, las temáticas planteadas en la programación curricular para trabajar en el aula.
- Utiliza con los estudiantes una comunicación adecuada acertada que facilite el desarrollo de los contenidos curriculares.
- Actualiza los conocimientos relacionados con su área del saber.
- Emplea diferentes fuentes de información en el desarrollo de los contenidos curriculares.

#### **DENTRO DE LAS COMPETENCIAS GENERALES LAS DE MAYOR CALIFICACION FUERON:**

Proyección de la Institución Educativa en la Comunidad en donde se resalta positivamente el valor de la institución educativa con respecto a su entorno. Los indicadores que aquí se aplican:

- Proyecta una actitud positiva y expresa satisfacción en relación con el trabajo profesional que desempeña en esa institución educativa.
- Reconoce y valora las fortalezas de la institución escolar y su papel dentro de la comunidad.

### **8.3.4. EVALUACION ANUAL DE DESEMPEÑO LABORAL**

La evaluación anual de desempeño laboral del docente y del directivo docente es un proceso permanente que permite verificar el quehacer profesional de los educadores identificando fortalezas y aspectos de mejoramiento; para esto, se acude a la valoración de sus competencias funcionales y comportamentales. Los resultados de la evaluación anual de desempeño laboral, harán parte de la autoevaluación institucional y servirán para el diseño de los planes de mejoramiento institucional y de desarrollo personal y profesional de docentes y directivos docentes.

A través de la directiva ministerial No. 26, expedida este 31 de agosto del 2010, el Ministerio de Educación informa a las secretarías de educación de departamentos, distritos y municipios certificados, directivos docentes y docentes, que el Consejo de Estado, en la sentencia proferida el 25 de febrero de 2010 dentro del expediente 11001-03-25-000-2008-00007-00, ratificó la evaluación anual de desempeño laboral de los docentes y directivos reglamentada por el Decreto 3782 de 2007

Así mismo, el Consejo de Estado resolvió decretar la nulidad de las expresiones "primera valoración", "segunda valoración", "dos valoraciones" y "una vez exista vacante" contenidas en el Decreto mencionado.

Lo anterior implica que en la evaluación anual de desempeño laboral, el evaluador sólo emitirá una única calificación al finalizar el año escolar, siempre que el evaluado haya ejercido el cargo en el establecimiento educativo mínimo durante tres meses continuos o discontinuos.

La evaluación de desempeño fue reglamentada con el decreto 3782 del 2007 , regido por el Decreto Ley 1278 del 2002 que define que son las secretarías las encargadas de organizar y divulgar el proceso en su entidad territorial, y prestar asistencia técnica a evaluadores y evaluados.

## **EVALUACION ANUAL AÑO 2010**

Para el año 2010 la Competencia Funcional de mayor puntaje “Dominio Curricular” con una calificación de 95.96 está dentro del área de gestión académica con capacidad para aplicar y enseñar los conocimientos de las áreas a cargo, incorporando las directrices sectoriales, involucrando el conocimiento del currículo de la institución y del plan de estudios específico de cada área a cargo. Se manifiesta cuando el docente demuestra conocimientos actualizados y dominio de su disciplina en los procesos académicos que dirige, conoce el currículo y establece conexiones que articulan su área y grado con otras áreas y grados.

La Competencia “Planeación y Organización Directiva” con una calificación de 94.67 y es la capacidad para orientar estratégicamente el establecimiento, de acuerdo con el PEI, las características sociales, económicas, establece y socializa indicadores de seguimiento que permitan ajustar los planes y proyectos.

La Competencia “Planeación y Organización académica” con un puntaje de 94.47 es la capacidad para organizar los procesos de enseñanza – aprendizaje del plan de estudios de acuerdo con el PEI, así como generar y mantener ambientes propicios para el aprendizaje, presenta un plan organizado con estrategias, acciones y recursos para el año académico, lleva una programación sistemática y optimiza el tiempo diario de sus clases, mantiene un ambiente organizado de trabajo.

La Competencia Comportamental “Orientación al logro” con una calificación de 96.25 tiene la capacidad para dirigir el conocimiento propio hacia el cumplimiento de estándares elevados, con miras al mejoramiento continuo, esta competencia se manifiesta cuando se trabaja para cumplir con sus funciones con altos niveles de calidad, demuestra esfuerzo y persistencia

en la consecución de sus objetivos, afrontado obstáculos y situaciones difíciles.

La Competencia “Compromiso Social e Institucional” con un puntaje de 95.77 con capacidad para asumir responsabilidad con ética y profesionalismo, dentro y fuera del establecimiento, anteponiendo los intereses institucionales a los personales e identificándose con los valores, principios y políticas institucionales, muestra respeto hacia los estudiantes , el equipo docente, los directivos, el personal administrativo y la comunidad, acata y divulga las normas y políticas nacionales, regionales.

La Competencia “Trabajo en Equipo” con una calificación de 94.92 con capacidad para trabajar cooperativamente con los diferentes miembros de la organización escolar, establece relaciones de colaboración para el logro de los objetivos compartidos, establece relaciones profesionales y de equipo que potencien su trabajo y el logro de las metas institucionales.

### **EVALUACION ANUAL 2011**

Para el año 2011 la competencia Funcional de mayor puntaje 96.79 de calificación “Administración de recursos “ capacidad para hacer uso eficiente de los recursos de la institución y asegurar la planta docente y administrativa el apoyo necesario para cumplir sus funciones, identifica necesidades institucionales de recursos físicos, financieros, tecnológicos y que reporta oportunamente a la secretaria de educación.

La Competencia “Gestión del Talento Humano” con una calificación de 96.57 Capacidad para planear, organizar y coordinar el talento humano de la institución, así como para implementar estrategias que promueven el compromiso y el desarrollo de las personas para potenciar el cumplimiento de los objetivos misionales, identifica necesidades de talento humano de la institución según la matrícula y propone a alternativas de la organización de

la planta. Distribuye asignaciones académicas y actividades entre coordinadores y docentes.

La Competencia “Innovación y Direccionamiento Estratégico” con una calificación de 96 capacidad para ajustar procesos y planes institucionales, con miras al mejoramiento continuo y de los resultados de los estudiantes en evaluaciones internas y externas en respuestas a necesidades sociales, económicas. Propone y sustenta cambios curriculares ante el consejo académico.

En Competencia Comportamentales la de mayor puntaje de 95.05 “Compromiso Social e Institucional” capacidad para asumir responsabilidades con ética y profesionalismo, dentro y fuera del establecimiento, anteponiendo los intereses institucionales a los personales e identificándose con los valores, principios y políticas, responde con oportunidad , eficiencia.

La Competencia “Relaciones Interpersonales y comunicación con una calificación de 94.17 “Trabajo en equipo” con capacidad para trabajar cooperativamente con los diferentes miembros de la organización escolar, establece relaciones de colaboración para el logro de los objetivos compartidos, establece relaciones profesionales y de equipo que potencien su trabajo y el logro de las metas institucionales.

La Competencia “Negociación y mediación” con un puntaje de 94.03 capacidad para generar soluciones efectivas y oportunas a situaciones de conflicto entre individuos o grupos y promover escenarios de concertación juntos, identifica y comprende las causas y el contexto de un conflicto, facilita acuerdos y soluciones.

#### 8.4. Caracterización de las Instituciones Educativas:

<b>Instituciones Educativas oficiales con sus sedes:</b>	<b>POBLACIÓN</b>
Centro Educativo José María Dolores Sede El Atravesado	44
Centro Educativo José María Dolores Sede La Morena	101
<b>Institución Educativa Comercial de Envigado</b>	<b>2673</b>
Sede San Rafael	714
Sede Pio XII	594
<b>Institución Educativa San Vicente de Paul - Primaria</b>	<b>219</b>
<b>Institución Educativa Darío de Bedout - Primaria</b>	<b>193</b>
<b>Institución Educativa Darío de Bedout - Bachillerato</b>	<b>420</b>
<b>Institución Educativa Alejandro Vélez Barrientos</b>	<b>1023</b>
Sede Alto de Las Flores	130
<b>Institución Educativa Las Palmas</b>	<b>967</b>
Sede La Cruz del Porvenir	48
Sede Martin Eduardo Ríos Llano	96
<b>Institución Educativa La Paz</b>	<b>3029</b>
Sede Primaria La Paz	432
Sede John F Kennedy	759
Sede Leticia Arango	306
Sede Trianon	204
<b>Institución Educativa Miguel Ángel Uribe "MUA"</b>	<b>1877</b>
Sede Marceliano Vélez	447
<b>Institucion Educativa José Miguel de la Calle – Primaria</b>	<b>472</b>
<b>Institucion Educativa José Miguel de la Calle – Bachillerato</b>	<b>959</b>
<b>Institución Educativa El Salado</b>	<b>826</b>
Sede Santo Domingo	357
<b>Institución Educativa Normal Superior de Envigado</b>	<b>2774</b>
Sede Primaria	1020
Sede Marie Poussepin	284
<b>Institución Educativa Jomar</b>	<b>2043</b>



Sede Fernando González	555
------------------------	-----

<b>Clasificación de Planteles ICFES mejor saber Municipio de Envigado</b>			
<b>Nº</b>	<b>Institución Educativa</b>	<b>Período</b>	<b>Categoría</b>
1	<b>I.E. ALEJANDRO VÉLEZ BARRIENTOS</b>	2013	SUPERIOR
		2012	SUPERIOR
		<b>2011</b>	<b>SUPERIOR</b>
		2010	SUPERIOR
		2009	SUPERIOR
		2008	ALTO
		2007	ALTO
2	<b>I.E. COMERCIAL DE ENVIGADO</b>	2013	SUPERIOR
		2012	SUPERIOR
		<b>2011</b>	<b>ALTO</b>
		2010	ALTO
		2009	ALTO
		2008	ALTO
		2007	ALTO
3	<b>I.E. DARÍO DE BEDOUT</b>	2013	ALTO
		2012	ALTO
		<b>2011</b>	<b>ALTO</b>
		2010	MEDIO
		2009	
		2008	
		2007	
2006			
4	<b>I.E. EL SALADO</b>	2013	MEDIO

		2012	MEDIO
		<b>2011</b>	<b>MEDIO</b>
		2010	MEDIO
		2009	MEDIO
		2008	BAJO
		2007	BAJO
		2006	BAJO
5	I.E. JOSÉ MANUEL RESTREPO VÉLEZ	2013	SUPERIOR
		2012	SUPERIOR
		<b>2011</b>	<b>SUPERIOR</b>
		2010	SUPERIOR
		2009	ALTO
		2008	ALTO
		2007	ALTO
6	I.E. JOSÉ MIGUEL DE LA CALLE	2013	MEDIO
		2012	MEDIO
		<b>2011</b>	<b>MEDIO</b>
		2010	MEDIO
		2009	MEDIO
		2008	MEDIO
		2007	MEDIO
7	I.E. LA PAZ	2013	<b>SUPERIOR</b>
		2012	<b>SUPERIOR</b>
		<b>2011</b>	<b>SUPERIOR</b>
		2010	SUPERIOR
		2009	SUPERIOR
		2008	SUPERIOR
		2007	ALTO

		2006	SUPERIOR
8	I.E. LAS PALMAS	2013	MEDIO
		2012	MEDIO
		<b>2011</b>	<b>MEDIO</b>
		2010	MEDIO
		2009	BAJO
		2008	MEDIO
		2007	MEDIO
		2006	ALTO
9	I.E. MANUEL URIBE ÁNGEL	2013	ALTO
		2012	ALTO
		<b>2011</b>	<b>ALTO</b>
		2010	ALTO
		2009	ALTO
		2008	MEDIO
		2007	MEDIO
		2006	MEDIO
10	I.E. NORMAL SUPERIOR DE ENVIGADO	2013	SUPERIOR
		2012	SUPERIOR
		<b>2011</b>	<b>SUPERIOR</b>
		2010	SUPERIOR
		2009	ALTO
		2008	ALTO
		2007	SUPERIOR
		2006	SUPERIOR

Porcentaje de estudiantes por niveles de inglés 2011 - Instituciones Educativas Oficiales Municipio de Envigado						
Nivel	N° de	A-	A1	A2	B1	B+

	estudiantes					
<b>NACIONAL</b>	<b>572.835</b>	<b>56,69</b>	<b>35,22</b>	<b>5,92</b>	<b>2,00</b>	<b>0,15</b>
<b>DEPARTAMENTAL</b>	<b>77.059</b>	<b>63,80</b>	<b>34,53</b>	<b>1,24</b>	<b>0,41</b>	<b>0,00</b>
<b>MUNICIPAL</b>	<b>2.910</b>	<b>37,32</b>	<b>33,24</b>	<b>15,37</b>	<b>12,62</b>	<b>1,43</b>
<b>MUNICIPAL OFICIAL</b>	<b>1.117</b>	<b>47,77</b>	<b>39,17</b>	<b>10,05</b>	<b>2,81</b>	<b>0,18</b>
<b>I.E. NORMAL SUPERIOR DE ENVIGADO</b>	<b>174</b>	<b>36,20</b>	<b>42,52</b>	<b>14,94</b>	<b>5,74</b>	<b>0,57</b>
<b>I.E. LA PAZ</b>	<b>147</b>	<b>40,81</b>	<b>43,53</b>	<b>10,88</b>	<b>4,76</b>	<b>0,00</b>
<b>I.E. ALEJANDRO VÉLEZ BARRIENTOS</b>	<b>62</b>	<b>35,48</b>	<b>41,93</b>	<b>17,74</b>	<b>3,22</b>	<b>1,61</b>
<b>I.E. MANUEL URIBE ÁNGEL</b>	<b>137</b>	<b>51,09</b>	<b>37,22</b>	<b>8,75</b>	<b>2,91</b>	<b>0,00</b>
<b>I.E. DARÍO DE BEDOUT</b>	<b>47</b>	<b>59,57</b>	<b>31,91</b>	<b>6,38</b>	<b>2,12</b>	<b>0,00</b>
<b>I.E. JOSÉ MANUEL RESTREPO VÉLEZ</b>	<b>190</b>	<b>47,89</b>	<b>41,05</b>	<b>8,94</b>	<b>2,10</b>	<b>0,00</b>
<b>I.E. EL SALADO</b>	<b>52</b>	<b>53,84</b>	<b>36,53</b>	<b>7,69</b>	<b>1,92</b>	<b>0,00</b>
<b>I.E. COMERCIAL DE ENVIGADO</b>	<b>195</b>	<b>55,69</b>	<b>34,17</b>	<b>8,86</b>	<b>1,26</b>	<b>0,00</b>
<b>I.E. JOSÉ MIGUEL DE LA CALLE</b>	<b>66</b>	<b>46,96</b>	<b>43,93</b>	<b>9,09</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>I.E. LAS PALMAS</b>	<b>47</b>	<b>68,08</b>	<b>31,91</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

### 8.5. Evaluación del PTFD 2009 – 2011 por parte del MEN:

<b>COMPONENTE 1 – CARACTERIZACIÓN (NECESIDADES DE FORMACIÓN)</b>			
Problemáticas propias de la formación de competencias de los docentes y/o directivos docentes que afectan el logro académico de los estudiantes y los resultados de la gestión de las Instituciones Educativas.			
<b>Descripción de los criterios</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Pertinencia</b>	<b>Viabilidad</b>
	En el PTFD se identifican las necesidades de formación de docentes y/o directivos docentes cruzando los resultados de la evaluación de desempeño docente, los resultados del aprendizaje de los estudiantes (pruebas SABER de 5º, 9º, 11º) y las metas de mejoramiento en la gestión de las Instituciones Educativas.	En el PTFD se priorizan las necesidades de formación de docentes y/o directivos docentes en el marco de las metas de mejoramiento de la calidad educativa de la región.	En el PTFD se identifican acciones y programas que se están desarrollando en el campo de la formación de docentes y/o directivos docentes a nivel regional y nacional.
<b>Valoración estado de avance</b>	Mejoramiento Continuo El criterio analizado existe,	Mejoramiento Continuo El criterio analizado existe,	Apropiación El criterio analizado existe, cumple con todas

	cumple con todas la cualidades descritas, ha sido apropiado el sentido del mismo, y es objeto de evaluación y seguimiento	cumple con todas la cualidades descritas, ha sido apropiado el sentido del mismo, y es objeto de evaluación y seguimiento	las cualidades descritas y ha sido apropiado el sentido del mismo, pero aun no es objeto de evaluación y seguimiento
<b>Análisis del estado actual del componente</b>	El PTFD de Envigado identifica necesidades de formación de directivos y docentes a partir del análisis de varios insumos, y estas necesidades son evaluadas constantemente.	Las necesidades están priorizadas atendiendo a varios criterios que propenden por el mejoramiento de la calidad educativa.	En el plan se identifican acciones coherentes con procesos de formación regional y nacional, pero esta relación no es objeto de evaluación.
<b>Recomendaciones para el mejoramiento</b>	Continuar realizando la misma dinámica de caracterización en la formulación de futuros PTFD.	Retomar los resultados de la evaluación de prioridades para la formulación de futuros planes.	Monitorear la viabilidad de las acciones implementadas dentro del PTFD.

### COMPONENTE 2 – POLÍTICA DE FORMACIÓN

Expresión de la voluntad regional o comunitaria para resolver problemas mediante acciones e inversiones que garanticen una educación con calidad y equidad.

Descripción de los criterios	Coherencia	Pertinencia	Viabilidad
	En el PTFD se	En el PTFD se	En el PTFD se

	identifican líneas de formación de docentes y/o directivos docentes articuladas con las metas de desarrollo regional, nacional e internacional.	definen líneas de formación de docentes y/o directivos docentes con acciones sectoriales e intersectoriales que atienden las necesidades de formación del sector educativo.	definen las líneas de política y se comprometen actores y recursos regionales para resolver necesidades y problemas identificados en el desempeño de los docentes y directivos docentes.
<b>Valoración estado de avance</b>	Mejoramiento Continuo El criterio analizado existe, cumple con todas la cualidades descritas, ha sido apropiado el sentido del mismo, y es objeto de evaluación y seguimiento	Mejoramiento Continuo El criterio analizado existe, cumple con todas la cualidades descritas, ha sido apropiado el sentido del mismo, y es objeto de evaluación y seguimiento	Apropiación El criterio analizado existe, cumple con todas las cualidades descritas y ha sido apropiado el sentido del mismo, pero aun no es objeto de evaluación y seguimiento
<b>Análisis del estado actual del componente</b>	Las líneas de política diseñadas están articuladas con las metas de desarrollo regional y nacional.	Las líneas de formación definidas incluyen acciones sectoriales e intersectoriales	Las líneas de política articulan acciones de diferentes actores y recursos para atender las

		para atender a las necesidades identificadas.	necesidades de formación.
<b>Recomendaciones para el mejoramiento</b>	Evaluar la posibilidad de mantener algunas de las líneas de política en futuros planes.	Mantener la pertinencia de las líneas de formación que se formulen para futuros planes.	Sistematizar la experiencia de gestión de recursos con empresa privada para replicarlas en futuros planes.

### COMPONENTE 3 – OBJETIVOS DE FORMACIÓN

Orientación intencional de las acciones formativas que permitan alcanzar resultados en el mejoramiento de la calidad educativa.

	<b>Coherencia</b>	<b>Pertinencia</b>	<b>Viabilidad</b>
<b>Descripción de los criterios</b>	En el PTFD se define de forma clara la intencionalidad estratégica de la secretaría de educación para orientar acciones de formación de docentes y/o directivos docentes, a partir del análisis realizado en el proceso de identificación de	El objetivo estratégico del PTFD abarca las necesidades de formación prioritarias para el fortalecimiento de la calidad de la educación definida para la región a partir de las metas de desarrollo regional, nacional e internacional.	En el PTFD se integran los objetivos de formación docente con el Plan de Apoyo al Mejoramiento y los proyectos de inversión sectorial.



	necesidades de formación y las metas de desarrollo regional, nacional e internacional.		
<b>Valoración estado de avance</b>	Apropiación El criterio analizado existe, cumple con todas las cualidades descritas y ha sido apropiado el sentido del mismo, pero aun no es objeto de evaluación y seguimiento	Apropiación El criterio analizado existe, cumple con todas las cualidades descritas y ha sido apropiado el sentido del mismo, pero aun no es objeto de evaluación y seguimiento	Existencia El criterio analizado existe, pero aun no cumple con todas las cualidades descritas
<b>Análisis del estado actual del componente</b>	Los objetivos del plan atienden a las necesidades identificadas, pero no hay registro de sistemas de evaluación y seguimiento a los mismos.	Los objetivos propuestos propenden por el fortalecimiento de la calidad de la educación en Envigado y por el alcance de las metas de desarrollo, pero no son objeto de evaluación.	Existe coherencia con el PAM, pero en el documento no está registrada la relación de éstos con proyectos de inversión y el PAM.
<b>Recomendaciones</b>	Diseñar y registrar	Monitorear el	Incluir en el

<b>para el mejoramiento</b>	el seguimiento al logro de los objetivos diseñados.	cumplimiento de los objetivos desde la consecución de las metas de desarrollo.	documento el análisis de la viabilidad de los objetivos a partir de la articulación con el PAM y otros proyectos de inversión.
-----------------------------	---	--	--

#### COMPONENTE 4 – METAS E INDICADORES

Alcance que se le atribuye a las acciones que componen una estrategia de formación, a partir de la expectativa de cambio observable en los docentes, los estudiantes y las Instituciones Educativas.

	<b>Coherencia</b>	<b>Pertinencia</b>	<b>Viabilidad</b>
<b>Descripción de los criterios</b>	En el PTFD se establece relación entre los resultados y los productos esperados, el cronograma y los mecanismos de seguimiento y evaluación.	En el PTFD se define un alcance estratégico y una visión para los resultados y productos esperados en el proceso de formación de docentes y/o directivos docentes.	En el PTFD se definen las condiciones básicas que permitan la toma de decisiones, la rendición de cuentas y el ajuste a la formulación.
<b>Valoración estado de avance</b>	Apropiación El criterio analizado existe, cumple con todas las cualidades	Apropiación El criterio analizado existe, cumple con todas las cualidades	Existencia El criterio analizado existe, pero aun no cumple con todas

	descritas y ha sido apropiado el sentido del mismo, pero aun no es objeto de evaluación y seguimiento	descritas y ha sido apropiado el sentido del mismo, pero aun no es objeto de evaluación y seguimiento	las cualidades descritas
<b>Análisis del estado actual del componente</b>	Las metas formuladas establecen relación entre los resultados, productos y cronograma pero no con mecanismos de seguimiento y evaluación.	Las metas presentan el alcance estratégico esperado de las acciones de formación, sin embargo este alcance no es objeto de evaluación.	En algunas metas se establecen las condiciones para su cumplimiento.
<b>Recomendaciones para el mejoramiento</b>	Incluir en el PTFD mecanismos de seguimiento y evaluación de las metas e indicadores, pues esto parte fundamental para los informes de gestión.	Registrar el porcentaje de cumplimiento de las metas establecidas, ya que con esa finalidad se formulan en términos cuantitativos.	Tener en cuenta las condiciones necesarias para el cumplimiento de todas las metas formuladas.

### COMPONENTE 5 – ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN

Conjunto de acciones específicas que garantizan alcanzar el objetivo de formación

de docentes y/o directivos docentes para obtener los resultados esperados.			
	<b>Coherencia</b>	<b>Pertinencia</b>	<b>Viabilidad</b>
<b>Descripción de los criterios</b>	Las acciones del PTFD responden a las necesidades identificadas en formación inicial, formación en servicio y formación avanzada de docentes y directivos docentes.	En el PTFD se definen acciones para responder a perfiles y necesidades de formación pedagógica, disciplinar, investigativa y deontológica en docentes y directivos docentes.	En el PTFD se definen las condiciones básicas de ejecución de las estrategias de formación, en términos de recursos humanos, físicos y financieros.
<b>Valoración estado de avance</b>	Pertinencia El criterio analizado existe y cumple con todas la cualidades descritas	Pertinencia El criterio analizado existe y cumple con todas la cualidades descritas	Existencia El criterio analizado existe, pero aun no cumple con todas las cualidades descritas
<b>Análisis del estado actual del componente</b>	El plan establece acciones de formación para docentes y directivos en los diferentes niveles de formación, pero este criterio no es	Existen acciones de formación diferenciadas de acuerdo con los perfiles, pero no responden a estrategias claras dentro del	Existen condiciones para la ejecución de algunas estrategias, pero no están consignadas en el documento.

	claro en toda la ejecución del plan.	documento.	
<b>Recomendaciones para el mejoramiento</b>	Dar a conocer a los funcionarios de la SE y los docentes del municipio cuáles son las estrategias que ha definido la Secretaria de Educación como prioritarias para la formación docente, en esta caso se puede apoyar en la página web de la SE.	Fortalecer el diseño y presentación de las estrategias, teniendo en cuenta los perfiles, niveles y necesidades de formación.	Incluir en el documento las condiciones básicas que darían el soporte de viabilidad a las estrategias diseñadas.

### 8.5.1 Valoración de la ejecución del PTFD de la Secretaría de Educación

Al concluir el proceso de formulación del PTFD, es necesario:

- Desarrollar un análisis financiero en el plan plurianual de inversiones
- Organizar los presupuestos y hacer los ajustes necesarios de acuerdo al plan sectorial de educación y al plan de desarrollo territorial para determinar las asignaciones que se requieren o son posibles para su ejecución.
- Hacer un análisis administrativo y técnico para determinar si en la Secretaria se cuenta con los recursos humanos y administrativos.
- Realizar una lista de chequeo de la fase de ejecución del plan, en la cual se evidencien los requerimientos necesarios en los campos administrativos y técnicos.

- Incluir en el PTFD el plan operativo teniendo en cuenta los procesos organizacionales y funcionales. Los primeros son aquellos que involucran varias áreas diferentes a la de calidad en las SE, tales como, planeación, presupuesto y finanzas o talento humano y que son fundamentales para garantizar los recursos vitales que permitan la ejecución e implementación del PTFD. Los procesos funcionales, son aquellos que son propios del área de calidad para cumplir su misión y satisfacer las necesidades de formación priorizadas.

Bajo la lógica desarrollada en el punto anterior, a continuación se presentan los criterios de valoración y los resultados de la misma frente al proceso de ejecución del PTFD, a partir de los criterios de coherencia, pertinencia y viabilidad:

<b>COMPONENTE 6 – ALIANZAS (ACTORES Y REDES)</b>			
Organización de los sujetos en torno a intereses y derechos de participación, para la toma de decisiones y organización de las acciones de beneficio colectivo, para el fortalecimiento de la calidad de la educación.			
<b>Descripción de los criterios</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Pertinencia</b>	<b>Viabilidad</b>
	El PTFD incluye estudios técnicos que permiten identificar acciones potenciales del sector productivo, de las instituciones formadoras de docentes y de la comunidad educativa con el fin de que respondan a las	En el PTFD se definen campos de actuación para el sector productivo, las instituciones formadoras de docentes y la comunidad educativa en respuesta a las necesidades de formación de docentes y/o	En el PTFD se definen las formas de participación para su fase de ejecución, por parte de los miembros del sector productivo (financiera), de las instituciones formadoras de docentes (técnica) y de la secretaría

	necesidades de formación de docentes y/o directivos docentes, y a las metas de calidad de la educación definidas a nivel regional, nacional e internacional.	directivos docentes como factor asociado al mejoramiento de la calidad.	de educación (administrativa) que conforman el CTCD.
<b>Valoración estado de avance</b>	Pertinencia El criterio analizado existe y cumple con todas la cualidades descritas	Pertinencia El criterio analizado existe y cumple con todas la cualidades descritas	Pertinencia El criterio analizado existe y cumple con todas la cualidades descritas
<b>Análisis del estado actual del componente</b>	Se han analizado algunos estudios técnicos por separado, pero dentro del documento no hay referencia de su uso en la identificación de necesidades de formación.	En la práctica existe una interesante dinámica de apoyo con el sector productivo que no aparece en el plan.	En la ejecución se implementan estrategias para fortalecer la viabilidad financiera de las acciones de formación, pero no aparecen en el plan.
<b>Recomendaciones para el mejoramiento</b>	Incluir en el PTFD los estudios técnicos	Sistematizar las estrategias de gestión con el	Registrar los aportes de los diferentes actores

	<p>realizados por los miembros del CTCD, para dar mayor soporte a las necesidades de formación priorizadas.</p> <p>De igual forma, tener en cuenta que los estudios técnicos son parte fundamental de la formulación del PTFD y deben ser incluidos desde un principio.</p>	<p>sector productivo y generar mecanismos para institucionalizar las alianzas en torno a la formación docente.</p>	<p>involucrados en los procesos de formación docente, en términos administrativos, técnicos y financieros.</p>
--	---	--	--

### COMPONENTE 7 – ORGANIZACIÓN DE LA OFERTA

Disposición estratégica de programas de formación para el fortalecimiento del desempeño de docentes y/o directivos docentes.

	<b>Coherencia</b>	<b>Pertinencia</b>	<b>Viabilidad</b>
<b>Descripción de los criterios</b>	<p>El PTFD incluye un análisis de la relación docente-programa-objetivo estratégico, según el número de docentes y/o directivos docentes potenciales para</p>	<p>El PTFD oferta programas de formación para docentes y/o directivos docentes de acuerdo a las necesidades identificadas para el logro de los</p>	<p>En el PTFD se incluye análisis actualizados de oferentes, calidad de la oferta, beneficiarios y resultados esperados de las estrategias de formación.</p>



	ser beneficiados con los programas de formación ofertados.	objetivos de formación y las metas de desarrollo regional.	
<b>Valoración estado de avance</b>	Pertinencia El criterio analizado existe y cumple con todas la cualidades descritas	Pertinencia El criterio analizado existe y cumple con todas la cualidades descritas	Pertinencia El criterio analizado existe y cumple con todas la cualidades descritas
<b>Análisis del estado actual del componente</b>	Existe una oferta de programas de formación pero no hay registro de la relación docente-programa-objetivo.	Los programas ofrecidos es pertinente con las necesidades, pero esta relación no está claramente identificada en el documento.	El CTCD analiza la calidad de la oferta y los oferentes, pero este estudio no es objeto de evaluación y seguimiento.
<b>Recomendaciones para el mejoramiento</b>	Incluir en la oferta de programas el análisis de la relación proyección docentes beneficiados-programas-objetivos, para garantizar la coherencia de la oferta.	Presentar la oferta de programas de formación como un “todo” para el municipio y no por institución, de manera que quede clara la pertinencia de todas las acciones con las necesidades priorizadas.	Registrar la evaluación y seguimiento a la calidad de la oferta y de los oferentes.

**COMPONENTE 8 – PLAN OPERATIVO**

Organización de las actividades, los responsables, las metas e indicadores y recursos que posibilitan la ejecución del PTFD.			
<b>Descripción de los criterios</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Pertinencia</b>	<b>Viabilidad</b>
	El plan operativo contempla las necesidades de formación de docentes y/o directivos docentes priorizadas y focalizadas, beneficiarios y acciones estratégicas.	En el plan operativo se evidencia una relación entre necesidad, estrategia, beneficiario, resultado y tiempo requerido para el cumplimiento de las metas del PTFD.	En el plan operativo es evidente la correspondencia entre objetivos, actividades, resultados y presupuesto.
<b>Valoración estado de avance</b>	Apropiación El criterio analizado existe, cumple con todas las cualidades descritas y ha sido apropiado el sentido del mismo, pero aun no es objeto de evaluación y seguimiento	Apropiación El criterio analizado existe, cumple con todas las cualidades descritas y ha sido apropiado el sentido del mismo, pero aun no es objeto de evaluación y seguimiento	Apropiación El criterio analizado existe, cumple con todas las cualidades descritas y ha sido apropiado el sentido del mismo, pero aun no es objeto de evaluación y seguimiento
<b>Análisis del estado actual del componente</b>	El plan operativo tiene en cuenta las necesidades de	El plan operativo analiza la relación entre necesidad,	En los cuadros de plan operativo se incluyen los

	formación focalizadas y las acciones estratégicas para atenderlas, pero no es objeto de evaluación y seguimiento.	estrategia, beneficiarios y resultados esperados en diferentes cuadros. El análisis de la pertinencia del plan operativo no es objeto de evaluación y seguimiento.	presupuestos y responsables de las acciones, pero este análisis no es objeto de evaluación y seguimiento.
<b>Recomendaciones para el mejoramiento</b>	Diseñar estrategias de evaluación y seguimiento a la atención a las necesidades identificadas.	Consolidar la información del plan operativo en un solo instrumento y diseñar estrategias para su seguimiento y evaluación.	En la estrategia de evaluación que se diseñe tener en cuenta la correspondencia entre objetivos, actividades, resultados y presupuesto.

### COMITÉ TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN DOCENTE

El comité es una instancia asesora para la toma de decisiones técnicas y estratégicas en el campo de la formación docente, como factor asociado a políticas de calidad y desarrollo.

<b>Criterio de análisis del funcionamiento del CTCD</b>	EL CTCD vincula instituciones formadoras de docentes, grupos de investigación	El comité opera con la estructura y funciones que exige la normatividad	El CTCD organiza una oferta de formación y le asigna recursos y estrategias de
---	---	---	--

	<p>en educación y representantes de las instituciones educativas. De igual forma cuenta con: i) un acto administrativo que lo funda, ii) unas actas de sesión que lo legitiman, iii) unos criterios de evaluación para regulación de la calidad de la oferta, iv) un informe de gestión que permite hacer rendición de cuentas.</p>	vigente	<p>seguimiento a los resultados</p> <p>Definir una agenda estratégica anual que incluya los proceso de formulación, ejecución y evaluación del PTFD</p>
<p><b>Análisis del estado actual del componente</b></p>	<p>El CTCD de Envigado funciona a partir de un acto administrativo, sesiona regularmente y mantiene el interés por aportar a los procesos de formación de docentes y mejoramiento de la</p>	<p>Los miembros del comité están atentos a adelantar estudios técnicos desde las entidades que representan, para monitorear los procesos de formación.</p>	<p>EL CTCD analiza y aprueba la oferta de programas, asignando los recursos en la medida de las posibilidades.</p>

	calidad educativa del municipio.		
<b>Recomendaciones para el mejoramiento</b>	Mantener la dinámica de trabajo del CTCD y replicarla con otros comités en la secretaría de educación.	Promover la elaboración de estudios técnicos que favorezcan el monitoreo de los procesos de formación.	Registrar los procesos de análisis y aprobación de la oferta de programas.

<b>CONCLUSIONES</b>	<b>RECOMENDACIONES</b>
<p>Las potencialidades estratégicas del comité de capacitación como instancia técnica y de gestión del plan, garantiza que haya un análisis de las alternativas y los recursos con los que cuenta el CTCD para organizar una oferta de formación pertinente y viable.</p> <p>El plan que se construye debe ser coherente con las políticas educativas y las necesidades de formación detectadas en la región, pertinente al contexto cultural – educativo, y viable administrativa, técnica y financieramente, de tal manera que se convierta en una herramienta de gestión y organización de las acciones de formación que se implementen en la entidad territorial.</p>	<p>Fortalecer la cultura de la evaluación y monitoreo de metas y acciones de los planes, para saber que adelantas se hacen y cuales son las oportunidades de mejoramiento. De igual forma las herramientas y sistemas de información diseñados para el seguimiento y evaluación facilita la toma de decisiones.</p>

**8.6. Resultados de la encuesta de necesidades de formación docente, aplicada al 75% de los docentes y directivos docentes del municipio. (marzo de 2012)**

**Conclusiones municipales:**

Las propuestas de formación docente **MÁS** solicitadas

- ✓ Estrategias didácticas de clase: **71,39%**
- ✓ Niños y jóvenes con necesidades educativas especiales: **61,65%**
- ✓ Solución de conflictos: **60,77%**
- ✓ Las TIC como herramienta transversal de clase en todas las áreas: **58,70%**
- ✓ Disciplina asertiva en el aula de clase: **56,34%**
- ✓ Evaluación por competencias: **53,39%**
- ✓ Construcción de pruebas tipo SABER – ICFES : **50,15%**
- ✓ Maestros investigadores: **49,85%**
- ✓ Currículos innovadores y pertinentes: **47,99%**
- ✓ Elaboración de contenidos educativos virtuales: **45,43%**
- ✓ Ley 1098 - Código de infancia y adolescencia: **43,66%**
- ✓ Manual de convivencia: **39,82%**
- ✓ Código disciplinario único: **38,94%**
- ✓ Modelos pedagógicos: **38,05%**
- ✓ PEI y PMI: **38,05%**
- ✓ Sexualidad y convivencia ciudadana: **38,05%**

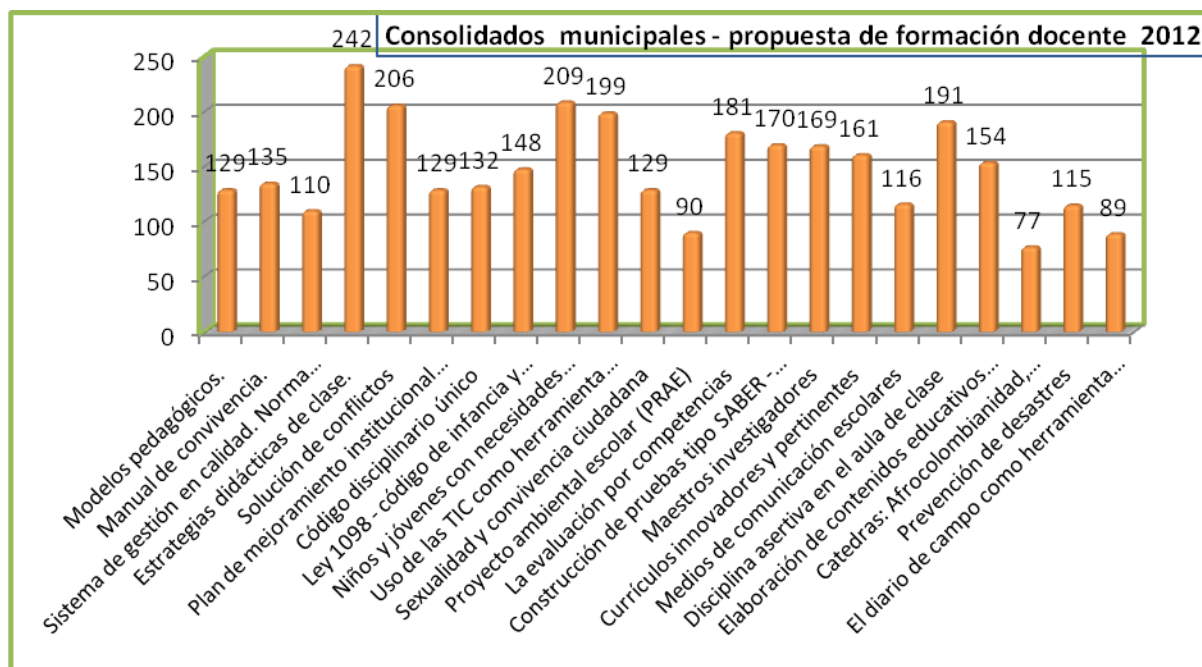
Las propuestas de formación docente **MENOS** solicitadas:

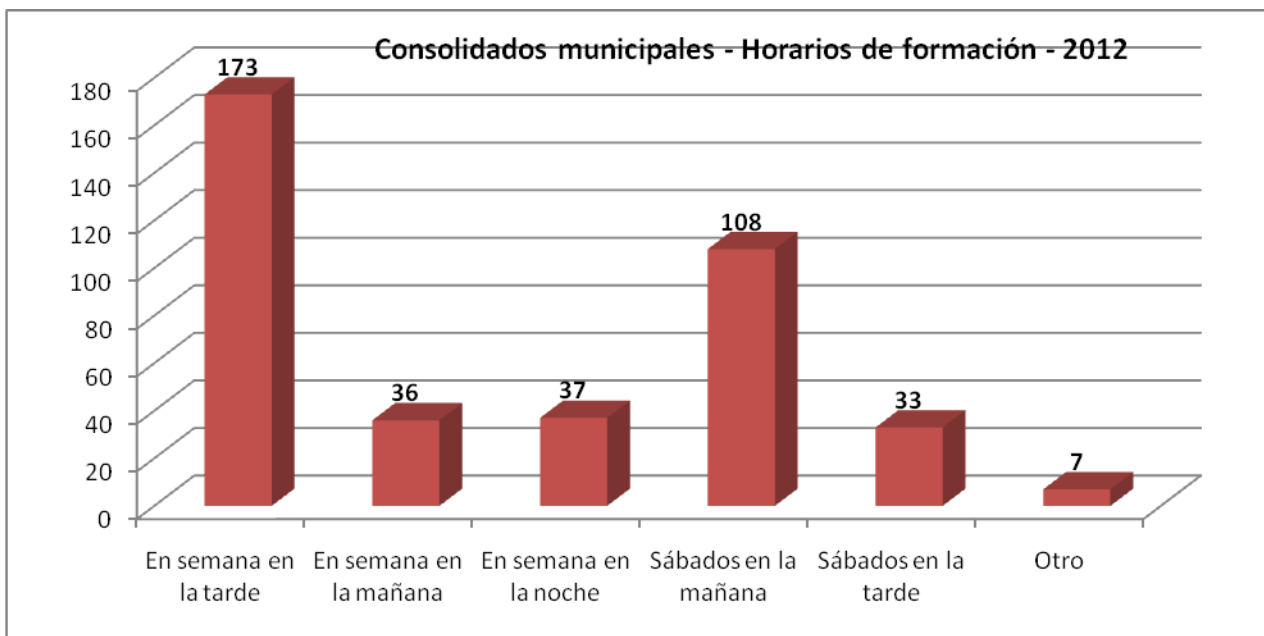
- ✓ Cátedras Afrocolombianidad, Derechos humanos, Const. nacional: **22,71%**
- ✓ El diario de campo como herramienta pedagógica: **26,25%**
- ✓ Proyecto ambiental PRAE: **26,55%**
- ✓ Sistema de gestión en calidad norma ISO 9001: **32,45%**
- ✓ Prevención de desastres: **33,92%**
- ✓ Medios de comunicación escolares: **34,22%**

## Preferencia de horarios para la formación docente.

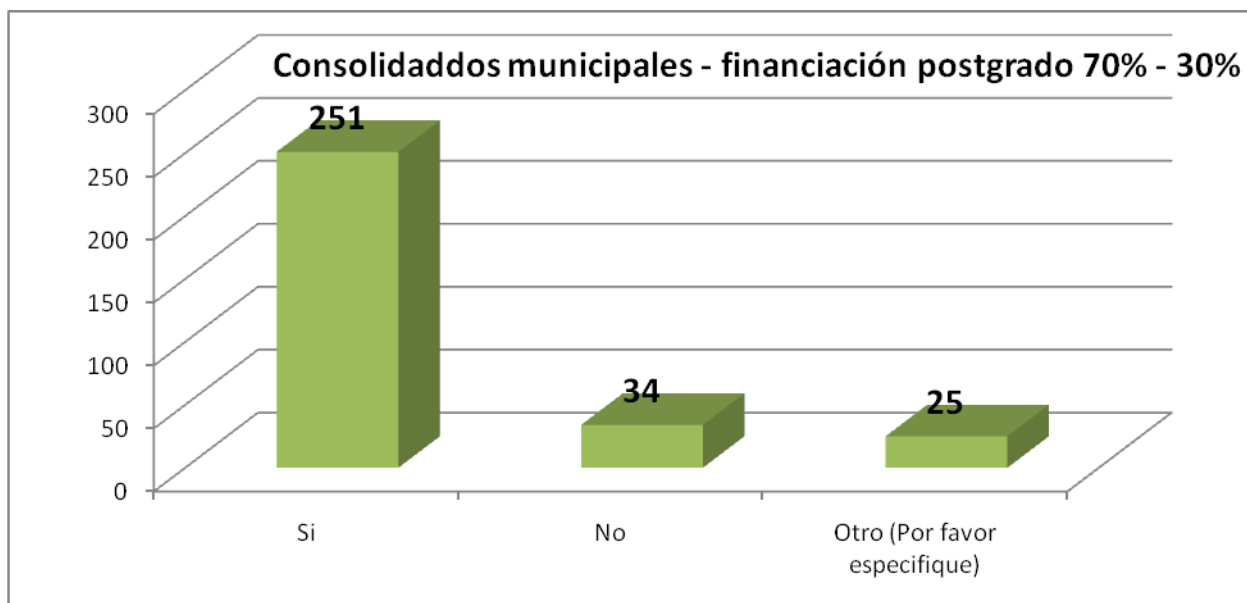
### Conclusiones municipales:

- ✓ Los horarios **MÁS** solicitados para formación docente son:
  - En semana en la tarde: **51,03%**
  - Sábados en la mañana: **31,86%**
- ✓ Los horarios **MENOS** solicitados para formación docente son:
  - Sábados en la tarde: **9,7%**
  - En semana en la mañana: **10,06%**
  - En semana en la noche: **10,09%**
- ✓ Otros horarios con menos del 2%
  - Domingos: **0,3%**
  - 1. Sábados en la noche: **0,9%**
  - 2. En vacaciones: **2,0%**





**Gráfico financiación de postgrado 70% - 30%**



**Conclusiones municipales:**

- El 74% de los docentes está de acuerdo en asumir el 30% del valor del postgrado, especialización o maestría.
- El 10,03% no está de acuerdo en asumir el 30% del valor de la maestría. Las propuestas son las siguientes:



- 80% Secretaría de educación 20% el docente: **6%**
- 100% Secretaría de educación: **2,6%**
- 90% Secretaría de educación 10% el docente: **1,43%**

### 8.7. Análisis de las autoevaluaciones institucionales y los PMI de las instituciones educativas:

TABLA DE RESULTADOS POR GESTIÓN													
GESTIÓN	PROCESO	COMPONENTE	I.E. Alejandro Vélez Barrientos	I.E. Comercial de Envigado	I.E. Darío de Bedout	I.E. El Salado	I.E. José Manuel Restrepo Vélez	I.E. José Miguel de la Calle	I.E. La Paz	I.E. Las Palmas	I.E. Manuel Uribe Ángel	I.E. Normal Superior de Envigado	I.E. San Vicente
			GESTION DIRECTIVA	Direccionamiento estratégico y horizonte institucional	Misión, visión y principios institucionales	4	4	4	3	3	4	2	2
Metas institucionales	3	3			3	3	2	3	2	2	3	3	3
Conocimiento y apropiación del direccionamiento	3	4			3	3	2	3	3	3	3	3	2
Política de inclusión de personas de diferentes grupos poblacionales o diversidad cultural	2	3			3	2	2	3	3	2	3	4	3
Gerencia estratégica	Liderazgo	3		4	3	3	2	4	4	3	3	3	4
	Articulación de planes, proyectos y acciones	3		4	3	3	2	3	3	3	3	3	4
	Estrategia pedagógica	3		4	3	3	3	4	2	3	3	3	3
	Uso de información (interna y externa) para la toma de decisiones	3		4	3	3	3	3	3	2	3	3	3
	Seguimiento y autoevaluación	3		4	3	3	1	3	3	2	4	3	3
Gobierno escolar	Consejo directivo	4		4	3	4	3	4	3	2	4	3	4
	Consejo académico	4		3	3	4	3	4	3	4	4	3	4
	Comité de evaluación y promoción	4		4	3	3	3	3	2	3	4	4	3
	Comité de convivencia	3		4	3	3	3	3	1	4	3	3	3
	Consejo estudiantil	2		4	3	3	1	2	1	2	3	3	3
	Personero estudiantil	3		4	3	3	2	3	2	2	4	3	3
	Asamblea de padres de familia	3		4	3	3	3	2	2	4	3	3	3
Consejo de padres de familia	2	4		4	4	2	2	2	2	3	3	3	



		Actividades de recuperación	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	
		Apoyo pedagógico para estudiantes con dificultades de aprendizaje	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
		Seguimiento a los egresados	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1	
		<b>TOTAL PROCESO</b>	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
<b>GESTIÓN</b>	<b>PROCESO</b>	<b>COMPONENTE</b>												
GESTION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	Apoyo a la gestión académica	Proceso de matrícula	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	
		Archivo académico	4	4	3	4	1	3	4	3	4	3	3	
		Boletines de calificaciones	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
	Administración de la planta física y de los recursos	Mantenimiento de la planta física	3	4	3	3	1	1	3	2	3	3	3	
		Programas para la adecuación y embellecimiento de la planta física	2	4	3	3	2	1	2	3	3	3	2	
		Seguimiento al uso de los espacios	3	4	2	3	2	3	2	2	4	3	1	
		Adquisición de los recursos para el aprendizaje	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	
		Suministros y dotación	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	2	
		Mantenimiento de equipos y recursos para el aprendizaje	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	2	
		Seguridad y protección	4	4	2	2	1	2	1	3	3	3	2	
	Administración de servicios complementarios	Servicios de transporte, restaurante, cafetería y salud (enfermería, odontología, psicología)	4	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	
		Apoyo a estudiantes con necesidades educativas especiales	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
	Talento humano	Perfiles	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	
		Inducción	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	
		Formación y capacitación	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	1	
		Asignación académica	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	
		Pertenencia del personal vinculado	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	
		Evaluación del desempeño	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	
		Estímulos	2	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	
		Apoyo a la investigación	1	4	2	2	1	2	2	2	2	3	1	
		Convivencia y manejo de conflictos	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	
		Bienestar del talento humano	2	4	3	3	1	3	4	3	3	3	3	
	Apoyo financiero y contable	Presupuesto anual del Fondo de Servicios Educativos (FSE)	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	
		Contabilidad	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	
		Ingresos y gastos	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	
		Control fiscal	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	
			<b>TOTAL PROCESO</b>	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3

GESTIÓN	PROCESO	COMPONENTE												
GESTION DE LA COMUNIDAD	Accesibilidad	Atención educativa a grupos poblacionales en situación de vulnerabilidad que experimentan barreras al aprendizaje y la participación	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	
		Atención educativa a estudiantes pertenecientes a grupos étnicos	4	4	3	2	3	3	1	2	3	3	1	
		Necesidades y expectativas de los estudiantes	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	
		Proyectos de vida	2	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	
	Proyección a la comunidad	Escuela de padres	2	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	
		Oferta de servicios a la comunidad	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	2	
		Uso de la planta física y de los medios	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	
		Servicio social estudiantil	2	4	3	3	2	2	2	2	4	3	2	
	Participación y convivencia	Participación de los estudiantes	2	4	2	3	1	3	2	2	4	3	3	
		Asamblea y consejo de padres de familia	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	
		Participación de los padres de familia	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	
	Prevención de riesgos	Prevención de riesgos físicos	2	4	2	2	1	2	2	2	3	3	2	
		Prevención de riesgos psicosociales	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	
		Programas de seguridad	2	3	2	2	1	3	1	3	3	1	3	
	<b>TOTAL PROCESO</b>			3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3

El propósito es tener una visión general e integrada y facilitar la identificación de los EE que presentan mayores necesidades de acompañamiento y, así mismo, los que pueden considerarse como referentes por las fortalezas y calidad institucional.

El análisis de esta información implica la interpretación de los siguientes aspectos:

- Puntaje promedio de los establecimientos de cada entidad territorial en cada una de las gestiones: directiva, académica, de la comunidad y administrativa.

- Incorporación de estándares básicos de competencias en el currículo y plan de estudio del EE;
- Establecimientos de la entidad territorial ubicados como bajo logro.
- Revisión de los resultados de ejecución de los planes de mejoramiento institucional.
- Nivel general del desempeño institucional.
- Aspectos de la gestión institucional que deben ser fortalecidos.
- Establecimientos que requieren mayor apoyo.
- Estos elementos deben ser contrastados con los resultados obtenidos a nivel territorial y por establecimiento educativo en las pruebas SABER.

#### **B. Necesidades de formación priorizadas**

<b>INSUMOS</b>	<b>NECESIDADES PRIORIZADAS</b>	<b>Necesidad identificada</b>
Caracterización de docentes	Formación en investigación Lineamientos curriculares Segunda lengua MTICS Desarrollo infantil y formación inicial. Insuficiencia en la capacitación de la didáctica de las áreas, particularmente las básicas. Dificultad en el diseño curricular y aplicación de temas transversales.	Desarrollo de la autonomía escolar a partir del conocimiento, apropiación y aplicación de lineamientos curriculares, enfoques pedagógicos, transversalidad, didáctica de las áreas, planeación curricular, evaluación del aprendizaje por competencias, incorporación al plan de estudios de los estándares de competencias básicas, ciudadanas y laborales, para una oferta educativa pertinente.

		<p>Procesos de formación al docente como agente transformador de una realidad. Ética docente, liderazgo, actitud frente al cambio, autocrítica, mediación y comunicación. Respeto por la diferencia para la reafirmación de la identidad, la construcción de una sana convivencia y el ejercicio de la democracia.</p>
Formación en inclusión	Existencia de una cultura institucional incipiente para la atención de población con necesidades educativas especiales.	Formación docente relacionada con la atención de necesidades educativas especiales y a otras poblaciones vulnerables.
Experiencias significativas	Inexistencia de políticas regionales que permitan generar un espíritu investigativo en los docentes, de tal manera que se garantice una apropiación cultural, científica e investigativa por parte de sus estudiantes en aras de una transformación social.	Procesos de formación docente en torno a procesos de pensamiento científico y tecnológico, y a metodologías de investigación en el aula. Promoción y apoyo a las experiencias significativas y redes de aprendizaje.
Auto evaluación institucional	Gestión Comunitaria Gestión Administrativa Mínima participación de los padres	Fortalecimiento a la docencia directiva en su nuevo rol de liderazgo, conocimiento y

	<p>de familia frente a la ejecución de la autoevaluación y formulación de los PMI.</p> <p>Insuficiencia en el liderazgo de algunos directivos docentes.</p> <p>Bajos niveles de eficiencia y eficacia interna en algunas IE.</p>	<p>aplicación de los componentes de gestión y direccionamiento estratégico, normatividad educativa, gerencia de proyectos, estructura curricular, gobierno escolar, diseño organizacional, control interno de gestión.</p>
PMI	<p>Formulación de Proyectos</p> <p>Metas e indicadores</p> <p>Seguimiento al PMI</p>	<p>Algunas instituciones no tienen claridad para formular el PMI</p>
Resultados SABER 5° y 9°- Pruebas SABER 11°	<p>No se prepara a los estudiantes desde temprana edad, para que estos sean capaces de desarrollar sus competencias lógicas y categorías de pensamiento.</p> <p>Aún se privilegia la evaluación por contenidos, en lugar de la evaluación por competencias.</p> <p>Bajos resultados en las pruebas de estado en algunas IE.</p>	<p>Procesos de formación docente, en neuropedagogía, estimulación temprana, desarrollo de la inteligencia, que potencialicen la capacidad de abstraer, sintetizar, inferir, leer comprensivamente y el desarrollo del pensamiento lógico matemático.</p>
Resultados evaluación desempeño docente	<p>Aplicación indebida del instrumento de evaluación de desempeño de los docentes.</p> <p>Fallas en el proceso de la autoevaluación institucional y en el procedimiento para realizar seguimiento y evaluación a los</p>	<p>Generación de una cultura de la evaluación en las instituciones Educativas.</p> <p>Formación en evaluación del aprendizaje por competencias básicas, autoevaluación institucional,</p>

	docentes. Proceso que carece en algún momento de importancia y seriedad para los directivos docentes y por ende, para los docentes.	evaluación de desempeño docente.
Encuestas	<p>Estrategias didácticas de clase: 71,39%</p> <p>Niños y jóvenes con necesidades educativas especiales: 61,65%</p> <p>Solución de conflictos: 60,77%</p> <p>Las TIC como herramienta transversal de clase en todas las áreas: 58,70%</p> <p>Disciplina asertiva en el aula de clase: 56,34%</p> <p>Evaluación por competencias: 53,39%</p> <p>Construcción de pruebas tipo SABER – ICFES : 50,15%</p> <p>Maestros investigadores: 49,85%</p> <p>Currículos innovadores y pertinentes: 47,99%</p> <p>Elaboración de contenidos educativos virtuales: 45,43%</p> <p>Ley 1098 - Código de infancia y adolescencia: 43,66%</p> <p>Manual de convivencia: 39,82%</p>	Falta seguimiento a la capacitación docente.
Proyectos Pedagógicos.	Existe formulación, pero no hay evidencia de su ejecución ni	Integración de saberes para el desarrollo de



	<p>coherencia con los lineamientos de la política nacional.</p> <p>Inexistencia de un marco conceptual en los PEI sobre los temas educativos y la forma de cómo deben ser desarrollados.</p> <p>El manejo de los proyectos es exclusividad de algunas áreas, cuando deben ser transversales al plan de estudios.</p> <p>La apropiación de esta responsabilidad se refleja en una minoría de los actores educativos.</p>	<p>competencias para la vida a través de los temas de educación sexual, educación ambiental, educación en democracia, educación en ciudadanía y paz, derechos humanos.</p>
<p>Emprendimiento como eje transversal en el plan de estudios</p>	<p>La oferta educativa sin mayor pertinencia, pues se aparta de las oportunidades de generar mentalidad emprendedora, vocación productiva y de trabajo, como también se distancia de las posibilidades de desarrollo regional.</p> <p>No hay claridad en el PEI de las características económicas del municipio y cuáles son las prioridades y posibilidades de crear empresa.</p>	<p>Propuestas educativas con mayor sentido para la vida de las personas, las comunidades y el municipio.</p> <p>Resignificación de los PEI.</p>
<p>Uso de medios</p>	<p>En el trabajo de aula se recurre en la mayoría de las veces, a la tiza, al tablero y a carteles; debido a que un sector importante de los docentes no tiene formación en el uso PEDAGÓGICO y apropiación de</p>	<p>Transferencia de los medios y tecnologías de la información y la comunicación – MTICs a los procesos de aprendizaje.</p> <p>Informática básica, kit</p>

	medios y nuevas tecnologías.	interactivo, diseño de hipermedia y multimedia, software especializados, internet, plataformas, comunidades virtuales. Desarrollo de contenidos educativos virtuales.
Plan Nacional de Lectura y Escritura	Las bibliotecas escolares están desarticuladas de la planeación institucional. El plan de lectura y escritura no hace parte de los proyectos transversales y no es un componente principal en ninguna de las áreas. Solo se recurre a acciones esporádicas en el área de lenguaje.	A partir del proyecto municipal del currículo se debe implementar el plan Nacional de Lectura y Escritura como un componente transversal en todas las áreas.

### C. Planteamiento de la política de formación docente:

#### 1. Justificación:

El docente es el actor principal en el proceso de mejoramiento de la calidad educativa, pues es el nexo en los procesos de aprendizaje de los estudiantes y las modificaciones en la organización institucional. Las reformas educativas se traducen en las escuelas y llegan al aula por medio del docente.

En estos momentos de crisis social, son muchas las situaciones y responsabilidades que en el escenario escolar le corresponde al maestro asumir, retos frente a los cuales en muchos casos no está preparado, pero que sin embargo no los debe eludir dada su

responsabilidad ante la comunidad y la necesidad de implementar las políticas educativas.

Ante este panorama es menester señalar la necesidad de formular y desarrollar el presente plan de formación docente desde una mirada renovada respecto a la forma de pensar, valorar y realizar la cualificación de los maestros del municipio. Esta responsabilidad implica a la Secretaría de Educación municipal, tener una visión integral, y de responsabilidad institucional frente al proceso de formación permanente, para generar en el maestro una nueva mentalidad y actitud, abiertas al cambio, fundadas en el saber pedagógico, el saber específico, el dominio de la didáctica, el espíritu investigativo e innovador para ejercer creativamente la profesión docente.

En la sociedad del conocimiento, se requieren docentes que tengan una formación integral técnica, científica, social y humanística, que sean capaces de dar respuestas a las crecientes exigencias a las que se enfrentarán en su vida profesional como ciudadanos y seres humanos.

El maestro mejor formado y con un mayor grado de consciencia sobre el papel que tiene en la sociedad, de ser por naturaleza, agente de transformación social, actuará crítica y éticamente sobre la realidad de las instituciones educativas y de las comunidades para avanzar en la construcción social de una región envigadeña renovada y desarrollada.

**2. VISIÓN:** En el 2015, Los docentes y directivos docentes del municipio de Envigado son competentes integralmente para responder a los retos y transformaciones educativas que demanda el siglo XXI. Se caracterizan por la práctica investigativa y permanente en el aula, por la sensibilidad frente al aprendizaje significativo de los niños, niñas y jóvenes del municipio. Tienen una gran vocación y

descubren con sus estudiantes las maravillas de la ciencia y la tecnología para poder aplicarlos en su cotidianidad, garantizándoles calidad de vida.

**3. MISIÓN:** Implementar un plan de formación docente 2012 -2015 que facilite el desarrollo de competencias integrales en los docentes por medio de espacios formativos, investigativos, de articulación con la comunidad y de construcción de redes que permita ofrecer a los niños, niñas y jóvenes de Envigado una educación más pertinente, efectiva, oportuna y de mejor calidad que les ayude a ser más competentes en la solución de problemas y búsqueda de alternativas productivas con mayor sentido ético y de vida.

#### **4. Características del plan territorial de formación 2012 -2015 <sup>13</sup>**

- **ES FLEXIBLE:** Responde a tiempos, ritmos y espacios de las personas e instituciones.
- **CON SENTIDO:** Es indispensable que el docente se sienta identificado con el Plan y esto hace que tenga un significado y valor para El.
- **PERTINENTE:** Guarda relación con lo que se quiere, se necesita y se puede.
- **INTEGRAL:** En su diseño de implementación responde a una visión holística y totalizante de la realidad, el conocimiento y la formación.
- **ARTICULADO:** Busca ser una sinergia de objetivos, estrategias y programas del plan de desarrollo Municipal y de los objetivos y necesidades de la Secretaría de Educación.
- **OPORTUNO:** Da respuesta de manera efectiva a situaciones específicas en momentos adecuados.

---

<sup>13</sup> <http://www.oei.org.co/de/gb.htm> - acceso julio 12 de 2012

- INNOVADOR: Busca presentar alternativas y respuestas diferentes a problemas tradicionales.
- BASADO EN COMPETENCIAS: Orientado a los resultados de aprendizajes integrales y específicos que abarcan todas las dimensiones del Ser.

### **5. Objetivo del Plan Territorial de Formación Docente:**

El propósito fundamental del presente plan es el de elevar la capacidad profesional y lograr su permanente actualización en el ejercicio pedagógico, didáctico y en los conocimientos disciplinares, con el fin de que la acción educativa se corresponda de forma directa con las nuevas exigencias conceptuales, metodológicas y pedagógicas que se requieren para avanzar y consolidar las transformaciones para la calidad de la educación en el municipio de Envigado.

La formación permanente de maestros y las diferentes acciones que se desarrollen para la actualización deben estar enmarcadas en procesos de apropiación de nuevos conocimientos, reflexión, participación y la generación colectiva de procesos curriculares e innovaciones pedagógicas y metodológicas para el desarrollo de experiencias para la ejecución de los diferentes programas y acciones para la calidad educativa.

### **6. Metas a lograr en los estudiantes con los docentes formados**

- ✓ *Especialización de la educación media y articulación con la educación superior:*

Busca mejorar la educación media y ofrecer mayores y mejores oportunidades de formación a los jóvenes, para la educación superior y el mundo del trabajo. Incluye la generación de una oferta especializada en diferentes áreas y ampliar la articulación de la educación media con la educación superior.

- ✓ *Leer, escribir y hablar correctamente para comprender el mundo:*

El objetivo es desarrollar las capacidades para que los estudiantes tengan una mejor comprensión, apropiación y producción de los textos escritos y de las posibilidades de comunicación a través de la expresión verbal.
- ✓ *Intensificar la enseñanza del inglés:*

Esta acción está dirigida a que los estudiantes puedan ampliar el aprendizaje y las competencias en este idioma y así fortalecer sus posibilidades de comunicación en un mundo cada vez más interrelacionado dados procesos de globalización e interconexión.
- ✓ *Profundizar el aprendizaje de las matemáticas y las ciencias:*

El propósito es fortalecer la apropiación de los fundamentos de estos campos del conocimiento y por tanto desarrollar capacidades en cuanto al pensamiento lógico y científico.
- ✓ *Fomentar el uso pedagógico de la informática y la comunicación:*

Tiene como fin ampliar los conocimientos relacionados con el desarrollo y la interacción a través de las TICs, para que los maestros accedan a nuevos saberes, implementen nuevas prácticas de enseñanza, y para que los estudiantes adquieran más conocimientos y destrezas para actuar según exigencias de la modernidad y las oportunidades de la modernización.
- ✓ *Aprovechar la ciudad como escenario de aprendizaje:*

Busca que las diferentes expediciones a los múltiples escenarios de la ciudad estén soportadas en procesos pedagógicos y de conocimiento que enriquezcan de manera transversal los aprendizajes en diferentes disciplinas de la estructura curricular.
- ✓ *Fortalecer la formación ambiental para proteger y conservar la naturaleza:*

La finalidad de esta acción es que la enseñanza y los aprendizajes generen en los estudiantes conocimientos y actitudes dirigidas a una apropiación responsable del medio ambiente y a la protección de éste con miras a generar dinámicas de desarrollo sostenible.

✓ *Evaluación integral de la educación:*

El propósito es consolidar un sistema de evaluación que se corresponda con la reorganización de la enseñanza y que permita identificar los procesos de aprendizaje y redireccionar procesos pedagógicos conducentes a mejorar la acción educativa y alcanzar mayores niveles de conocimiento por parte de los estudiantes.

### **7. Política de formación:**

La Secretaría de Educación del municipio de Envigado, atendiendo a los ejes de Política Educativa del Ministerio de Educación Nacional referidos a los indicadores de cobertura, eficiencia, calidad y pertinencia, contempla en el Plan de desarrollo “Envigado, una oportunidad para todos” líneas de acción claras y pertinentes frente a lo que deseamos en la educación de los habitantes de nuestra región con visión de nación, preparados para los vertiginosos cambios de la humanidad.

Así mismo el Plan de Desarrollo 2012 – 2015 le aporta aportar al mejoramiento de la calidad de la educación mediante la ejecución de programas y proyectos que respondan a procesos investigativos y que conlleven a una formación continuada y sostenible de docentes, directivos docentes y comunidad en general.

Se establece como premisa fundamental que la educación de los envigadeños se inscriba en un marco investigativo, ello implica que la formación debe ser un proceso continuado de búsqueda constante, cuyo

propósito es el explicar, analizar, e interpretar los procesos que dan cuenta de lo educativo, lo pedagógico o lo didáctico; al analizar e interpretar estos procesos, el maestro contribuye a la producción de conocimiento.

Una tendencia clara en la formación de docentes es procurar que ellos puedan reflexionar profundamente sobre la práctica de la educación a partir de la comprensión de los problemas que los rodean donde los alumnos también son participantes activos. La investigación en educación y pedagogía se considera un aporte significativo a la orientación de procesos de cambio y de mejoramiento de la calidad de la educación, en la medida que promueve nuevos valores y actitudes y propicia otros estilos y espacios en la construcción de relaciones entre el conocimiento, la sociedad y su entorno; ésta debe apoyar la formación de los docentes, permitir al maestro producir conocimiento sobre su práctica y con base en ese conocimiento, transformarla.

El más valioso impacto que puede arrojar la investigación en educación es el de educar a sus propios actores y el de contribuir, en consecuencia, a la transformación permanente de sus formas de pensar, sentir y actuar.

En este sentido, la formación docente es un proceso de aprendizaje, que involucra las acciones de “aprender a enseñar” y “enseñar a aprender”, a través del cual se desarrollan las competencias profesionales y personales para incidir exitosamente en los contextos educativos y orientar los aprendizajes escolares. De esta manera, la formación de docentes debe estar articulada, no sólo a los saberes de una determinada disciplina, sino a todos los procesos que posibilitan al docente transformar el conocimiento disciplinar en conocimiento escolar, esto es en conocimiento para ser enseñado, a través de didácticas



específicas, y desempeñarse como profesional, en el ámbito de la práctica pedagógica que incluye tanto el desarrollo curricular, como la gestión institucional y la proyección a la comunidad, adecuando su accionar al contexto, a la diversidad poblacional del país, a la acelerada generación del conocimiento y al avance en las tecnologías de la información y la comunicación.

De acuerdo con Tedesco: “La preocupación central en torno a la formación de docentes es convertir las instituciones de formación en instituciones que sean ellas mismas novedosas en términos de estrategias de aprendizaje, que en ellas mismas se apliquen los principios, modalidades, propuestas innovadoras, hechas para la escuela en general”<sup>14</sup>

En relación con la diversidad poblacional del municipio, es función esencial de las instituciones formadoras reflexionar sobre sus propios procesos y aunar esfuerzos con los demás actores del sistema en la búsqueda de estrategias contextualizadas que permitan a los docentes en formación enriquecer la concepción de ser humano y asumir la responsabilidad de educar en la diversidad. Es por ello, que la apuesta para lograr una sociedad incluyente requiere la formación de un docente que emerge según lo expresa Correa J. y otros como: “Un agente cultural de inclusión, generador de cambio, con necesidad de formación académica, científica y cultural; y la institución educativa, como el escenario para atender las necesidades particulares de las personas y grupos poblacionales, requiriendo acompañamiento y apoyo en su proceso de transformación”<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA DE URUGUAY. Sistema Único Nacional de Formación Docente. Disponible en Internet: [www.oei.es/noticias/IMG/pdf/SUNFD\\_2008\\_uruguay.pdf](http://www.oei.es/noticias/IMG/pdf/SUNFD_2008_uruguay.pdf). Uruguay: 2008, p. 9.

<sup>15</sup> CORREA, J. y otros. Lineamientos para la Formación de Docentes desde el Enfoque de Atención a la Diversidad. Ministerio de Educación Nacional. Convenio MEN - Tecnológico de Antioquía - Institución Universitaria, 2008. p. 8.

De acuerdo con la anterior interpretación el desarrollo profesional docente en nuestro municipio se entiende como proceso integral y permanente que involucra tanto la formación como la autoformación y requiere de instancias de organización que logren responder a las necesidades personales e institucionales de formación, aspectos fundamentales en la propuesta del Plan Territorial de Formación Docente

Se espera entonces, lograr la consolidación de una cultura investigativa, la cual se hace posible en la medida que paralelamente al desarrollo de procesos de investigación al interior de las Instituciones Educativas, se creen espacios necesarios para la socialización de experiencias y el encuentro de saberes con pares y con expertos permitiendo vincular a los maestros a comunidades académicas y fortalecer el campo de producción de conocimiento en educación y pedagogía.

En síntesis, el sistema educativo del municipio de Envigado requiere un docente con alto grado de capacidad de actuación, de reflexión sobre su práctica de enseñanza y de adaptabilidad a las situaciones conflictivas y cambiantes del aula y del contexto social de la escuela y de nuestro municipio; en realidad lo que se persigue es promover en los profesores un cambio de actitudes, centrado en la investigación, la reflexión sistemática y crítica sobre su práctica; consciente de que los profesores son los factores determinantes para que un sistema educativo posea el nivel de calidad educativa necesaria que requiere el departamento.

Igualmente este plan involucra los 9 proyectos estratégicos del Ministerio de Educación Nacional<sup>16</sup>, para la calidad y la pertinencia en la educación inicial, preescolar, básica y media:

---

<sup>16</sup> <http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-channel.html> - acceso julio 4 de 2012

- Fomento y aseguramiento de la calidad de la educación preescolar, básica y media.
- Fortalecimiento de Programas Transversales (Derechos Humanos, Sexualidad, Medio Ambiente)
- Desarrollo profesional de los docentes y directivos para el fortalecimiento de las instituciones educativas
- Mejoramiento de la calidad y pertinencia educativa para poblaciones diversas y en condiciones de vulnerabilidad.
- Uso y apropiación de medios y de nuevas tecnologías
- Promoción del bilingüismo en la educación preescolar, básica y media
- Articulación de la Política Educativa de Primera Infancia
- Socialización y apropiación de los Estándares Básicos de Competencias
- Comprensión, análisis, uso y seguimiento de la evaluación

En este sentido los programas de formación que se encaminan a la formación de educadores estarán orientados al fortalecimiento del proyecto de vida tanto personal como profesional para un aprendizaje continuo y no sólo con el fin de lograr una certificación para efectos de acreditación.

## **8. Análisis de viabilidad**

**8.1 Viabilidad financiera:** El plan territorial de formación docente, establece su viabilidad a partir de su financiación mediante recursos provenientes del Sistema General de Participaciones y recursos propios, los cuales serán aprobados mediante presentación de proyectos, priorización de necesidades, y estrategias de financiación, las cuales se establecen mediante concordancia con el ***Plan de Desarrollo Municipal “Envigado una oportunidad para todos”***<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Ver Plan de Desarrollo Municipio de Envigado 2012 – 2015 en [www.envigado.gov.co](http://www.envigado.gov.co)

en el componente: **“Educación Incluyente y con calidad”** que tiene como objetivos específicos: **“¡Ni uno menos!: cobertura educativa con igualdad de oportunidades”, “Con mejor desempeño académico”, “Institucionalidad fortalecida para la gestión educativa”** en las siguientes dimensiones:

- Capacitación a docentes y directivos docentes de los establecimientos educativos oficiales del municipio en derechos fundamentales.
- Capacitación en gestión educativa a los directivos docentes de las instituciones educativas del municipio.
- Realización del diseño y ajuste de los currículos de las instituciones educativas del municipio con enfoque por competencias.
- Capacitación a los docentes y directivos docentes de las instituciones educativas en los niveles A, B y C de inglés según Marco Común Europeo.
- Apoyo a los docentes y directivos docentes de las instituciones educativas del municipio para que accedan a programas de formación en posgrados.
- Desarrollo de procesos de sensibilización y actualización en estrategias pedagógicas con enfoque diferencial, que garanticen la inclusión de los diferentes grupos poblacionales, dirigidos a los docentes de las instituciones educativas oficiales del municipio.
- Implementación de modelos pedagógicos diseñados de manera flexible y con enfoque diferencial, que se adapten a las necesidades educativas de los diferentes grupos poblacionales del municipio, tales como la estrategia "cero tareas en casa"

En la vigencia fiscal de los años 2.012 a 2015 del presupuesto de la Secretaría de Educación municipal, se contempla rubros de recursos de calidad destinados todo el proyecto de formación docente, lo que le da pertinencia, sostenibilidad y coherencia.

Para el cumplimiento de las metas propuestas, los costos globales proyectados están identificados tanto en el Plan Operativo como en el Plan Plurianual de inversiones con sus respectivas fuentes de financiación.

También es importante señalar que el desarrollo de los programas de formación docente, corresponderá a las necesidades priorizadas.

**8.2 Viabilidad Administrativa:** El análisis de la viabilidad administrativa y de seguimiento del presente plan, cuenta con un equipo de funcionarios adscritos a la Secretaria de Educación del Municipio de Envigado en la dirección de calidad, quienes están encargados de esta responsabilidad mediante la supervisión, coordinación e interventoría con la siguiente responsabilidad:

- Supervisión PTFD: director de calidad
- Coordinación PTFD: profesional universitario de mejoramiento
- Interventoría PTFD: Consultoría contratada y funcionarios del área de Calidad Educativa
- Técnico de apoyo PTFD: Funcionario del área de Calidad Educativa.

**8.3 Viabilidad técnica:** Un elemento importante para tener en cuenta en el PTFD son las necesidades de capacitación que tienen los docentes, según diagnóstico detectado mediante encuesta formulada por el equipo de trabajo del Área de Calidad Educativa de la Secretaria de Educación, en las 12 Instituciones Educativas del Municipio de Envigado (Ver Aparte B. **“Necesidades de formación priorizadas”, de este documento**)

## **9. Perfil del docente:**

La Secretaria de Educación del municipio de Envigado, propende por que los maestros posean una comprensión de su papel, que trascienda

las prácticas de enseñanza reducidas al aula de clase. El papel de los formadores es ayudar a los estudiantes a "aprender a aprender" de manera autónoma y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que, aprovechando la inmensa información disponible y las potentes herramientas TIC, tengan en cuenta sus características (formación centrada en el alumno) y les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento. Para ello se requiere que los maestros posean las siguientes características:

- ✓ Capacidad de aprendizaje y un espíritu investigador, crítico e innovador que le permita valorar las nuevas corrientes e incorporarlas a su práctica, con el objetivo de hacer el mejor aporte posible a la comunidad educativa a la que pertenece.
- ✓ Integro, capaz de servir de modelo y de ejemplo a sus alumnos y a los que trabajan en su entorno.
- ✓ Un facilitador que conoce su disciplina y que, a través de metodologías activas, ofrece las herramientas necesarias para que los estudiantes comprendan el mundo desde diversos lenguajes, aprendan a vivir con los demás y sean productivos.
- ✓ Constructor de currículo pertinente, atendiendo las necesidades de su entorno.
- ✓ Actitud democrática, convicción de libertad, responsabilidad, respeto por todas las personas y grupos humanos.
- ✓ Principios éticos claros expresados en juicios y decisiones autónomas.
- ✓ Sólida formación pedagógica y académica.
- ✓ Con una formación cultural que le permita una comprensión y ubicación en su contexto.
- ✓ Capacidad de innovación y creatividad.
- ✓ Inquieto e interesado por su formación profesional y el perfeccionamiento de su práctica (autoaprendizaje,

actualización de acuerdo con los avances científicos y tecnológicos, manejo de una segunda lengua)

### **9. Líneas de acción:**

La propuesta de formación se estructura en torno a siete líneas de acción:

- ❖ Apoyo y promoción de la articulación institucional para la formación continua de los docentes.
- ❖ Apoyo y promoción de la investigación pedagógica con impacto en la articulación institucional para la formación continua de los docentes
- ❖ Apoyo al desarrollo de la pedagogía en sus conceptos y líneas de acción, con incidencia en la formación docente visible en descripciones, narrativas y exposiciones de nuevos modelos de enseñanza.
- ❖ Apoyo al desarrollo de una pedagogía de la formación docente
- ❖ Fortalecimiento de los procesos de revisión de los saberes y competencias del docente para los nuevos escenarios políticos, sociales, económicos y culturales.
- ❖ Apoyo a la construcción de nuevos significados para una práctica compleja: la evaluación
- ❖ Difusión y organización de la formación docente que responda a las necesidades de un mundo globalizado.

### **10. Estrategias y actividades:**

Las estrategias y actividades a desarrollar en el marco del presente plan son las siguientes:

Estrategias	Actividades
	Formación permanente, maestros investigadores.
	Programas de actualización pedagógica y disciplinar: Diplomados, Seminarios.
	Actividades culturales y académicas

Formación presencial	Formación de Postgrado: Especializaciones, Maestrías y Doctorados
	Maestros que aprenden de Maestros
	Innovaciones pedagógicas y acompañamiento a la Normal Superior de Envigado
	Redes de Maestros
	Programas de inmersión en inglés
	Programas de fortalecimiento del inglés
	Certificación
Formación Virtual	Con el fin de impulsar la modalidad virtual en diferentes áreas transversales y de profundización disciplinar. Se aprovechará la infraestructura tecnológica con la que cuentan las Instituciones Educativas del municipio.

## 11. ORGANIZACIÓN DE LA OFERTA DE FORMACIÓN

La Oferta de programas que ofrece La secretaria de educación de Envigado para la formación de docentes en servicio, se desarrolla a través de convocatorias y análisis de propuestas y oferentes de acuerdo con los requerimientos y especificidades así:

- Elaboración del Plan Territorial de Formación Docente
- Aprobación en el Comité Territorial de Formación Docente.
- Convocatorias mediante circulares y uso de link al sitio Web de la Secretaría de Educación: [www.envigado.gov.co](http://www.envigado.gov.co)
- Inscripciones en formulario virtual
- Recepción de propuestas de formación docente.
- Análisis de propuestas



- Elaboración de planes de acción de acuerdo con propuestas
- Evaluación y seguimiento de planes de acción a los programas

**CONVOCATORIA:** La Secretaria de Educación de Envigado realiza convocatoria constante a través de la página WEB a los beneficiarios de la formación docente. Se les convoca a la inscripción y matrícula a través de circulares, carteleras, correo electrónico, correo físico, publicidad a través del área de comunicaciones de la Secretaría y por redes sociales.

**INSCRIPCION:** Los docentes y directivos se inscriben a los programas ofertados a través de correo electrónico y/o un formulario virtual diseñado en cada período de formación. Analizada las inscripciones, se definen los cupos y las temáticas de participación, dándoles a conocer a los beneficiarios su aceptación en lo solicitado, la Institución oferente, las sedes, la duración, las estrategias presenciales y no presenciales y demás datos requeridos para el inicio de su participación en la formación.

## **12. Seguimiento y evaluación:**

Acorde con las estrategias y las actividades, así como la temporalidad de las metas; se considera necesario realizar el seguimiento y evaluación periódica que dé cuenta de los avances y logros tanto cuantitativos como cualitativos del desarrollo del presente plan. En este sentido, se definen los siguientes criterios:

- El seguimiento debe estar dirigido a la identificación de los avances continuos (anuales) del proceso de implementación del plan, con el fin de sugerir los ajustes necesarios para avanzar en el cumplimiento de las metas.
- La evaluación, debe permitir la identificación de los logros e impactos alcanzados con respecto a los objetivos del plan y su incidencia en la cualificación de los maestros del municipio y en las prácticas educativas.

- La Dirección de Calidad Educativa , en coordinación con el Comité Territorial de Formación Docente, definirá los referentes para el instrumento de recolección de información del seguimiento periódico como de la evaluación; al respecto, este tendrá en cuenta, entre otros, los siguientes elementos:
  - Identificar la información cuantitativa a incluir, según las metas establecidas en el Plan.
  - Caracterizar los niveles de calidad y satisfacción de las actividades desarrolladas
  - Definir la periodicidad para la generación y agrupación de información.
  - Determinar los procedimientos para el análisis de resultados y elaboración de recomendaciones.

## PLAN OPERATIVO 2012 -2015

**OBJETIVO 1:** *Prestar los servicios para capacitar y formar a los docentes y directivos docentes de las instituciones educativas oficiales del municipio de Envigado en el manejo y dominio de una segunda lengua.*

**ESTRATEGIA:** A partir de un diagnóstico en el nivel de inglés a cada uno de los docentes, se ofrecen niveles de inglés de acuerdo a la necesidad de formación diagnosticada. Se planea de tal forma que el docente cursa tres niveles de inglés por año.

Programa	Meta	Indicador	Costo	Cronograma		Responsable
				Inicio	Final	
Formación docente en las competencias de Inglés según el Marco Común Europeo	200 docentes	Total docentes municipio/ docentes formados x 100%	\$800.000.000	Enero 2012	Noviembre 2015	Calidad Educativa – Universidad Eafit
Inmersiones nacionales e internacionales	100 docentes	Total docentes municipio/ docentes en inmersión x 100%	\$300.000.000	Enero 2012	Noviembre 2015	Calidad Educativa

**OBJETIVO 2:** *Prestación de servicios profesionales para capacitar y formar a los docentes y directivos docentes de las instituciones educativas oficiales del municipio de Envigado en la ruta de formación en tecnologías de la información y la comunicación TIC*

**ESTRATEGIA:** Ofrecer a los docentes de preescolar, básica y media cursos de formación en el uso y manejo pedagógico de las TIC como mediadoras del currículo. Se ofrecen cursos básicos, intermedios y avanzados que permitan en última instancia la construcción de contenidos educativos en línea.

Programa	Meta	Indicador	Costo	Cronograma		Responsable
				Inicio	Final	
Ruta TIC	300 docentes	Total docentes municipio/ docentes formados x 100%	\$250.000.000	Enero 2012	Noviembre 2015	Calidad Educativa – UPB
Formación en creación de contenidos educativos en el proyecto CIER	70 docentes	Total docentes municipio/ docentes formados x 100%	\$150.000.000	Enero 2014	Noviembre 2015	Calidad Educativa – CIER
Certificación en Maestro Digital	550 docentes	Total docentes municipio/ docentes certificados x 100%	\$0	Enero 2014	Noviembre 2015	Calidad Educativa – MIN TIC

Formación en el uso pedagógico de las tabletas digitales	250 docentes	Total docentes municipio/ docentes formados x 100%	\$32.000.000	Enero 2013	Noviembre 2015	Calidad Educativa – Comfenalco - UPB
Seminario nacional “Competencias de la política educativa y estrategias pedagógicas, en la exigencia de un maestro investigador-sistemas de calidad y TIC’s”.	15 docentes	Total docentes municipio/ docentes formados x 100%	\$70.000.000	Septiembre 2012	Septiembre 2012	Calidad Educativa – CENDAP

**OBJETIVO 3:** *Contratar los servicios profesionales de capacitación para formar en el programa de Maestría y especialización en Educación que contribuya al fortalecimiento de las competencias básicas a docentes y directivos docentes de las instituciones educativas oficiales del municipio de Envigado.*

**ESTRATEGIA:** Ofrecer a los docentes programas de maestría y especialización con enfoque investigativo en diferentes disciplinas del conocimiento.

Programa	Meta	Indicador	Costo	Cronograma		Responsable
				Inicio	Final	
Maestría en Educación con énfasis en ambientes virtuales	40 docentes	Total docentes municipio/ docentes formados x 100%	\$100.000.000	Enero 2012	Noviembre 2015	Calidad Educativa – UPB
Maestría en Educación con énfasis en maestro, pensamiento y formación	40 docentes	Total docentes municipio/ docentes formados x 100%	\$100.000.000	Enero 2012	Noviembre 2015	Calidad Educativa – UPB
Maestría en Enseñanza de las matemáticas	12 docentes	Total docentes municipio/ docentes formados x 100%	\$80.000.000	Enero 2013	Noviembre 2014	Calidad Educativa – Universidad de Antioquia
Especialización en pedagogía de la educación física, recreación y deporte	14 docentes	Total docentes municipio/ docentes	\$36.000.000	Junio 2013	Noviembre 2014	Calidad Educativa – Universidad Cooperativa de

infantil		formados x 100%				Colombia
Maestría en Inclusión	15 docentes	Total docentes municipio/ docentes formados x 100%	\$45.000.000	Junio 2014	Noviembre 2015	Calidad Educativa – Tecnológico de Antioquia
Licenciatura en educación dirigido a docentes normalistas	15	Total docentes municipio/ docentes formados x 100%	\$35.000.000	Junio 2013	Noviembre 2015	Calidad Educativa
Apoyos individuales en posgrados y pregrados	20 docentes	Total docentes municipio/ docentes formados x 100%	\$25.000.000	Enero 2013	Noviembre 2015	Calidad Educativa

<b>OBJETIVO 4:</b> <i>Implementar el Plan Nacional de Lectura y Escritura en las Instituciones Educativas Oficiales del municipio</i>						
<b>ESTRATEGIA:</b> Se realizad diagnóstico de las bibliotecas escolares, se capacita a los bibliotecarios y se realiza procesos de formación y sensibilización a los docentes para el uso de la biblioteca escolar y Colección Semilla, articulados a las prácticas de aula. A su vez se contempla la articulación de la política pública y la elaboración de los planes lectores.						
Programa	Meta	Indicador	Costo	Cronograma		Responsable
				Inicio	Final	
Taller en uso pedagógico de las bibliotecas escolares.	80 docentes	Total docentes municipio/ docentes formados x 100%	\$200.000.000	Enero 2013	Noviembre 2015	Calidad Educativa



<b>OBJETIVO 5:</b> <i>Contratar la prestación de servicios educativos para formación en programas de educación tales como: diplomados, talleres, seminarios, foros y otros cursos de extensión académica</i>						
<b>ESTRATEGIA:</b> Ofrecer a los docentes de preescolar, básica y media cursos de formación en diferentes temáticas y disciplinas para lograr una mejor cobertura en formación que apunte al cumplimiento de la Política de Formación Docente y al misión de formar docentes en competencias investigativas de su práctica pedagógica						
Programa	Meta	Indicador	Costo	Cronograma		Responsable
				Inicio	Final	
Diplomado educando para la diversidad fases 1y 2	40 docentes	Total docentes municipio/ docentes formados x 100%	\$100.000.000	Enero 2013	Noviembre 2015	Calidad Educativa – Colombia de Colores y UPB
Diplomado en metodologías de la investigación	12 docentes	Total docentes municipio/ docentes formados x 100%	\$100.000.000	Enero 2013	Noviembre 2013	Calidad Educativa – Institución Universitaria de Envigado
Formación en el programa: “Ser Más Maestro”	20 docentes	Total docentes municipio/ docentes formados x 100%	\$23.000.000	Junio 2013	Noviembre 2014	Calidad Educativa – CORANTIOQUIA
Seminario Internacional	15 directivos			Junio	Junio	Calidad

en la ciudad de Santiago de Chile sobre competencias de gestión para Directivos Docentes	docentes	Total directivos d municipio/ directivos d formados x 100%	\$40.000.000	2014	2014	Educativa
Diplomado en Acoso Escolar	20 docentes	Total docentes municipio/ docentes formados x 100%	\$32.000.000	Enero 2013	Noviembre 2014	Calidad Educativa – Institución Universitaria de Envigado
Formación docente en temas de convivencia escolar y competencias ciudadanas.	200 docentes	Total docentes municipio/ docentes formados x 100%	\$70.000.000	Enero 2013	Noviembre 2015	Calidad Educativa
Formación docente en currículo por competencias	550 docentes	Total docentes municipio/ docentes formados x 100%	\$300.000.000	Enero 2013	Noviembre 2015	Calidad Educativa - Universidad de San Buenaventura
Formación docente en procesos de lectura y escritura	20 docentes	Total docentes municipio/ docentes	\$30.000.000	Enero 2013	Noviembre 2015	Calidad Educativa

		formados x 100%				
Procesos de capacitación, Otorgamiento y seguimiento de certificaciones del Sistema de Gestión de Calidad en Instituciones educativas oficiales del municipio de Envigado con los requisitos de la norma ISO 9001:2008	12 instituciones educativas	Total Instituciones educativas del municipio/ Instituciones certificadas x 100%	\$160.000.000	Enero 2012	Noviembre 2015	ICONTEC
Formación en competencias en matemáticas y lenguaje	40 docentes	Total docentes municipio/ docentes formados x 100%	\$0	Enero 2013	Noviembre 2014	Calidad Educativa - Universidad de Antioquia
Taller Capacitación en fondos de servicios educativos	12 directivos docentes	Total directivos doc municipio/ directivos doc formados x 100%	\$24.000.000	Mayo 2013	Mayo 2014	Calidad Educativa
Seminario Encuentro	2 directivos	Total directivos		Junio	Junio	Calidad

nacional e internacional de ciudades educadoras en Lima (Perú)	docentes	doc municipio/ directivos doc formados x 100%	\$7.000.000	2013	2014	Educativa
Taller Uso pedagógico de las calculadoras CASIO	40	Total docentes municipio/ docentes formados x 100%	\$0	Enero 2013	Noviembre 2014	Calidad Educativa - CASIO
Encuentro con los Números	250	Total docentes municipio/ docentes formados x 100%	\$320.000.000	Enero 2012	Noviembre 2015	Calidad Educativa - Gobernación de Antioquia – Sociedad Colombiana de Matemáticas



## BLOGRAFÍA:

Adell, J. (1997). Tendencias en la educación en la sociedad de las tecnologías de la información. *EDUTEC. Revista electrónica de Tecnología Educativa*, 7. Asociación Internacional de Lectura (2001). Integrating Literacy and Technology in the Curriculum.

Castañó, C; Maiz, I; Beloki, N; Bilbao, J; Quecedo, R; Mentxaka, I. (2004). La utilización de las tics en la enseñanza primaria y secundaria obligatoria: necesidades de formación del profesorado. EDUTEC. Barcelona.

**República de Colombia:** "Constitución Política de Colombia". Editorial TEMIS. Decimo tercera, edición. Bogotá D.C., 1989.

En Salinas et. Al. Redes de comunicación, redes de aprendizaje. EDUTEC 95. Palma: Universitat de les Illes Balears, 409-422. URL: <http://www.ispo.cec.be/infocforum/pub.htm>

Lugo, María (2009). Las políticas TIC en la educación de América Latina, tendencias y experiencias. Disponible en: [http://institucional.us.es/fuentes/gestor/apartados\\_revista/pdf/monografico/yjxytfaw.pdf](http://institucional.us.es/fuentes/gestor/apartados_revista/pdf/monografico/yjxytfaw.pdf)

Marcelo, C (1999). *Formación del Profesorado para el cambio educativo*. Barcelona: Ediciones Universitarias de Barcelona S.L.

Melgarejo Draper, Javier. La Selección y Formación del Profesorado: Clave para Comprender el Excelente Nivel de Competencia Lectora de los Alumnos Finlandeses. Revista de Educación. Instituto de Evaluación. Ministerio de Educación. Madrid: 2006, p. 237 - 262.

MEN (2012). Políticas y sistema colombiano de formación y desarrollo profesional docente. [Documento en línea]. Consultado el día 1 de noviembre de 2012 de la World Wide Web: <http://www.colombiaaprende.edu.co/html/productos/1685/w3-article-312233.html>

Ortego, Cristina. Canadá: El Sistema Educativo de la Diversidad. 22 de abril de 2008. Disponible en Internet: <http://www.entornosocial.es/content/view/1286/69/>  
[http://www.usc.es/econo/RGE/Vol14\\_1\\_2/Castelan/art11c.pdf](http://www.usc.es/econo/RGE/Vol14_1_2/Castelan/art11c.pdf)

Salinas, J. (2004): "Los recursos didácticos y la innovación educativa". Comunicación y Pedagogía, n 200, pp.36-39

UNESCO - OREALC. Educación para Todos. Un Asunto de Derechos Humanos. Santiago de Chile: 2007, p. 53

RED EUROPEA DE INFORMACIÓN EN EDUCACIÓN - EURYDICE. La Profesión Docente en Europa: Perfil, Tendencias y Problemática. Informe I. Formación Inicial y Transición a la Vida Laboral. Educación Secundaria Inferior General. Temas Clave de la Educación en Europa, Volumen 3. Bruselas: 2002, p. 49 50. Disponible en Internet: [www.mepsyd.es/cide/jsp/plantilla.jsp?id=eurydice032002](http://www.mepsyd.es/cide/jsp/plantilla.jsp?id=eurydice032002)

Vezub, Lea F. Tendencias Internacionales de Desarrollo Profesional Docente, La Experiencia de México, Colombia, Estados Unidos y España. Septiembre de 2005. Disponible en Internet:  
[http://www.oei.es/docentes/articulos/tendencias\\_internacionales\\_deesarrollo\\_docente\\_vezub.pdf](http://www.oei.es/docentes/articulos/tendencias_internacionales_deesarrollo_docente_vezub.pdf)

Ministerio de Educación Nacional: “Ley 115 de 1994 – Ley General de Educación”.MEN: Ediciones Lito Imperio, 1994.

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

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

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

#### **FUENTES ELECTRÓNICAS:**

<http://www.colombiadigital.net/opinion/columnistas/rafael-orduz/item/1468-educaci%C3%B3n-y-tic-algunas-estad%C3%ADsticas.html>

<http://www.colombiadigital.net/opinion/columnistas/rafael-orduz/item/1468-educaci%C3%B3n-y-tic-algunas-estad%C3%ADsticas.html>

<http://www.mineduccion.gov.co/1621/article-85273.html>

[http://www.envigado.gov.co/Comunicaciones/Documentos/DOC\\_NOTICIAS/2012/Junio/Plan%20de%20desarrollo](http://www.envigado.gov.co/Comunicaciones/Documentos/DOC_NOTICIAS/2012/Junio/Plan%20de%20desarrollo)

<http://www.reading.org/positions/technology.html>. Página consultada el 15 de Noviembre de 2012.