



ALCALDIA MAYOR DE CARTAGENA

PLAN DE FORMACION Y CUALIFICACION PERMANENTE DE DOCENTES DEL DISTRITO DE CARTAGENA 2009 - 2011

Cartagena de Indias 2009-2011

JUDITH PINEDO FLOREZ
Alcaldesa Mayor de Cartagena de Indias

JULIO ALANDETE ARROYO
Secretario de Educación Distrital



PLAN DE FORMACION Y CUALIFICACION PERMANENTE DE DOCENTES DEL DISTRITO DE CARTAGENA 2009-2011

PRESENTACION

El conocimiento es hoy como se sabe, una fuerza productiva fundamental y nadie ignora que la educación es el medio a través del cual nos apropiamos de él para acceder a la riqueza acumulada por el trabajo y la cultura.

La escuela desde el Pre-escolar, hasta la Educación Superior, ha sido afectada por importantes transformaciones debido a los cambios que experimenta el entorno socio-cultural. En el nuevo espacio de relaciones sociales y laborales cada vez adquieren más importancia la habilidad para enfrentar situaciones nuevas, la capacidad de enseñar y aprender, el reconocer consensos, el compromiso con el proyecto compartido y, en general las competencias comunicativas que incluyen el manejo de diversos lenguajes y modos de expresión.

Ante esto, la Escuela debe concebirse como un espacio de aprendizaje y construcción colectivas de conocimiento. Esta escuela requiere de maestros capaces de entender el entorno y estar empeñados en un proceso permanente de cualificación.

La formación de Docentes y la transformación de la didáctica pedagógica son las condiciones más importantes que deben ser abordadas para mejorar la calidad de la educación, por ello es esencial continuar realizando esfuerzos para lograr una mejor y mayor cualificación de los docentes y de los directivos docentes del Distrito de Cartagena. Se evidencia la necesidad de orientar y ofrecer programas y estrategias de formación y cualificación que se ajusten a las diversas necesidades educativas, como a los diferentes perfiles de docentes y directivos docentes. Para alcanzar este gran propósito, la formación y cualificación permanente de los docentes en servicio, se plantea como una estrategia fundamentada en los lineamientos de políticas vigentes para promover la formación de maestros y atender las necesidades de desarrollo institucional y mejoramiento de la educación.



SECRETARIA DE EDUCACION DISTRITAL

El Plan de Formación y Cualificación de docentes de Cartagena se convierte en una estrategia para alcanzar los propósitos de las políticas del Distrito en materia de calidad y competitividad educativa y el desarrollo de valores ciudadanos para la convivencia social y pacífica.

En el desarrollo de este plan, el Comité de Cualificación Docente ha venido trabajando junto con el Ministerio de Educación Nacional - MEN y la Escuela Normal superior, en la concepción y diseño de este, que responda en el corto, mediano y largo plazo a propósitos coherentes con el Plan Nacional de formación, el Plan de Desarrollo Educativo del Distrito, los Planes de Mejoramiento Institucionales, el diagnóstico institucional y los Proyectos Educativos Institucionales del Distrito.

Un plan de formación, no solo es el producto de la concertación entre los miembros que hacen parte del comité de capacitación del distrito, sino que es en esencia un espacio de resolución de las necesidades de Cualificación Docente.

El presente documento contiene el Plan de Cualificación y Formación de los docentes del Distrito de Cartagena, 2009-2011, el cual es coherente con los lineamientos definidos en el Decreto 0709 de 1996; el plan de desarrollo del Distrito de Cartagena y el Plan Educativo de Educación con Calidad.

JUSTIFICACIÓN

La formación docente es uno de los temas de mayor reflexión en Colombia. Existen instituciones como las escuelas normales con muchos años de experiencia formando maestros; las universidades han creado centros especializados en la investigación y diseño de la cualificación docente, este ha sido un tema de vigencia permanente que en la actualidad ha cobrado una peculiar importancia, dada la situación crítica en que se encuentra la educación en todas partes y en todos los niveles.

La formación del maestro debe concebirse como un proceso permanente, que conlleva en su desarrollo amplios debates académicos que han dado lugar a replanteamientos de políticas y objetivos. Ciertamente que el mejoramiento del trabajo docente, no depende únicamente de los programas de cualificación y actualización; pero sí pueden contribuir a que los docentes reflexionen acerca de su inserción en el tiempo que les ha tocado vivir, para que participen de una manera más protagónica en la construcción de un porvenir mejor, tarea que redundará en la construcción de una pedagogía basada en el conocimiento profundo de su objeto.



SECRETARIA DE EDUCACION DISTRITAL

El plan de capacitación 2009-2011, tiene en cuenta la situación actual, y surge la necesidad de hacer realidad una nueva manera de concebir y realizar la cualificación de los docentes en servicio, entendida ésta como inherente al desarrollo de su práctica docente. Por tanto, no está sujeta a soluciones de situaciones desarticuladas, sino que, muy por el contrario, aborda el problema desde una visión integradora y holística para formar una nueva actitud en el maestro, fundamentada en el dominio de la pedagogía, la didáctica y la investigación, las que le asignan al docente idoneidad y autoridad en el dominio de la ciencia, del saber enseñar y del saber orientar la formación de sí mismo y de los estudiantes para la transformación de las múltiples realidades en los contextos donde desarrolla su práctica pedagógica.

El Comité de Cualificación Docente del Distrito, propende por elaborar un Plan de Formación que involucre armónicamente los contenidos, la investigación educativa, la práctica de la profesión, así como los ejes entendidos como proceso de investigación, interdisciplinariedad, trabajo en equipo y reflexión sobre la práctica.

Pero todo ello articulado y teniendo como centro la formación de las competencias necesarias al docente, a partir de las cuales se ha de estructurar todo el programa.

ANTECEDENTES LEGALES

Para realizar el Plan de Formación y Cualificación de Docentes del Distrito se tuvo en cuenta el siguiente Marco Legal:

- **Ley 115 de 1994**, artículos 109 al 114
Artículo 151, Literal H; Artículo 158, Literal D
- **Ley 715 de 2002**, Artículo 15
- **Decreto 709 de 1996.**

OBJETIVOS DEL PLAN



SECRETARIA DE EDUCACION DISTRICTAL

GENERAL

Favorecer el desarrollo del Docente como sujeto crítico, respetuoso de la diversidad cultural, comprometido con su evolución personal y la de los estudiantes, con la transformación institucional y la formación para la participación, que cuente con herramientas de trabajo para analizar distintas propuestas pedagógicas y para integrar estrategias didácticas al desarrollo autónomo en lo personal, en lo intelectual, en lo valorativo y lo político; que se reconozca como miembro de comunidades educativas que elaboran permanentemente el sentido de su acción.

ESPECIFICOS

- Promover opciones de formación orientadas a lograr la transformación de la práctica pedagógica de los docentes.
- Fomentar el desarrollo del Docente como intelectual de la pedagogía y profesional de la educación. Lo que enfatiza su formación como sujeto crítico que propone horizontes para la formación de sujetos y que es idóneo para aproximar a los estudiantes a los desarrollos de las distintas áreas del conocimiento.
- Transformar la práctica pedagógica docente, en tanto contribuyan con el mejoramiento de la calidad de la educación en el Distrito.
- Articular los desarrollos institucionales en pro de la región y del contexto de las mismas.
- Reestructuración de los PEI en función de elaborar currículos pertinentes que den cuenta de las necesidades de desarrollo de la ciudad.
- Formar docentes para participar activamente en los procesos de desarrollo integral que propenden por reducir los factores de riesgo generadores de patologías psicosociales

LINEAS DE ACCION DEL PLAN DE FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN DOCENTE

1. Formación disciplinar y Pedagógica.



SECRETARIA DE EDUCACION DISTRITAL

2. Poblaciones Vulnerables y especiales y propuestas de diseño curricular pertinente.
3. Gestión y organización escolar.
4. Medios educativos y tecnología
5. Construcción de ciudadanía.
6. Pedagogía Infantil

1. FORMACIÓN DISCIPLINAR Y PEDAGÓGICA.

El Distrito asume que la formación en pedagogía y en lo disciplinar son permanentes por cuanto se consideran de vital importancia en la retroalimentación de las prácticas pedagógicas, y de la actualización desde las distintas disciplinas los avances tecnológicos y científicos de la misma , para aproximar más a las realidades del mundo a los maestro, con el objeto de mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes del Distrito, y estos desarrollen habilidades que le proporcionen herramientas que les permitan competir con un mundo cada vez mas cambiantes en sus condiciones y necesidades.

La formación en lo disciplinar y lo pedagógico, no solo es desde la óptica de las propuestas de cualificación ofrecidas por universidades, u otras entidades, sino desde una mirada permanente de apoyo a seminarios, diplomados eventos pedagógicos, simposios y puesta en escenas de experiencias científicas y pedagógicas que ofrezcan las instituciones del Distrito o del país.

2. POBLACIONES VULNERABLES Y ESPECIALES Y PROPUESTAS DE DISEÑO CURRICULAR PERTINENTES

Al concebirse esta población como especiales, requieren de especificidades formativas que den cuenta de una profundización en los desarrollos biológicos, neurológicos y cognitivos de los niños y jóvenes, para dotar a los maestro de herramientas que les permitan mejorar sus desempeños en la atención de esta población.

Este plan hará especial énfasis, en atender necesidades formativas y de cualificación que presenten los docentes que vienen trabajando en los programas de pedagogías flexibles, etnoeducación y en la población con necesidades especiales, fundamentalmente con invidentes, sordomudos, y con deficiencias cognitivas.



SECRETARIA DE EDUCACION DISTRITAL

Este plan apunta en su propuesta de formación a la revisión de las propuestas curriculares para que estas estén más acorde con las necesidades de cada contexto, respondan y den cuenta de lo imaginario de la población en la construcción de nuevos sentidos que consoliden formas distintas de leer las realidades en las que se encuentran insertas.

3. GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN ESCOLAR.

Entender la escuela como un espacio de transformación cultural, amerita poner mucha atención en los dirigentes de la escuela, por lo cual es indispensable mantener actualizados e informados a los Directivos Docentes en materia administrativas, organizacionales, pedagógicas y culturales. La tendencia cada vez más marcada de mirar a la escuela como una empresa, le otorgan a los Directivos Docentes y toda la comunidad educativa un rol que va más allá del administrador pedagógico de las instituciones, requiriendo cualificación y formación en estas líneas, haciendo imperativo tener que preocuparse por este campo de formación.

4. MEDIOS EDUCATIVOS Y NUEVAS TECNOLOGÍAS.

En un mundo globalizado por el desarrollo tecnológico, no se puede dejar a un lado la incorporación de las nuevas tecnologías a las aulas y en especial su relación y utilización como herramientas curriculares. Los desarrollos de las ciencias implicitan su incorporación para poder tener lecturas con sentidos de la realidad, no solo de la escuela sino de cualquier contexto

Es imposible pensarse la escuela estancada, repitiendo conceptos, memorizando información, trabajando con herramientas y materiales obsoletos carentes de usos funcionales en las exigencias actuales. La escuela se puede pensar como un espacio de intercambio de saberes, de transformación y recreación cultural, como motor de desarrollo social político y económico, solo gracias a que en ella este inserta los medios, la ciencia y la tecnología.

5. CONSTRUCCION DE CIUDADANIA.

Formar ciudadanos con vocación de servir y de ejercer su ciudadanía, requiere de proyectos educativos institucionales fundamentados en la democracia y los derechos humanos donde se promueva el respeto por las diferencias y se fomenten proyectos pedagógicos de aula que



SECRETARIA DE EDUCACION DISTRICTAL

propendan por una escuela como escenario de conciliación y convivencia pacífica, mediante el diálogo que aplique los principios de una verdadera comunicación.

6. PEDAGOGIA INFANTIL

En sus primeros años de vida, es importante brindar al niño, una Educación que esté acorde con sus características biopsicosociales para propiciar en ellos el deseo de aprender, de conocer, de explorar, de construir para reconstruir y aprender normas de convivencia que le permitan reconocerse y reconocer al otro, respetar, valorar y amar a sus congéneres y su contexto sociocultural.

En todo este proceso, es necesario fomentar la práctica de la enseñanza, para lo cual se requiere formar maestros que fomenten una pedagogía apoyadas en espacios lúdicos, creativos, interactivos y comunicativos que posibiliten educar seres más justos, más equitativos, más humanos, tras el desarrollo de los programas de formación, en esta opción, se espera contar con equipos de docentes capaces de:

- Convertir la escuela en un espacio gratificante que favorezcan la permanencia del niño dentro de ella.
- Desarrollarse personalmente como un maestro abierto a las innovaciones pedagógicas en las que convergen la participación del aprendiente y del docente para un aprendizaje significativo.

ESTRATEGIAS

1. Apoyo a los procesos de mejoramiento institucional.
2. Apoyo a los programas de formación permanente.
3. Fortalecimiento de redes pedagógicas.
4. Fomento a la Investigación e Innovación Educativa.

En cada estrategia se le hará un seguimiento especial a los docentes que atienden poblaciones afrocolombianas vulnerables y especiales..



1. APOYO A LOS PROCESOS DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL

El reconocimiento de la institución educativa como núcleo generador de la calidad de la educación la convierte en campo para la acción formativa. En ella se gestan las grandes transformaciones educativas y se realizan acciones encaminadas al mejoramiento constante y creciente. Los docentes y directivos docentes, conformados alrededor de colectivos y metas comunes, se convierten en actores de su autoaprendizaje, entendido este como ejercicio personal y colectivo de formación permanente y social.

Son estas cuestiones, traducidas en Planes Institucionales de Formación, las que hacen que las Instituciones educativas, en sus procesos de evaluación y mejoramiento sostenidos, alcancen mayores logros en el aprendizaje de los alumnos y de la comunidad educativa en general. Son los Planes Institucionales de Formación herramientas privilegiadas para el desarrollo de la comunidad de docentes en pos de una meta colectiva, institucional y social.

Por su parte en forma más específica y detallada; el acompañamiento a procesos de mejoramiento institucional, producto de planes concertados colectivamente, se sitúa sobre las necesidades sentidas por la institución educativa en procesos tales como gestión escolar, enseñanza de los saberes disciplinares, desarrollo del estudiante, uso de materiales educativos y diseño de ambientes de aprendizaje

2. APOYO A LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN PERMANENTE

Dentro de las necesidades de las instituciones educativas, traducidas en sus Planes Institucionales de Formación, las comunidades a su interior buscan fortalecer sus nociones y concepciones alrededor de: un problema conceptual, metodológico u operativo. Es este ejercicio el que vincula a la institución educativa con una universidad, una unidad formadora o un centro de investigaciones alrededor de los debates y saberes contemporáneos o históricos. Buscando así vincular el saber y la práctica, el conocimiento y la destreza, la reflexión y la acción.

Se pretende fortalecer la comunidad pedagógica institucional a partir del encuentro con los expertos, las tecnologías, los conocimientos y los saberes de los otros. Y que estos, de por sí, nuevos saberes se traduzcan en prácticas que vinculen al docente y al alumno en una díada permanente y continua de disertación y encuentro, de análisis y conceptualización.



SECRETARIA DE EDUCACION DISTRITAL

La ciudad cuenta hoy con programas de formación y de acompañamiento que integran los procesos de actualización, investigación e innovación en la práctica pedagógica de los maestros. Programas que continúan su proceso de cualificación y pertinencia, programas como los de formación permanente de docentes (PFPD), los cursos, los talleres y los eventos permanentes con criterios de evaluación y pertinencia, calidad técnica, viabilidad, sustento teórico y metodológico y textos de circulación abierta y sistemática. Las instituciones formadoras de docentes en el Distrito han buscado profundizar sobre la enseñanza y el aprendizaje, la gestión y la convivencia en contextos escolares, desde distintas áreas y saberes, no sólo las tradicionales.

3. APOYO A REDES DE MAESTROS

Para la Secretaría de Educación Distrital se hace necesario conocer, apreciar y dar cuenta del trabajo de los maestros que a diario asumen el aprendizaje de los estudiantes en ambientes variados. Esta iniciativa pretende apoyar y suscitar en el maestro el deseo de trabajar con sus colegas de área, de institución, de localidad y construir el compromiso de organización en la búsqueda de oportunidades para intercambiar y apoyarse como red.

El proyecto de una red Distrital de maestros está basado en la posibilidad de conformar una estructura con un tejido social de redes o grupos de saber que den vida a una organización que propenda por una acción democrática participativa, con la posibilidad de conocimiento y encuentro continuo para la conformación de comunidades académicas.

El reto consiste en lograr identificar los elementos necesarios para crear y conglomerar equipos que se organicen en torno a unos propósitos comunes.

Para lograr este propósito es necesario contar con la decisión y la posibilidad de participar en la solución de problemáticas en torno a un proyecto participativo.

La Dirección Administrativa de Calidad Educativa de esta Secretaría se ha trazado un plan de acción mediante el cual se identifiquen aquellos maestros que vienen trabajando en grupos, equipos, o redes para iniciar un proceso de acompañamiento que permita un empoderamiento de los maestros de esta estrategia de conformación de tejido social.

Consideramos necesario emprender procesos de formación en liderazgo, de tal manera que los maestros logren cohesionar equipos en torno a un proyecto que genere la participación de los demás integrantes.



SECRETARIA DE EDUCACION DISTRITAL

La cualificación de líderes para el proyecto de redes debe contar con unas características propias; el líder debe formarse como:

- Un motivador que da coordenadas a los participantes para que a su vez formen y agrupen sus propios equipos.
- En la lógica de un comportamiento sistémico; es decir asumirse como parte de un todo, de un tejido social que a su vez se relaciona con toda la sociedad en movimiento.
- Pendiente de habilitar sistemas de información que permitan el flujo de la misma para lograr contacto permanente con su equipo.
- Como un organizador a partir de procesos que permitan superar obstáculos y facilitar tiempos y espacios de encuentros con una planeación previa.

La conformación de la Red Distrital de maestros tiene como objetivo principal

Fomentar el carácter de agremiación a través de la cooperación, el desarrollo colaborativo y el intercambio; con el compromiso de poner los saberes y experiencias de cada maestro al servicio del desarrollo profesional del gremio.

4. FOMENTO A LA INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN EDUCATIVA

La práctica pedagógica contiene un saber hacer con la enseñanza y el aprendizaje en contextos escolares, que la convierte en objeto de la investigación e innovación educativa. La investigación educativa como proceso de comprensión y explicación en un campo problémico, posibilita el ejercicio de fundamentación, sistematización, teorización y validación de acciones y estrategias educativas.

Consolidar las iniciativas de los maestros en relación con los procesos de enseñanza y aprendizaje, transformar sus rutas pedagógicas y reflexionar de manera sistemática y crítica sobre la escuela, los ambientes de aprendizaje y la convivencia; ha sido el desafío para la investigación e innovación educativa como estrategia de formación de educadores, en el marco de la política de mejoramiento de la calidad de la educación.

La socialización de experiencias y el encuentro de saberes con pares y con expertos ha permitido vincular al maestro a las comunidades académicas y fortalecer el campo de producción de conocimiento en educación y pedagogía.



SECRETARIA DE EDUCACION DISTRICTAL

EVALUACION Y SEGUIMIENTO

La evaluación y seguimiento del desarrollo del Plan comprende el fortalecimiento de los procesos en relación con las acciones desarrolladas por parte de las entidades oferentes de los programas ofertados.

En este sentido se considera oportuno fortalecer la relación entre las entidades oferentes y las Instituciones Educativas, para que estas últimas reciban la asesoría y el acompañamiento necesario para garantizar los mejores resultados del proceso de formación.

En general, la evaluación de los distintos programas ejecutados en el marco del Plan tendrá en cuenta lo siguiente:

La producción de propuestas de mejoramiento, su factibilidad y posterior aplicación por parte de las comunidades educativas

Los aportes de las investigaciones a la comprensión de los factores que condicionan los resultados alcanzados, el diseño de estrategias educativas adecuadas al desarrollo de la conciencia crítica del docente respecto a su papel como actor de la educación.

La promoción de la participación en las instituciones educativas:

La calidad de los debates suscitados, el compromiso que movilizan en relación con el mejoramiento del clima institucional y el logro de resultados; la capacidad de gestión de los docentes y directivos.

Con el propósito de facilitar la introducción de una evaluación y seguimiento apropiado a las características de cada programa de formación, las instituciones formularán como parte integrante de sus propuestas los criterios específicos para establecer el impacto en las comunidades educativas de estas intervenciones e indicarán estrategias que consideran pertinente para desarrollar una interventoría académica y administrativa acorde con las características del programa propuesto.

PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN

Para la ejecución del Plan, se desarrollarán como principales acciones las siguientes:

- Diseño, construcción permanente del Plan de Formación 2009-2011.



SECRETARIA DE EDUCACION DISTRITAL

- Convocatoria para conformar el Banco de Propuestas de Formación Permanente de Docentes.
- Recepción de propuestas.
- Estudio de propuestas.
- Aval de las propuestas para registro, presentadas por las diferentes instituciones inscritas.
- Selección y contratación para ofertar por parte del Distrito las propuestas avaladas.
- Implementación del Plan de formación y Cualificación 2009-2011.
- Seguimiento e interventoría.

Las recomendaciones para el diseño del Plan de Formación 2009-2011 se centran en:

- a. Identificar las necesidades de formación derivadas de los Proyectos Educativos Institucionales, sus planes de mejoramiento, resultados de pruebas ICFES-SABER, diagnóstico de las necesidades psicosociales.
- b. Fomentar el autoaprendizaje de los docentes y las instituciones educativas.
- c. Fortalecer los sistemas de comunicación en red, y el acceso a las nuevas tecnologías de la información.
- d. Ampliar el dominio conceptual de los maestros en el saber disciplinar que enseñan.
- e. Incluir la dimensión social de la educación, la perspectiva de género, la etnoeducación y la formación en valores para la convivencia, como núcleo temático y eje articulador de las acciones formativas en el Distrito.
- f. Diseñar y aplicar indicadores de evaluación y seguimiento del impacto de las estrategias de formación.
- g. Vincular las experiencias de innovación educativa a una red pedagógica que permita aprender de la experiencia entre instituciones.

ANALISIS DE LAS PRUEBAS ICFES 2006 PARA EL PLAN DE CUALIFICACION

Los puntajes obtenidos por el Distrito en todas las áreas no son los esperados, no obstante las áreas de Lenguaje y Biología fueron las de mayor puntaje, con base en lo anterior se podría plantear para mejorar los resultados obtenidos:



SECRETARIA DE EDUCACION DISTRITAL

1. Capacitar a los docentes en el manejo de competencias argumentativas, prepositivas, interpretativas, razonamiento matemático, identificación e indagación porque en estos niveles el Distrito no alcanzó el 1%, lo cual indica un nivel significativamente bajo y preocupante en el nivel de competencias III de las áreas de Lenguaje, Matemática, Biología, Ciencias Sociales y Física.
2. Se requiere agrupar a las Instituciones Educativas de más bajos logros para capacitar a sus docentes en estrategias metodológicas de las áreas de Sociales y Matemáticas, estas Instituciones son: Tierra Bomba, María Reina, Soledad Román de Núñez, Corazón de María, Pontezuela, Isla Fuerte, Santa Ana, Francisco de Paula Santander, La Libertad, José María Córdoba de Pasacaballos, Liceo de Bolívar, Luis Carlos Galán Sarmiento, Manuela Vergara de Curi, Nuestro Esfuerzo, Arroyo Grande, Rafael Núñez, Nuevo Bosque, San Felipe Neri, San Francisco de Asís, Caño del Oro, San Juan de Damasco, Santa María, Ana María Vélez de Trujillo y Técnica de Pasacaballos.
3. Las Instituciones Educativas que obtuvieron 6 y 7 puntos deben ser orientadas en manejo de competencias propias del área y estándares de calidad.
4. Se requiere capacitación en Stándares de Calidad para todos a las Instituciones Educativas del Distrito, por que los resultados alcanzados no están acorde a los estándares establecidos.
5. Se requiere realizar olimpiadas en todas las áreas para entrenar a los estudiantes en los diferentes tipos de preguntas.
6. Capacitar a todos los docentes en la formulación de preguntas por competencias.
7. Es recomendable que las universidades realicen un trabajo in situ para que trabajen con todos los docentes, la investigación en el aula y así poder intervenir las causas que conllevan a estos resultados.

8. Con las siete Instituciones que están en el nivel inferior, se debe hacer un nodo para trabajar en procesos de evaluación y seguimiento e implementar un sistema de gestión de calidad.

Dirección de Calidad



ANALISIS DE PRUEBAS SABER 2009-2011 PARA EL PLAN DE FORMACION DOCENTE

De acuerdo a los resultados que obtuvo el Distrito en las Pruebas Saber del año 2005, se observa que la desviación estándar está muy elevada y los promedios en todas las áreas están bajos,

Esto demuestra que a los docentes de Primaria se les debe capacitar en:

- Estrategias metodológicas para la enseñanza de los diferentes áreas.
- Investigación en el aula
- Estándar de Calidad y Lineamientos del área
- Manejo de Conflictos
- Sensibilización ante la problemática psico-social

Observando los niveles de competencia se puede concluir que el área de sociales es la más crítica y preocupante porque en 5° grado, sólo el 2.44 de los estudiantes alcanzaron el nivel D, y en 9° grado, el 10.22 alcanzaron el Nivel E, lo que significa que hay poca profundización en los conocimientos o no alcanzan los niveles de complejidad de los mismos.

Para mejorar esta debilidad se requiere:

- Estrategias para profundización e investigación en el área
- Capacitación de los docentes en la formulación de preguntas por competencia.

ANALISIS DE LOS PLANES DE MEJORAMIENTO DESDE LAS NECESIDADES DE FORMACION Y CUALIFICACION DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES

A través del análisis y evaluación de los Planes de Mejoramiento Institucional, de las I.E.O., enviados a la Secretaría de Educación Distrital, Dirección de Calidad, se sistematizaron las oportunidades de Mejoramiento en la Cualificación de docentes y directivos docentes y las competencias que se fortalecen en los estudiantes, lo que permite visualizar las estrategias para apoyar la consecución de las metas de calidad establecidas desde esta Secretaría.

Oportunidades de Mejoramiento en Cualificación en las I.E.O. de acuerdo a los Planes de Mejoramiento 2008:



Gestión Directiva

- Liderazgo en Dirección y Gobierno Escolar
- Direccionamiento estratégico
- Mejoramiento de las relaciones psicoafectivas
- Manejo De los sistemas de información
- Administración de Personal

Gestión Administrativa

- Estrategias de comunicación
- Proceso de inducción de administrativos
- Mejoramiento de relaciones psicoafectivas
- Manejo de los sistemas de información
- Diseño de manual de funciones

Gestión Académica

- Fortalecimiento del modelo pedagógico
- Fortalecimiento en la cátedra de emprendimiento
- Procesos de evaluación y seguimiento
- Gestión de Aula
- Plan de Estudio de acuerdo a estándares de calidad y lineamientos
- Orientación y ejecución de los proyectos pedagógicos
- Desarrollo de Competencias laborales
- Pruebas ICFES y SABER
- PRE – ICFES
- Proyectos Productivos y competitivos
- Estrategias para el desarrollo del pensamiento
- Evaluación por competencias
- Proyectos de Vida
- Manejo de Recursos Pedagógicos

Gestión comunitaria

- Gestión de contexto
- Asesorías y capacitación en orientación familiar
- Manejo de Conflictos
- Compromisos de padres para hijos
- Proyectos de desarrollo humano y social



- Conocimiento del contexto
- Escuela para padres

GUÍA DE ORIENTACIÓN PARA INTEGRAR REGISTRO DE OFERENTES DE PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN DE EDUCADORES OFICIALES DEL DISTRITO DE CARTAGENA

PRESENTACIÓN

El Distrito de Cartagena de Indias en cumplimiento de su deber legal de formar permanentemente a sus maestros, ha dispuesto ejecutar el PLAN DE FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN DE DOCENTES 2009-2011, con el objetivo de contribuir al mejoramiento profesional de docentes y directivos docentes y optimizar el servicio educativo, de cara a la meta de garantizar que el 100% de dichos docentes distritales, se forme permanentemente.

Los principales componentes definidos para ejecutar el proyecto, se orientan a cualificar a los docentes de las Instituciones Educativas Oficiales (IEO) del Distrito, en las siguientes áreas, las cuales están integradas por seis líneas que deben ser materia de los programas de cualificación objeto de esta convocatoria:

1. Modelos pedagógicos y diseños curriculares pertinentes;
2. Pedagogía como saber fundante y formación disciplinar y
3. Actualización pedagógica.

Para desarrollar esos programas de cualificación el Distrito debe realizar convenios de asociación u otro tipo de acuerdos legalmente permitidos, con entidades sin ánimo de lucro calificadas, específicamente con INSTITUCIONES FORMADORAS DE EDUCADORES, que son quienes conforme al mandato del artículo 112 de la Ley General de Educación, tienen capacidad para ofrecer y ejecutar ese tipo de programas.

En ese marco, ante la necesidad de realizar una selección objetiva y pertinente de las Instituciones que colaborarán en la implementación del Plan de Formación de Docentes, el Distrito ha acogido como instrumento idóneo la integración de un “*Registro de Oferentes de Programas de Formación, Cualificación y Actualización de Educadores Oficiales del Distrito de Cartagena, 2009-2011*”, mecanismo que le permitirá conocer y evaluar la oferta que a nivel nacional existe sobre la materia y poder contar con una gama de propuestas para seleccionar en el momento que lo



requiera y dentro de las anualidades 2009-2011, las entidades idóneas con las que adelantará el proyecto de mejoramiento de la calidad del servicio educativo, orientado a fortalecer la transformación de la práctica pedagógica, la apropiación de los saberes disciplinares y la gestión educativa institucional.

Adicionalmente, el registro calificado que se asignará a quienes atiendan esta convocatoria y sean satisfactoriamente evaluados, se constituirá en un nuevo atributo de calidad para estas, quienes quedarán habilitadas para ofrecer PFPD, en las condiciones legal y reglamentariamente establecidas.

FUNDAMENTO LEGAL

La necesidad de conformar el Registro, surge de la obligación constitucional y legal que recae sobre el Distrito de Cartagena de prestar un servicio educativo público con los más altos estándares de calidad, lo que impone garantizar la formación permanente de sus docentes, para lo cual debe adelantar un trabajo conjunto con las entidades sin ánimo de lucro aptas para brindar dicha formación.

En ese contexto, son normas legales que sirven de fundamento a esta iniciativa la ley 115 de 1992, especialmente sus artículos 109 a 114; el Decreto Reglamentario 709 de abril 17 de 1996 y disposiciones concordantes sobre la materia.

De igual forma, para la(s) futura(s) contrataciones que con las Instituciones Formadoras de Educadores que integren dicho Registro, determine celebrar el Distrito de Cartagena, en ejecución de su Plan de Capacitación Docente, se aplicarán en lo pertinente el inciso 2 del artículo 355 constitucional, los decretos 777 de 1992, 1403 de 1992 y 2459 de 1993 y las leyes 489 de 1998, 115 de 1994 y 30 de 1992, entre otras disposiciones aplicables.

Además este mecanismo se convierte en una herramienta de apoyo para la escogencia de la propuesta por parte del comité de Cualificación, así mismo facilita la transparencia y calidad de los procesos de contratación de la Secretaría de Educación.



REFERENTES PARA LA PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN PERMANENTE DE DOCENTES – PFPD

La presente invitación se dirige a convocar a la comunidad académica nacional y local, para que oferten programas de Formación Permanente de Docentes y Directivos docentes (PFPD), que fortalezcan la transformación de la práctica pedagógica, la apropiación de los saberes disciplinares y el fortalecimiento de la gestión educativa institucional, las cuales serán susceptibles de ser ofertadas y/o desarrolladas en futuras contrataciones.

Los Programas de Formación Permanente dirigidos a Docentes (PFPD) se asumen como una propuesta de un Grupo académico de las Instituciones Formadoras, que durante la vigencia 2009 – 2011, orientará y fundamentará los procesos de formación docente, a través de grupos de maestros por institución, con el fin de asesorar la realización de un conjunto de actividades de actualización e innovación relacionadas con las diferentes temáticas propias de la dinámica de los PEI y en particular de las áreas curriculares.

El Programa de Formación Permanente de Docentes PFPD, seguirá siendo básico dentro de la política de Formación de docentes y directivos docentes en el período 2009 – 2011 y es una de las formas de materializar el Plan Educativo del Distrito y tiene como referentes orientadores, los lineamientos trazados por el Decreto 709/96 en lo que tiene que ver con campos de formación y cualificación docente.

QUIÉNES PUEDEN REGISTRARSE EN EL BANCO DE OFERENTES DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN DE EDUCADORES OFICIALES DEL DISTRITO DE CARTAGENA, 2009-2011 Y PRESENTAR PFPD

Del Banco de Oferentes podrán hacer parte las universidades y demás instituciones de educación superior que posean una facultad de educación u otra unidad académica dedicada a la educación, la formación profesional, la de postgrado y la actualización de los educadores y las escuelas normales debidamente reestructuradas y aprobadas, autorizadas para formar educadores en el nivel de preescolar y en el ciclo de educación básica primaria, todo ello con sujeción a lo dispuesto en la Ley 115 de 1994, el Decreto 709 de 1996 y demás regulaciones sobre la materia.

Tratándose de dichas escuelas, según lo establece el artículo 114 de la ley ibídem, sólo podrían operar como unidades de apoyo académico para la formación inicial de docentes y, mediante



convenio celebrado con instituciones de educación superior, podrán ofrecer formación complementaria que conduzca al otorgamiento del título de normalista superior.

Los organismos o instituciones de carácter académico y científico dedicados a la investigación educativa, legalmente reconocidos, podrán ofrecer programas de formación permanente o en servicio, previo convenio o mecanismo semejante con las instituciones de educación superior que reúnan los requisitos mencionados en el D 709 de 1996, para la correspondiente tutoría.

Finalmente, podrán registrarse instituciones y organismos internacionales o instituciones de educación superior del exterior, reconocidas de acuerdo con las normas que rigen en cada país, siempre y cuando se sujeten a lo previsto en el parágrafo del artículo 7 del D 709 de 1996 y normas concordantes.

LÍNEAS DE ACCIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN DOCENTE

Las propuestas presentadas deben estar enmarcadas en las siguientes líneas:

1. Formación disciplinar y Pedagógica.
2. Poblaciones Vulnerables y especiales y propuestas de diseño curricular pertinente.
3. Gestión y organización escolar.
4. Medios educativos y tecnología
5. Construcción de ciudadanía
6. Pedagogía Infantil

En tablas anexas que se entienden parte de esta Guía, se describen las NECESIDADES DE CUALIFICACIÓN DOCENTE por línea de formación.

ALCANCE

La Secretaría de Educación Distrital creará el registro de programas de Formación Permanente de Docentes, las cuales deben cumplir con las políticas, principios, normas vigentes y lineamientos del Plan.



Las propuestas serán presentadas conforme a la guía orientadora; para estudio, evaluación, calificación y aval para inscripción en el registro.

Los PFPD que ofrezcan las entidades oferentes deberán proyectarse de tal manera que tengan continuidad y sostenibilidad institucional. Deberán presentar un plan de trabajo general para las actividades contempladas en los tres campos de formación; actualización, investigación e innovación.

Las instituciones oferentes tendrán la responsabilidad de hacer el seguimiento a las actividades que desarrolle cada docente en los campos en que se encuentre inscrito.

El seguimiento implica la valoración de la ruta académica del maestro en términos de su experiencia y producción académica en relación con la temática del PFPD y la equivalencia en créditos válidos para ascenso en el escalafón, *hasta un máximo de siete (7) créditos*. Para ello, cada institución oferente deberá establecer unidades básicas de equivalencia por cada actividad o conjunto de actividades programadas en los tres campos de formación o en los eventos de socialización en que participen los docentes.

La suma total de estas unidades deberá corresponder al tope de los siete (7) créditos.

Es importante señalar que la cuantificación de créditos asignados no debe reducirse a una simple sumatoria de puntos por el desarrollo de diversas actividades. En este sentido, se debe tener en cuenta un criterio académico, valga decir, se debe enfatizar en los logros conceptuales, teóricos, metodológicos y prácticos obtenidos por cada docente.

Los programas de formación tendrán una vigencia de registro y aprobación de dos (2) años no renovables contados a partir de la fecha del acto administrativo que apruebe y registre el programa respectivo, período dentro del cual la entidad podrá ofrecer el programa hasta por tres veces máximo.

Todo cambio de personal dentro de la propuesta debe ser comunicado al Comité de cualificación para que sea aprobado por este y en todo caso se remplazará por una persona con el mismo perfil de este.



La propuesta no debe exceder los 7 créditos en un año.

La duración del programa debe ser indicada en la propuesta teniendo en cuenta que no coincidan las horas de trabajo con la jornada laboral de los docentes y directivos docentes y calculando el número de horas, de acuerdo con el número de créditos.

La Secretaría de Educación Distrital y el Comité de Capacitación Docente se encargarán del estudio y análisis de las propuestas, pudiendo apoyarse en otros expertos y teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Formación y experiencia en el campo que propone la propuesta de PFPD
- Nivel de formación igual o superior al equipo que presenta la propuesta
- Calidad del PFPD propuesto

Evaluar un PFPD implica emitir un juicio de valor sobre su **Pertinencia, Calidad Técnica, Impacto y Viabilidad**. Además se valora la trayectoria académica de la institución universitaria y del Grupo Académico que orientará el proceso de actualización, investigación e innovación de los maestros.

Una vez analizada la propuesta del PFPD desde los criterios propuestos por la SED y el Comité Distrital de Cualificación Docente, el evaluador emite un concepto ante el Comité, tomando como referencia dos aspectos básicos:

1. Experiencia de la institución oferente y del personal propuesto. 50 puntos

Este factor evalúa la experiencia que tiene la entidad en formación docente y la experiencia y desarrollo académico de la (las) persona (as) que tendrán a su cargo el desarrollo de la propuesta.

Luego de verificada la experiencia, se asignará un puntaje hasta 50 puntos (Ver tabla de puntajes)

Las propuestas que no alcancen un puntaje de por lo menos 35 puntos en el factor experiencia, sumados los puntajes de la Institución y de su personal, no serán consideradas.



2. Calidad de la propuesta. 50 puntos

En este factor, se analizará la capacidad de la propuesta para satisfacer las necesidades derivadas del diagnóstico de cualificación y contribuir a solucionar la problemática que generan esas necesidades. Se orienta a evaluar *pertinencia de la propuesta; claridad propositiva de la propuesta, (problema, metodología, evaluación);*

coherencia interna de la propuesta; claridad de la propuesta en términos de proyección y sostenibilidad en el tiempo.

Para que la propuesta sea viable es necesario que en este factor alcance un puntaje no inferior a 40 puntos. Las propuestas que no alcancen 30 puntos en el factor CALIDAD, no podrán ser consideradas.

Las propuestas que alcancen entre 30 y 40 puntos en este factor, para ser viables, deberán atender las observaciones que hagan los evaluadores y corregirse dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles. En todo caso, los puntajes que nuevamente se les asignen no afectarán los asignados a las ofertas que no fueron objeto de observaciones y que superaron los 40 puntos. Las propuestas no corregidas o aclaradas dentro del término citado, no serán consideradas.

GUÍA PARA LA PRESENTACIÓN DE PFPD

1. Identificación del proponente

- Nombre del PFPD
- Dirección
- Teléfono
- E-mail
- Facultad que presenta el PFPD
- Nombre de la Licenciatura o Programa Académico que presenta el PFPD

NOTA: Adjuntar copia de la Resolución de Acreditación previa de la Licenciatura o Programa Académico que presenta el PFPD.



Si no es una institución de educación superior quien ofrece el PFPD, se deben incluir los siguientes datos y soporte:

- Nombre de la universidad que avala el programa
- Datos de identificación de la universidad que concede el aval: Nombre de la institución oferente, Dirección, Teléfono, E-mail, Facultad o Unidad Académica que presenta el PFPD, Nombre de la Licenciatura o Programa Académico que presenta el PFPD.
- Certificación que respalda el aval donde se especifiquen los compromisos de las dos entidades en relación con la propuesta de PFPD (firmada por el rector, decano o director de la Unidad, de la institución oferente)

2. Caracterización del Programa Académico:

En un párrafo describa brevemente el Programa Académico que presenta la propuesta:

DESCRIPCION DEL PROGRAMA

- Área problemática sobre la cual se va a trabajar

Claridad frente a la problemática a la cual busca dar respuesta el PFPD; concordancia con los ámbitos estratégicos de la secretaría de educación.

- Justificación

Especificar: La relación del problema planteado con el estado del arte sobre el mismo.

La relación del área problemática con el conocimiento del contexto específico del Distrito.

Relación con pruebas de evaluación de alto impacto, (pruebas SABER, ICFES.)

- Objetivos

Presentar el objetivo general que busca desarrollar la propuesta de formación, así como los objetivos específicos.

- Referentes conceptuales de la propuesta



Es necesario explicitar los conceptos principales de la propuesta generando una coherencia epistemológica y ontológica, en torno a la pedagogía y la educación en concordancia con las concepciones y el modelo que subyace a la propuesta del PFPD.

- Didáctica

Es necesario hacer explícita la didáctica en términos de:

- a. Modalidades de trabajo,
- b. Estrategias pedagógicas.

- c. Tipos de actividades a desarrollar, cronograma y responsables,
- d. Formas de hacer las tutorías y acompañamiento, tanto institucional como individual, especificando funciones, intensidad horaria y productos.
- e. Definición de los componentes de investigación, innovación y actualización.

- Contenidos

Describir las unidades temáticas o módulos que se van a desarrollar durante el proceso, teniendo en cuenta intensidad horaria, coherencia y pertinencia.

- Criterios de evaluación a estudiantes

Se debe especificar cuales son las formas, mecanismos, metodología través de las cuales la propuesta de formación evaluará el rendimiento y aprovechamiento de los docentes en el curso.

-Definición de los impactos, en términos de transformaciones, logros y competencias esperadas las cuales no solo están referidas a un ámbito estratégico sino hacia la formación para la vida.

- Criterios de Innovación e investigación Educativa

Se deben hacer explícitos los mecanismos con los cuales se generará la formación en innovación educativa y la formación de los docentes en redes de aprendizaje e investigación.

- Socialización de los productos

Definición de las estrategias para socializar los resultados del programa.

3. Grupo Académico



Se deberá conformar como mínimo el siguiente equipo de trabajo para el desarrollo de las propuestas de PFPD: Un (1) coordinador del programa y un (1) tutor por cada 40 maestros participantes.

La entidad proponente deberá suministrar la información del Grupo Académico (coordinador y tutores) que desarrollará la propuesta de formación y describir brevemente algunos antecedentes y trayectoria de la entidad proponente y del Grupo Académico, específicamente en relación con la línea temática propuesta en el PFPD.

4. Presupuesto

Diligenciar el siguiente cuadro:

CONCEPTO	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
1.COSTOS DE PERSONAL			
Coordinador del proyecto			
Profesionales especializados (tutores)			
Consultores o asesores externos			
Otros			
II. LOGISTICA			
Refrigerios			
III. MATERIALES Y EQUIPOS			
Alquiler salones y equipos			
Gastos de comunicación			
Papelería y fotocopias			



Publicaciones			
IV. OTROS			
SUBTOTAL GASTOS PROYECTO			
V. GASTOS ADMINISTRATIVOS			
SUBTOTAL GENERAL			
TOTAL GENERAL			

FORMA DE PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA DE PFPD

El documento no deberá sobrepasar 20 páginas (Incluidos los soportes) tamaño carta, presentadas de manera argollada y debidamente foliadas.

La estructura del documento debe corresponder con la guía propuesta y los capítulos deben presentarse en el orden establecido.

Se presentará un documento original y dos copias.

Se requiere la presentación de una copia en CD..

La propuesta se debe enviar a la Secretaría de Educación Distrital, ubicada en la plazoleta de Telecom edificio Mariscal, Dirección Pedagógica 4º Piso. A nombre del Comité de Cualificación Docente.

ORIENTACIONES GENERALES

Una vez aprobados los PFPD, las entidades oferentes deberán cumplir con lo establecido en el artículo 13 del Decreto 709 de 1996:

“Los PFPD deberán ser previamente registrados ante el Comité Distrital de Capacitación Docente Distrital, en donde cumpla o pretenda cumplir actividades académicas la institución oferente con anticipación no menor de seis (6) meses, en relación con la fecha prevista para la iniciación de los mismos”.



Los PFPD aprobados no implican contratación por parte de la Secretaría de Educación Distrital. La entidad podrá ofertar su programa autónomamente de acuerdo con el plan de estudios y el presupuesto aprobado por el Comité Distrital de Capacitación Docente.

Las entidades que una vez cuenten con el registro de su programa, podrán presentarse a las convocatorias de contratación de la SED, si así lo desean. Propuesta de seguimiento a los PFPD aprobados por el Comité Distrital de Capacitación Docente. La Dirección de Calidad de la SED conjuntamente con el Comité Distrital de Capacitación Docente, definirán algunas estrategia de seguimiento

a los PFPD aprobados por el Comité, con el fin de acompañar el desarrollo de las acciones de formación ofrecidas en el Distrito.

De cualquier forma es responsabilidad de las universidades y entidades oferentes de PFPD, reportar anualmente a la SED el listado de los maestros que participan en los programas y el número de créditos otorgados.

Los seminarios deben estar dirigidos a máximo 40 docentes.

Los créditos otorgado por las Universidades deben ser refrendados por la Secretaría Técnica del Comité, previa comprobación del cumplimiento de lo establecido en los contratos y solo así se tendrán en cuenta para el ascenso en el escalafón.

VALORES DEL PROGRAMA POR PERSONA

El valor de un crédito no podrá exceder diez salarios mínimos diarios legal vigente

PRESUPUESTO Y COSTO POR ESTUDIANTE

Relacionar y especificar cada uno de los rubros que constituyen el presupuesto indicando con claridad el costo por participante.



BIBLIOGRAFIA

Se debe especificar la bibliografía tanto obligatoria como de consulta pertinente del programa y los recursos utilizados en el proceso de formación docente.

COMUNICACIONES

Las decisiones de aceptación y registro de los programas de formación, serán comunicadas mediante oficio dirigido al proponente que especificará los siguientes datos:

Número y fecha de la resolución en donde se registra el programa

Nombre del Programa

Número de créditos que otorga

Vigencia de la aceptación y/o aprobación y registro del programa.

Las comunicaciones que deban librarse para solicitar aclaraciones o correcciones, se remitirán por el medio más expedito a los participantes.

Es deber de los participantes reportar cualquier cambio de dirección o datos de los registrados al presentar su propuestas.

ACLARACIONES A LA GUÍA

Los interesados en integrar el registro y proponer sus programas podrán solicitar hasta el día 25 de febrero de 2009, aclaraciones en cuanto al contenido de estos términos de referencia, dirigiéndose por escrito a la Dirección de Calidad de la SED, dependencia que deberá responder dentro de los dos (2) días hábiles siguientes y fijar en cartelera de la entidad y/o en la página Web de la Alcaldía, copia de las respuestas pertinentes para que sean conocidas por los demás interesados.

ANEXOS

Constituyen anexos de estos términos, los siguientes documentos:

1. Diagnóstico cualificación SED.
2. Plan de cualificación 2009-2011.



3. Cuadro estudio de precios créditos
4. Tablas NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE 2009-2011 por cada una de las seis (6) líneas de formación.
5. Formato a seguir por la SED para evaluar proceso de cualificación

FORMATO PARA EVALUAR LAS PROPUESTAS DE FORMACION PERMANENTE DE DOCENTES

El registro de cada programa se hará teniendo en cuenta el puntaje obtenido en los aspectos, categorías y criterios estipulados.

ASPECTOS, CATEGORÍAS Y CRITERIOS DE CALIFICACIÓN	Puntaje
CAPACIDAD DE LA ENTIDAD PROPONENTE Y DEL EQUIPO EJECUTOR	50%
Capacidad Técnica y Operativa	25%
a- Capacidad de Gestión del Proponente	
b- Infraestructura logística (talleres, aulas, ayudas, etc.) y técnica (metodologías)	
Capacitadores	25%
a- Nivel de formación y experiencia de los capacitadores	
ESTRUCTURA Y COHERENCIA DE LA PROPUESTA	50%
Antecedentes, Justificación, Diagnóstico y Problema a Solucionar	15%
a- Antecedentes y justificación de la propuesta	
b- Calidad del diagnóstico	
c- Pertinencia del Problema a Solucionar	
Propósito y Resultados Esperados	15%
Coherencia del Propósito con respecto al Diagnóstico y al Problema	
Los Resultados son estratégicos y permiten alcanzar el Propósito	
Propuesta de Ejecución	10%
Las actividades son coherentes y permiten alcanzar los Resultados	
Enfoque metodológico, procedimientos y recursos	
Cronograma de Actividades	
Seguimiento y Evaluación S&E	5%



Metas de la Propuesta	
Indicadores para medir las Metas	
Estructura, metodología, pertinencia y alcance del S&E	
2.5. Presupuesto y Financiación	5%
a- Coherencia del Presupuesto con las actividades y los recursos requeridos	