



# PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE 2020 - 2023

Secretaría de Educación y Cultura de Apartadó -  
Antioquia

**Felipe Benicio Cañizales Palacios**  
Alcalde Municipal

## INTEGRANTES COMITÉ TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE

Adíela Berrio Lora: Secretaria de Educación y Cultura  
Manuel Joaquín Guzmán Arrieta: Líder Calidad Educativa  
Hilda Lucía Serna Guarín: Representante de la Asociación de Directores  
de Núcleo Educativo de Antioquia - ADNEA  
Piedad Fátima Posada Fernández: Representante de la Unión Sindical de  
Directivos Docentes de Antioquia - USDIDEA  
Nicolasa Córdoba: Representante comunidad Afrocolombiano  
Angelmiro Bailarín Bailarín: Representante comunidades Indígenas  
Doralba Salazar García: Representante sector productivo  
Diana Milena Barrientos Arroyo: Representante Mesa Educación Superior -  
MESU  
Jimmy Alexander Ospina Hoyos: **Representante Colegios Privados**

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



## TABLA DE CONTENIDO

2	PRESENTACIÓN.....	6
3	INTRODUCCIÓN.....	7
4	JUSTIFICACIÓN.....	8
5	DEFINICIÓN DE UNA POLITICA DE FORMACIÓN.....	11
5.1	FUNDAMENTOS LEGALES DE LA FORMACIÓN DOCENTE.....	11
5.2	FUNDAMENTO CONCEPTUALES DE LA FORMACIÓN DOCENTE.....	15
5.2.1	Metodologías de formación.....	18
5.2.2	Uso de los Medios y Tecnologías de la Información y la Comunicación 19	
5.2.3	Fomento de Redes de Aprendizaje y desarrollo de Proyectos Colaborativos.....	19
5.2.4	Formación con impacto en la Institución Educativa.....	19
5.2.5	Fortalecimiento de la relación escuela-sociedad.....	19
6	REFERENTES DIAGNOSTICOS.....	20
6.1	Características generales del Municipio de Apartadó.....	20
6.1.1	Localización.....	20
6.1.2	Posición geográfica.....	20
6.1.3	División político-administrativa del municipio.....	20
6.1.4	Análisis Poblacional.....	22
7	OFERTA DEL SERVICIO EDUCATIVO.....	23
7.1	Establecimientos Educativos oficiales y no oficiales.....	23
7.2	Establecimientos Educativos por comunas y corregimientos.....	24

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



8	CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES.....	24
8.1	<u>Planta docente por sector/comuna</u> .....	25
8.2	Relaciones técnicas .....	26
8.3	Ubicación por áreas y niveles .....	27
9	ANTECEDENTES DE LOS PROCESOS DE FORMACIÓN DOCENTE EN EL MUNICIPIO DE APARTADÓ.....	30
10	APORTES INVESTIGATIVOS DE QUE APOYAN EL SOPORTE DIAGNÓSTICO DEL PLAN.....	34
10.1	MESA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, MESU .....	34
10.2	ENCUESTA SOBRE EL USO Y APROPIACIÓN DE LAS TIC .....	38
10.3	ANÁLISIS DEL ESTADO DE LOS PLANES DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL – PMI- 2019.....	41
10.4	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS AUTOEVALUACIONES INSTITUCIONALES DE LAS I.E. OFICIALES – 2019.....	41
10.4.1	Instituciones evaluadas que entregaron información a tiempo y completa.....	42
10.4.2	Comparativo de avances en los componentes críticos – 2018 vs 2019. 43	
10.4.3	Estado de los componentes evaluados por áreas de gestión.....	45
10.4.4	Componentes críticos por áreas de gestión y establecimientos educativos - 2019.....	47
10.4.5	Conclusiones generales .....	48
10.4.6	Recomendaciones.....	49
11	RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES OFICIALES DEL MUNICIPIO DE APARTADÓ - 2019 .....	50
11.1	Consolidado del total de docentes evaluados por áreas.....	51
11.2	Promedios de las competencias evaluadas de los docentes y puntajes mínimos y máximos obtenidos.....	51
11.3	Informe gráfico de los promedios.....	53
11.4	Porcentaje de docentes por categorías .....	53

*“Educar para la paz y el Desarrollo Humano”*



11.5	Promedios de las competencias evaluadas de los directivos docentes y puntajes mínimos y máximos obtenidos .....	54
11.6	Forma gráfica de los promedios.....	55
11.7	Porcentaje de directivos docentes por categorías .....	55
11.8	Análisis de los resultados.....	56
11.9	Recomendaciones generales.....	58
12	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS PRUEBAS SABER 11° - APARTADÓ ...	59
12.1	Comparativo Saber 11° – 2019 municipios de la región de úrabá .....	60
12.2	Comparativo promedios por áreas Saber 11° 2018 Vs 2019y clasificación por categorías.....	61
12.3	Porcentaje por niveles de desempeño – Establecimientos Educativos	64
12.4	.....	66
12.5	Comparativo y ranking puntajes global por Establecimiento Educativos Saber 11° (2018 Vs 2019) .....	66
12.6	Recomendaciones generales.....	68
13	NECESIDADES DE FORMACIÓN IDENTIFICADAS .....	69
14	HORIZONTE DEL PLAN DE FORMACIÓN TERRITORIAL DE FORMACIÓN	
	71	
14.1	Misión.....	71
14.2	Visión .....	71
14.3	Principios. ....	72
15	PERFIL DE DOCENTE .....	73
16	PERFIL DE DIRECTIVO DOCENTE.....	73
17	FINALIDADES DE LA FORMACIÓN DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES .....	74
18	OBJETIVO GENERAL .....	74
18.1	<u>Objetivos específicos</u> .....	75
19	META DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE 2020 - 2023	75
20	ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN. ....	76
20.1	Mejorando Desempeños .....	76
20.2	Bilinguismo.....	76

*“Educar para la paz y el Desarrollo Humano”*



20.3	La Investigación Escolar: un reto hacia los aprendizajes significativos	76
20.4	Viviendo Juntos.....	76
20.5	Apropiando las TIC .....	77
20.6	Mis emociones también cuentan.....	77
21	CRITERIOS METODOLÓGICOS.....	77
22	PLAN OPERATIVO DE FORMACIÓN DOCENTE 2020 – 2023.....	78
23	VIABILIDAD DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE 2020 – 2023 .....	90
23.1	Viabilidad financiera.....	91
23.2	Viabilidad administrativa. ....	91
23.3	Viabilidad técnica.....	91
24	MONITOREO AL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE.....	92
25	SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN .....	92
25.1	Ruta de seguimiento y evaluación .....	93
26	SOCIALIZACIÓN Y DIVULGACIÓN DEL PLAN .....	94
27	BLOGRAFÍA.....	95

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



## 1 PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo “Apartadó, Ciudad Líder” 2020 – 2023, establece que el pilar fundamental del Desarrollo Social es y será la EDUCACIÓN que, integrada a los sectores como la salud, la cultura, el deporte, la recreación, el mejoramiento integral de vivienda y la acción social, permitirán lograr un impacto en la transformación social del municipio. Al pensar en la educación no basta con satisfacer el acceso y la permanencia de los estudiantes al sistema educativo, sino que demanda un mayor esfuerzo en mejorar su calidad.

Para lograrlo es necesario implementar una serie de acciones que redunden en el mejoramiento de la convivencia y los ambientes escolares y, por supuesto, que incidan en la transformación de las prácticas pedagógicas de los docentes, considerados los agentes educativos que ejercen una marcada influencia en la vida de los niños, los jóvenes y los adultos. Desde este contexto el gobierno municipal estimulará a los educadores que se destaquen en sus prácticas de aula y coadyuvará en su desarrollo profesional a través de procesos de formación continua, inmersión para elevar el nivel de lengua inglesa, cofinanciación de procesos de capacitación y formación en diplomados, pregrados y posgrados en los próximos cuatro años.

Para materializar estas apuestas, la Secretaría de Educación y Cultura de Apartadó, pone en conocimiento de la ciudadanía el Plan Territorial de Formación Docente 2020 -2023, enmarcado en el Sistema Colombiano de Formación de Educadores y Lineamientos de Política, Plan Nacional Decenal de Educación (2016-2026) y el Plan Nacional de Desarrollo, “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad.

El plan contiene las principales estrategias que incidirán en el mejoramiento del quehacer pedagógico de nuestros maestros con el firme propósito de contribuir a la formación de mejores ciudadanos y al mejoramiento de la calidad de la educación en el municipio de Apartadó.

El documento se encuentra estructurado de manera lógica para una mejor comprensión. Inicia con los fundamentos legales y conceptuales sobre los cuales

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



se ampara la formulación del Plan; posteriormente se hace una contextualización de los principales asuntos que se relacionan con la problemática de la formación docente, que desembocan en la identificación de las necesidades de formación para directivos y docentes.

En el siguiente apartado se explicita el direccionamiento estratégico para su gestión, finalizando después con el plan de acción, las estrategias de socialización y los mecanismos para el seguimiento y la evaluación.

## 2 INTRODUCCIÓN

“Ninguna reforma de la educación puede dar resultados positivos sin la participación activa y cualificada de los educadores. Una educación de calidad mantiene una estrecha relación con un educador de excelente calidad. Por lo tanto, mejorar las condiciones del maestro, transformar los programas dedicados a su formación y construir con él una nueva forma de ser maestro, es el desafío más urgente que afrontan las sociedades en la actualidad en su tránsito hacia sociedades de conocimiento” (MEN – 1998).

La preocupación frecuente por la calidad de la educación lleva necesariamente a pensar el docente y su formación, pues para nadie es ajena la convicción que uno de los factores determinantes de ella es la calidad de los docentes, calidad que no es fácil definir, dado que ésta siempre está referida al resultado esperado. Por tanto mirar la formación del docente lleva obligatoriamente a pensar en la clase de personas y de país que deseamos como resultado de nuestro sistema **educativo**.

Por ello, en el Plan de Desarrollo Municipal, “Apartadó Ciudad Líder 2020 – 2023, en su **Línea 1**, “Apartadó, Líder en Entornos Protectores” **Componente 2**, Educación, contempla la formación docente como un componente importante para lograr el mejoramiento de la calidad de la educación ofrecida por los establecimientos educativos del municipio, es por esto que el Plan de Desarrollo Territorial se constituye como un instrumento guía en la formulación y ejecución del Plan Territorial de Formación Docente del municipio.

*“Educar para la paz y el Desarrollo Humano”*



El PTFD se perfilará como en el instrumento diseñado por la Secretaría de Educación para la cualificación de los perfiles profesionales de los docentes y directivos docentes que hoy tienen la gran responsabilidad de guiar a niños, niñas y adolescentes en la adquisición de conocimientos innovadores, la construcción de valores y el desarrollo de las competencias necesarias para la construcción de su proyecto de vida; es fundamental que los establecimientos educativos se constituyan en los espacios propicios para el impulso de una educación transformadora que impacte efectivamente en ámbito institucional y comunitario.

El gran reto de generar una verdadera equidad social que reduzca las grandes brechas en sectores de la sociedad, se logrará alcanzar ofreciendo a nuestros niños, niñas y adolescentes una educación de calidad que les permita aumentar las oportunidades de ser actores activos en el desarrollo social, político y económico de su región o el país. Los docentes y directivos docentes de Apartadó, deben tener las competencias que se requieren para ofrecer una orientación pedagógica que cumpla con los fines de la educación, los estándares de calidad y la formación integral de niños, niñas y adolescentes. En este orden de ideas, los docentes y directivos docentes deben contar con procesos de formación pertinentes, que redunden en el mejoramiento de la calidad del servicio educativo en el municipio.

La secretaria de educación de Apartadó reconoce las potencialidades de los docentes y el aporte que han hecho a la educación de los estudiantes, es por esto que presenta el presente Plan Territorial de Formación Docente (PTFD), como un documento que orientará los principios, estrategias y actividades que contribuirán al mejoramiento de las competencias de docentes y directivos docentes en la puesta en marcha de los criterios de calidad definidos por el Ministerio de Educación Nacional y la Secretaría de Educación y Cultura del Municipio en la vigencia 2020 – 2023.

### 3 JUSTIFICACIÓN

Desde la Constitución Política, los Tratados y Convenios Internacionales, y, en especial la Convención de los Derechos del Niño y la Ley 1098 de 2006, se le reconoce a los niños, niñas y jóvenes su condición de sujetos titulares de derechos; derechos que prevalecen sobre los demás concediéndoseles la potestad para exigirlos de tal manera, que se respete en ellos, entre otros, el derecho al debido proceso, a la participación, la perspectiva de género, la

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*





integridad personal, la protección, la intimidad; el libre desarrollo de la autonomía y la personalidad y la libertad de conciencia y de creencias. Asimismo, se reconoce desde la Constitución Política que Colombia es un país multiétnico y multicultural, que requiere la valoración de cada etnia y la atención a las condiciones culturales o particulares de ciertos grupos poblacionales por encontrarse en condiciones de vulnerabilidad, discapacidad o excepcionalidad.

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

Desde ahí, desde esa calidad que se desea, se debe pensar la formación de los docentes y los requerimientos de ésta para lograr los resultados esperados en el sistema educativo. Pero de igual manera, desde las expectativas de los docentes, quienes también son sujetos de derechos, con sueños personales y retos profesionales que requieren el apoyo y las condiciones necesarias para actualizarse, investigar e innovar en su práctica docente cotidiana de acuerdo a las necesidades del grupo poblacional con el cual trabajen: urbano, rural, infantil, adolescente, adulto, étnico, en condiciones de desplazamiento o excepcionalidad.

En consonancia con lo anteriormente expuesto, con el liderazgo y compromiso del equipo del área de Calidad Educativa de la Secretaría e Educación del Municipio de Apartadó, se realiza el análisis de las diferentes fuentes de información y a partir de los resultados e interpretación se plantea el Plan Territorial de Formación de Docentes y directivos docentes que regirá para la vigencia 2020 – 2023.

Los insumos que sirvieron para la formulación del Plan fueron los siguientes:

- Autoevaluación institucional
- La Autoevaluación de docentes y directivos (2277/79)
- Las evaluaciones de periodo de prueba y desempeño (1278/02)
- El Seguimiento a Planes de Mejoramiento Institucionales – PMI

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



- Los informes del rendimiento escolar (Evaluaciones internas)
- Análisis de los resultados de las pruebas saber 359 -11
- Informes de gestión del área de Calidad Educativa
- Encuestas aplicadas a los docentes y directivos docentes sobre el uso de las TIC.
- Documento investigación de la Mesa de Educación Superior, MESU sobre la Calidad Educativa en el Municipio de Apartadó

En términos generales, producto del análisis de los resultados de los anteriores insumos, se pudo evidenciar que existe la necesidad de generar estrategias para el fortalecimiento de las capacidades en los siguientes temas:

1. Fortalecimiento de la planeación como elemento esencial en la gestión escolar.
2. Fortalecer las competencias básicas de los niños niñas y jóvenes en cada uno de los Establecimientos Educativos.
3. Asesoría y acompañamiento en sitio en la articulación de ciclos niveles y grados en las diferentes áreas atendiendo a los Estándares de Competencias Básicas del MEN.
4. Desarrollo de un proceso continuo y concertado de aseguramiento de la calidad educativa, de la evaluación formativa, el fortalecimiento a la gestión de planes de apoyo, al mejoramiento continuo y mejoramiento de ambientes de aprendizaje.
5. Fortalecimiento del acceso, uso crítico, creativo y pedagógico de medios Tecnológicos de Información y Comunicación, en especial, para atender a la población en condiciones de virtualidad y diseño de contenidos para plataformas digitales.
6. Capacitación a docentes y directivos docentes y otros agentes educativos para el mejoramiento de las prácticas pedagógicas y de gestión.
7. Fortalecimiento de la capacidad de Gestión de los docentes y Directivos docentes para la aplicación e implementación de la ruta del mejoramiento que conlleve al mejoramiento continuo de la calidad educativa.
8. Construcción e implementación de un sistema institucional de evaluación por competencias que priorice los procesos de evaluación formativa.
9. Desarrollo de competencias y habilidades socioemocionales
10. Fortalecimiento de competencias de una segunda lengua (Inglés)
11. Fortalecimiento de competencias en las áreas de Ciencias Naturales y Ciencias Sociales
12. Formación docentes y directivos docentes para atender a la diversidad, en especial, la Población con Discapacidad

*“Educar para la paz y el Desarrollo Humano”*



13. Formación a docentes de Educación Inicial en la implementación de las nuevas Bases Curriculares definidas por el MEN.
14. Investigación Escolar como método de aprendizaje significativo
15. Formación en Modelos flexibles.

## 4 DEFINICIÓN DE UNA POLITICA DE FORMACIÓN

### 4.1 FUNDAMENTOS LEGALES DE LA FORMACIÓN DOCENTE.

A continuación se presentan algunos referentes normativos que existen en Colombia con relación a la formación de los docentes y directivos docentes, se destacan los siguientes:

#### 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).

#### Ley 115 de 1994:

Esta norma expresa, además de la calidad y cobertura esta norma ordena atender factores que favorecen en la calidad y el mejoramiento:

“*Calidad y cubrimiento del servicio.* Corresponde al Estado, a la sociedad y a la familia velar por la calidad de la educación y promover el acceso al servicio público educativo, y es responsabilidad de la Nación y de las entidades territoriales, garantizar su cubrimiento.

El Estado deberá atender en forma permanente los factores que favorecen la calidad y el mejoramiento de la educación; especialmente velará por la

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



“cualificación y formación de los educadores, la promoción docente, los recursos y métodos educativos, la innovación e investigación educativa, la orientación educativa y profesional, la inspección y evaluación del proceso educativo” (Art. 4)

En su Capítulo 2 del título 6 “Formación de educadores” señala como finalidades de la formación:

“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).

Además, en los siguientes artículos, en relación con la profesionalización docente se expresa:

“...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 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).

**Decreto 2277 de 1979** 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).

**Decreto 1278 de 2002.** “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

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



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).

**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).

**Artículo 20:** “...en cada departamento y distrito, se creará un comité de capacitación de docentes, que estará bajo la dirección de la secretaría de educación respectiva. A este comité se incorporarán de manera permanente, representantes de las universidades, de las facultades de educación, de las escuelas normales superiores y de los centros especializados en investigación educativa, con sede e influencia en la respectiva entidad territorial y del correspondiente centro experimental piloto o del organismo que haga sus veces...”

Así mismo, en el artículo 112 de la Ley 115 de 1994 y los artículos 5, 6 y 7 del Decreto 709 de 1996 se señalan las instituciones legalmente reconocidas para formar docentes: escuelas normales superiores e instituciones de educación superior con facultad de educación.

**Artículo 111 Ley 715 de 2001.** “...El nuevo régimen de carrera docente y administrativa se denominará Estatuto de Profesionalización Docente y tomará en cuenta entre otros los siguientes criterios:

1. Mejor salario de ingreso a la carrera docente.
2. Requisitos de ingreso.
3. Escala salarial única nacional y grados de escalafón.
4. Incentivos a mejoramiento profesional, desempeño en el aula, ubicación en zonas rurales apartadas, áreas de especialización.
5. Mecanismos de evaluación, capacitación, permanencia, ascensos y exclusión de la carrera.

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



6. Oportunidades de mejoramiento académico y profesional de los docentes.....”

**En el Plan Nacional Decenal de Educación 2016 - 2026:** El camino hacia la calidad y la equidad, en su Cuarto Desafío Estratégico, denominado, La construcción de una política pública para la formación de educadores, se define lo siguiente:

“Se requiere definir un conjunto de planes, programas y acciones dirigidas a consolidar la calidad y pertinencia en todos los ciclos y modalidades de la formación docente, garantizando presupuestalmente la misión de las instituciones públicas. El Ministerio de Educación Nacional debe fortalecer la Universidad Pedagógica Nacional, renovar y afianzar las propuestas curriculares de las instituciones de educación superior y otros, incluidas las Normales. Igualmente, se debe avanzar en planes y programas de formación permanente para maestras y maestros, y demás agentes pedagógicos dirigidos a mejorar y enriquecer su conocimiento disciplinar y sus prácticas pedagógicas.”

**En el Plan de Desarrollo Nacional 2018 – 2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”** El Gobierno Nacional, mediante el Plan Nacional de Desarrollo, 2018 - 2022 denominado “Pacto por Colombia pacto por la equidad”, definió la estrategia “Directivos líderes y docentes que transforman”, desde la cual resalta que “los docentes y directivos docentes son los principales agentes de cambio y liderazgo en el logro de una mejor calidad educativa. Por lo tanto, resulta prioritario reconocerlos como tal y promoverlos en su desarrollo personal y profesional, propiciando su bienestar y fortaleciendo sus prácticas pedagógicas y didácticas, así como su proceso de formación”.

**En el Plan de Desarrollo Departamental 2020 – 2023. “Unidos por la vida 2020 – 2023”**

En el Plan de Desarrollo Municipal 2020 – 2023, Apartadó Ciudad Líder. El Municipio de Apartadó definió en el PDM su aporte a los procesos de formación docente en los siguientes referentes:

**Línea 1.** “Apartadó, Líder en Entornos Protectores”

**Componente 2:** Educación

**Programa 2:** ¡Qué Calidad!

**Iniciativa 7:** Cualificación docente y administrativos docentes

**Indicador:** docentes de Educación Inicial, preescolar, Básica Primaria y Media beneficiados con estrategias de mejoramiento de sus capacidades

**Meta del cuatrienio:** 800 docentes beneficiados

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



## 4.2 FUNDAMENTO CONCEPTUALES DE LA FORMACIÓN DOCENTE

Pensar la educación para la integralidad como eje vertebral del desarrollo humano es mirar el proceso de formación de docentes y directivos docentes en todos los niveles de su formación: inicial (normalista superior, pregrado), postgrado o permanente, como un todo: como personas que actúan como tal en sus diferentes ámbitos de acción e integran aspectos sociales, políticos, culturales, científicos, pedagógicos y técnicos; como mediadores que enlazan el pasado y el presente, que reviven y reconstruyen el ayer a partir de los nuevos indicios que les da el hoy para avanzar hacia lo desconocido, lo novedoso, lo futuro y lo incierto, con identidad regional y consciencia de ser parte de un mundo global.

Una visión integral y de totalidad de lo humano y de los procesos educativos deben propiciar una cultura de cambio, cooperación y trabajo en equipo, que permita a los docentes y directivos que se forman, reconocerse como responsables de pensar una escuela ética, sensible, innovadora e inteligente, desde la complejidad que implica trabajar con otros en procesos de convivencia, comprensión y desarrollo de proyectos transversales, como ámbitos donde se ubican los temas que favorecen los derechos humanos, el desarrollo de la personalidad y la sexualidad, la conservación del medio ambiente, la cultura de paz y solidaridad y la promoción de la interculturalidad.

Por lo anterior, un PTFD debe reconocer y fundamentar su proceso de formulación, ejecución y evaluación en los siguientes conceptos:

**Formación:** Para el caso específico de los docentes de Apartadó, asumimos la formación como una oportunidad de interacción de los docentes con sus pares, en donde comparten experiencias de su práctica docente para complementarla y fortalecerla con nuevos conocimientos que surgen del diálogo de saberes y del acompañamiento situado. “La formación docente entonces no puede ser una mera revisión de fórmulas didácticas o un adiestramiento en disciplinas específicas, tiene que ser el espacio que acoja la inquietud del profesor por trascender, el lugar en donde, mediante la reflexión, pueda aclarar su posición respecto de la problemática educativa, su rol en la dinámica social, su forma de entender el mundo” (Bustamante, 2006)<sup>3</sup>.

**Educador:** Compartimos la postura que “el educador como sujeto se conforma desde un lugar social y cultural que determina su ser integral. La formación profesional y personal la constituye a lo largo de su vida, con un grado de voluntad

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



y autodeterminación, pero también con un alto porcentaje de afectación por los entornos relacionales, sociales y culturales en los que se ve situado. En este sentido, es posible hablar de tres componentes básicos en la caracterización del docente: uno, el demográfico que tipifica la población de educadores desde sus entornos, contextos, experiencia y desempeño; dos, desde el referente socio económico que permea la calidad de vida del docente potenciándola; y tres, la formación académica, que cualifica su desempeño profesional”<sup>4</sup>

**Integración:** Articulación de los diferentes aprendizajes, tanto los institucionalizados como los que no lo son, a una dinámica de enseñanza que tiene como horizonte integrar: saberes, directivos docentes con el colectivo docente, niveles de formación, instituciones, y experiencias educativas de ciudad con las propuestas y las experiencias institucionalizadas escolarmente<sup>5</sup>.

**Continuidad:** Permanencia comprensiva en una práctica situada que, fruto de la reflexión continua del docente y del directivo docente, se convierte en experiencia; esto es, saber significativo en el quehacer cotidiano<sup>6</sup>.

**Práctica Situada:** Reconocimiento que hacen tanto el docente como el directivo docente del sitio, de las situaciones, de las condiciones y del estado de la institución educativa en tanto espacio-tiempo donde acontece lo que es significativo para formar a los aprendices, para construir saber profesional y para propiciar permanente aprendizaje institucional de manera colaborativa y con intención social<sup>7</sup>.

**Comunidad Académica Escolar:** Espacio-tiempo en donde se privilegia la construcción de conocimiento continuo, tanto académico como social y afectivo, lo cual repercute en la cohesión docente, la participación colaborativa, la renovación, la confianza, una alta moral y el compromiso con el cuidado de sí, de lo otro y de los otros<sup>8</sup>.

**Educación de calidad:** Nos identificamos plenamente con el concepto del Ministerio de Educación Nacional cuando define la educación de calidad como “aquella que forma ciudadanos con valores éticos, respetuosos de lo público, que ejercen los derechos humanos, cumplen sus deberes sociales y conviven en paz. Una educación que genera oportunidades legítimas de progreso y prosperidad, competitiva y que contribuye a cerrar las brechas de inequidad. Una educación

*“Educar para la paz y el Desarrollo Humano”*





centrada en la institución educativa, que compromete la participación de toda la sociedad en un contexto diverso, multiétnico y pluricultural<sup>9</sup>.

**Formación continua:** se trata de la formación permanente o en servicio y que está dirigida a la actualización y el mejoramiento profesional de los educadores vinculados al servicio público educativo. Los programas deberán estar relacionados con el área de formación de los docentes, constituirán complementación pedagógica, investigativa y disciplinaria, y facilitarán la construcción y ejecución del Proyecto Educativo Institucional<sup>10</sup>.

**Formación Inicial de educadores.** Prepara en ámbitos del conocimiento disciplinar, pedagógico, ético, estético, investigativo, comunicativo, personal, social y cultural; requeridos para asumir la labor del profesional de la educación, atendiendo a los requerimientos contextuales y poblacionales específicos del país. (MEN, 2013). En este sentido, busca desarrollar en los docentes, entre otras, las siguientes capacidades:

- Las competencias básicas, disciplinares, pedagógicas y didácticas para fomentar los aprendizajes hacia el desarrollo integral y diverso de las poblaciones en diferentes niveles y contextos.
- La comprensión analítica y reflexiva sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje en los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos NNAJA, en reconocimiento de las diferencias.
- El pensamiento crítico y conocimiento reflexivo de la educación, la pedagogía y los campos disciplinares de la educación.
- La capacidad de investigación educativa para lecturas analíticas y propositivas sobre la realidad y los contextos.
- Las destrezas en tecnologías de la información y la comunicación para el diseño, desarrollo y evaluación de herramientas educativas.
- El diseño, desarrollo y mejoramiento del PEI y currículos flexibles, que se correspondan además con la educación inclusiva e intercultural.
- Contemplar diferentes referentes, alternativas y modalidades de evaluación

**Formación avanzada o posgraduada:** La formación avanzada se desarrolla en Colombia a través de los programas de postgrado en los niveles de especialización, maestría y doctorado, ofrecidos por las instituciones de educación superior e implica un proceso sistemático de aprendizaje y creación intelectual que fortalece en los docentes las siguientes capacidades:

*“Educar para la paz y el Desarrollo Humano”*



- Construcción y producción de conocimiento educativo y pedagógico a partir de la sistematicidad y rigurosidad en la reflexión e indagación sobre la práctica de los docentes y directivos docentes.
- Proposición de diálogos entre los saberes y conocimientos sociales, disciplinares, pedagógicos y didácticos producidos en la escuela y escenarios académicos, que se disponen para la investigación y la construcción de alternativas a las problemáticas generales y particulares de la educación.
- Implementación de procesos de investigación, profundización, innovación y gestión educativa, a partir de la reflexión y la creación de alternativas ante los retos y problemáticas del sistema educativo en general, y del sistema de formación en particular.

El Ministerio de Educación Nacional reconoce la educación a nivel de posgrado como una oportunidad única para que los educadores en servicio fortalezcan sus competencias profesionales, mejoren sus prácticas docentes y fomenten la investigación educativa y la profundización disciplinar, con lo cual inciden positivamente en la transformación de la realidad escolar.

#### **4.1. PRINCIPIOS Y LÍNEAS ORIENTADORAS DE LA FORMACIÓN DOCENTE**

Los procesos de formación son una articulación de metodologías, dominios de conocimiento y estrategias de formación. Todos ellos son abiertos a la innovación de los formadores de formadores, pero más allá de ellos se requiere trabajar con ciertos principios pertinentes en el proceso educativo que adelante el Municipio. Estos son:

##### **4.2.1 Metodologías de formación**

Es bien sabido que con frecuencia formamos de maneras contradictorias. Es decir, suele suceder que pretendemos formar en metodologías activas utilizando metodologías pasivas. La formación docente tiene que mejorar sus grados de congruencia entre lo que se enseña y la manera como se hace. La didáctica del ejemplo suele ser una de las más poderosas herramientas de los aprendizajes que hacen los docentes. Al respecto se espera que la formación de formadores, más allá de los campos de formación que ofrece, implemente metodologías innovadoras, activas y participativas en el desarrollo de sus programas.

*“Educar para la paz y el Desarrollo Humano”*



#### 4.2.2 Uso de los Medios y Tecnologías de la Información y la Comunicación

Con el fin de generar procesos de acercamiento, manejo e implementación de tecnologías informáticas en la práctica docente, se hace cada vez más indispensable que los profesores desarrollen sus procesos formativos mediante el uso del computador, de software especializados, de Internet y plataformas para trabajo colaborativo. La infraestructura informática del Departamento es propicia para ello y están disponibles como recurso para aprovechar, de modo que las propuestas de formación contemplen casi de manera ineludible el trabajo con MTICs

#### 4.2.3 Fomento de Redes de Aprendizaje y desarrollo de Proyectos Colaborativos

La formación en red permite ejercicios colaborativos y posibilidades de multiplicar y sostener los aprendizajes. En este sentido es conveniente que las propuestas formativas estén orientadas a fomentar el trabajo en red, ya sea dentro del programa o con otros actores de la localidad o el municipio.

Con el fin de hacer que la formación esté orientada sobre problemáticas concretas del propio docente en su comunidad educativa, es fundamental plantear procesos formativos que concentren sus esfuerzos en la construcción de proyectos por parte del docente. Estos proyectos colaborativos tienen su mejor escenario en las Redes de Aprendizaje. Es desde allí donde se espera que logren generar impactos en sus comunidades.

#### 4.2.4 Formación con impacto en la Institución Educativa

La formación se enfrenta regularmente a la pregunta por su impacto en los logros de aprendizaje de los estudiantes. Es bien sabido que tenemos docentes con formación que no se traduce en acciones eficaces de mejoramiento de los procesos de aprendizaje de los estudiantes. En este sentido, ya sea con la formación de redes, el desarrollo de proyectos colaborativos o la implementación de metodologías de formación activas, las propuestas de formación de docentes tienen el reto de plantearse en función de las particulares necesidades de mejoramiento que el docente tiene en su propia institución. En este sentido, se recomiendan prácticas formativas arraigadas en los problemas institucionales que tiene que resolver cotidianamente el docente.

#### 4.2.5 Fortalecimiento de la relación escuela-sociedad.

Las propuestas de formación deben facilitar la transformación y cambio en las dinámicas sociales de los diferentes grupos poblacionales del Departamento, así como ir creando formas de acercamiento con el sector productivo. Se debe formar

*“Educar para la paz y el Desarrollo Humano”*



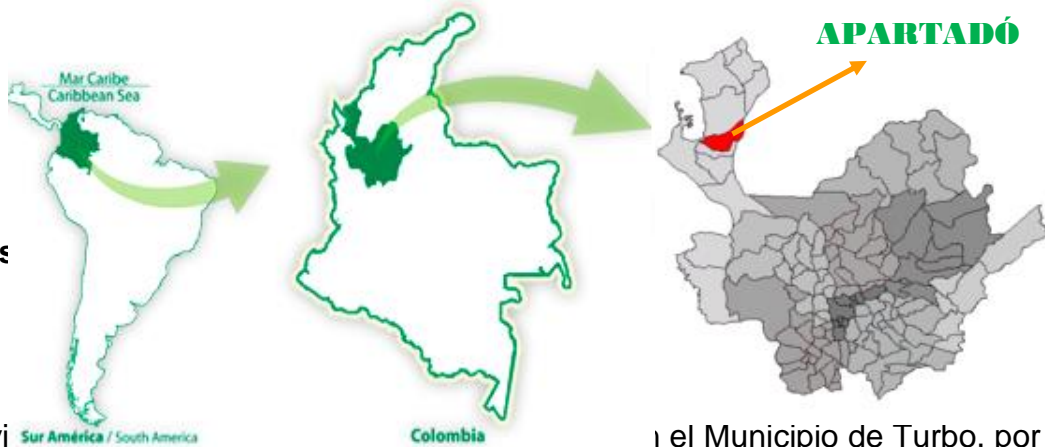
al maestro con base en las realidades específicas, las condiciones del contexto y las necesidades de producción y desarrollo.

## 5 REFERENTES DIAGNOSTICOS

### 5.1 CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL MUNICIPIO DE APARTADÓ

#### 5.1.1 Localización

Apartadó es un Municipio de Colombia, localizado en el Departamento de Antioquia, hace parte del denominado Urabá Antioqueño con los Municipios de Arboletes, Turbo, Necoclí, San Juan de Urabá, San Pedro de Urabá, Chigorodó, Carepa, Mutatá, Vigía del Fuerte y Murindó; al mismo tiempo, forma parte del eje bananero con los municipios de Chigorodó, Turbo y Carepa. Su registro ante el DANE es el código 05045.



#### 5.1.2 Pos

Apartadó  
Antioquia  
oeste, se  
Valle aluvi  
el este v s  
de

el Municipio de Turbo, por  
Abibe con el Departamento

Ilustración 1. Localización Apartadó

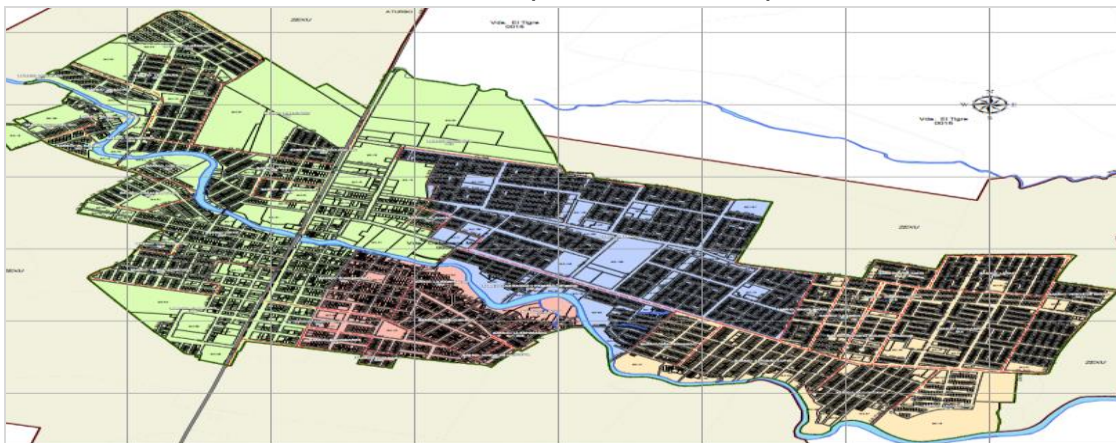
#### 5.1.3 División político-administrativa del municipio

El Municipio de Apartadó posee una extensión total de 607 kilómetros cuadrados, de los cuales aproximadamente el 99% corresponde al sector rural con 4 corregimientos (San José de Apartadó, Reposo, Churidó y Puerto Girón) y 57 veredas.





Su cabecera municipal está a 310 km de Medellín y el área urbana abarca cerca del 1% de su extensión, conformada por 49 barrios repartidos en 4 comunas.



IDENTIFICACIÓN DE ZONA Y/O TERRITORIO VEREDAS	VEREDAS – BARRIOS U ORGANIZACIONES CONVOCADAS
<b>CORREGIMIENTO SAN JOSÉ DE APARTADÓ</b>	JAL Corregimiento SAN JOSÉ de Apartadó JAC's Centro Poblado San José de Apartadó JAC's Veredas: Salsipuedes, La Victoria, La Balsa, El Cuchillo, Guineo Alto, El Guineo, El Tigre, El Gas, El Osito, Los Mandarinos, La Danta, La Miranda, Miramar, La Linda, La Pancha, La Cristalina, Buenavista, Buenos Aires, Mulatos, Mulatos Medios, El Salto, Arenas Medias, Arenas Altas, La Unión, Las Nieves, El Porvenir, La Resbalosa, La Esperanza, La Hoz, Las Flores, Sabaleta, Rodoxali, Playa Larga, Las Playas (Comunidad Indígena).Otras Organizaciones del Corregimiento de San José de Apartadó
<b>CORREGIMIENTO EL REPOSO</b>	JAL Corregimiento EL REPOSO JAC's Centro Poblado El Reposo JAC's de las veredas: Zungo Arriba, Zungo Carretera, Vijagual, San Martín (Comunidades Indígenas La Coquera, La Palma).Otras Organizaciones del Corregimiento El Reposo
<b>CORREGIMIENTO CHURIDÓ</b>	JAL Corregimiento CHURIDÓ JAC's Centro Poblado Churidó Pueblo JAC's V. Churidó Sinai / V. Churidó Medio Otras Organizaciones del Corregimiento Churidó
<b>CORREGIMIENTO PUERTO GIRÓN</b>	JAL Corregimiento PUERTO GIRÓN JAC's Centro Poblado Puerto Girón JAC's V. Punto Rojo / V. El Diamante / V. Zungo Abajo JAC's Centro Poblado San Pablo. Otras Organizaciones del Corregimiento Puerto Girón
<b>ZONA URBANA</b>	

Ilustración 3. Sector Urbano

*“Educar para la paz y el Desarrollo Humano”*



<b>COMUNA 1 (BERNARDO JARAMILLO)</b>	JAL COMUNA 1 JAC's B. La Paz /B. 20 de Enero/ B. Policarpa /B. Cuatro de Junio / Urb. La Alborada / B. Diana Cardona / B. Antonio Roldán / B. El Concejo / B. La Arboleda / B. San Tropel / B. Santa María / B. Alfonso López / Urb. 4 de Junio / B. San Fernando / B Las Colinas y Otras Organizaciones de la Comuna 1
<b>COMUNA 2 (8 DE FEBRERO)</b>	JAL COMUNA 2 JAC's B. Obrero / B. 1 de Mayo / B. Brisas y Otras Organizaciones de la Comuna 2
<b>COMUNA 3 (PUEBLO NUEVO)</b>	JAL COMUNA 3 JAC's B. Pueblo Nuevo / B. Parroquial – Manzanares / B. Fundadores - La Esperanza y Otras Organizaciones de la Comuna.
<b>COMUNA 4 (JOSÉ JOAQUÍN VÉLEZ)</b>	JAL COMUNA 4 JAC's B. Chinita / B. Estadio – Nueva Civilización / B. Laureles I – II - III / B. La Serranía / B. Vélez / B. Pueblo Quemado / B. El Darién / B. Ortiz / B. El Amparo/ B Nuevo Apartadó / B. El Salvador / Urb. Villa del Río I y II / Urb. La Navarra y JAC's Centro Poblado Bajo del Oso

#### 5.1.4 Análisis Poblacional

Apartadó es el principal centro poblado de Urabá, se constituye en el mayor centro de prestación de servicios institucionales y financieros de la zona centro de Urabá, tiene lugar un crecimiento acelerado de la población, especialmente de carácter flotante, lo que la convierte rápidamente en un centro receptor del flujo migratorio.

De acuerdo con las proyecciones del censo del DANE (2018), se espera que el municipio de Apartadó para el año 2020 albergue una población de 127.744 habitantes, de los cuales 107.271 se ubican en la zona urbana y 20.473 en el área rural.

La zona urbana del municipio de Apartadó se encuentra dividida en 4 comunas de la siguiente manera:

**Tabla 1. Distribución por sexo - Sector Urbano**

Comuna	Hombres	Mujeres	Total población
<b>Comuna 1</b>	19260	19998	39258
<b>Comuna 2</b>	17637	18527	36164
<b>Comuna 3</b>	5781	5880	11661
<b>Comuna 4</b>	6223	6882	13105
<b>TOTAL</b>	<b>48902</b>	<b>51286</b>	<b>100188</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de proyecciones del DANE, 2020.

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



De la tabla 1 se puede observar que la comuna 1 es la que mayor población alberga, representando el 39,2% de la zona urbana y el 30,7% del total de la población del Municipio de Apartadó, seguida de la comuna 2 con el 36,1% de la zona urbana y el 28,3% del total de la población, estas dos comunas suman el 59% del total de la población del municipio.

La zona rural del municipio de Apartadó se distribuye en 4 grandes zonas (corregimientos), así:

*Tabla 1 Distribución por sexo - Sector Rural*

Corregimiento	Hombres	Mujeres	Total población
EL REPOSO	5205	5170	10375
CHURIDÓ PUEBLO	3606	3654	7260
SAN JOSÉ DE APDÓ	4111	3815	7926
PUERTO GIRÓN	1038	956	1994
<b>TOTAL</b>	<b>13961</b>	<b>13595</b>	<b>27556</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de proyecciones del DANE, 2020.

En el caso de la población que se encuentra en la zona rural se observa en la tabla 2 que la gran mayoría reside en el Corregimiento del Reposo representando el 37,7% de la zona rural y el 8,1% del total de la población, seguido del Corregimiento de San José de Apartadó, el cual cuenta con la mayor extensión del territorio como se observa en la ilustración 2 y tiene 34 veredas albergando el 28,8% de la población de la zona rural y el 6,2% del total del municipio.

## 6 OFERTA DEL SERVICIO EDUCATIVO

### 6.1 INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES Y NO OFICIALES

El municipio de Apartadó cuenta con 21 establecimientos educativos oficiales, que incluyen 65 sedes, de las cuales 47 corresponden al sector rural y 18 sector urbano; en cuanto a los establecimientos educativos no oficiales se cuenta con 10.

Durante los últimos 10 años se ha logrado incrementar la cantidad de sedes oficiales tanto en la zona urbana como rural, buscando alcanzar una mayor cobertura sobre todo en la parte rural, la disminución presentada en el sector no oficial del área urbana se debe al cierre de los colegios que venían siendo contratados para la prestación del servicio educativo a través de la cobertura contratada, la cual dejó de funcionar en el año 2016.

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



**Evolución de Sedes por Sector/Zona**

Evolución de Sedes por Sector/Zona										
Sector / Zona	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Oficial Urbana	13	13	14	15	15	17	17	17	18	18
Oficial Rural	30	32	45	43	46	47	47	47	46	47
No Oficial Urbana	15	15	14	13	15	11	8	8	9	9
No Oficial Rural	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>62</b>	<b>74</b>	<b>72</b>	<b>77</b>	<b>76</b>	<b>73</b>	<b>73</b>	<b>74</b>	<b>75</b>

Fuente: Cobertura en Cifras, noviembre de 2019

**6.2 ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS POR COMUNAS Y CORREGIMIENTOS**

En el municipio de Apartadó, la prestación del servicio educativo durante el año 2019 se realiza en cada comuna y corregimiento de acuerdo a la siguiente información:

**Establecimientos educativos por comuna y corregimiento**

Comuna/Corregimiento	OFICIAL			NO OFICIAL	Total General
	Oficial	Sedes Educativas	Total Oficial	Privado	
COMUNA 1	5	1	6	2	8
COMUNA 2	3	2	5	0	6
COMUNA 3	2	0	2	4	6
COMUNA 4	4	1	5	4	8
Corregimiento El Reposo	2	4	6	0	6
Corregimiento San José de Apartadó	3	34	36	0	36
Corregimiento Churidó Pueblo	1	0	1	0	1
Corregimiento Puerto Girón	1	3	4	0	4
<b>TOTALES</b>	<b>21</b>	<b>44</b>	<b>65</b>	<b>10</b>	<b>75</b>

Fuente: Directorio de Establecimientos Educativos-DUE. Octubre de 2019.

**7 CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES**

La planta de personal Docente, Directivos Docente y Administrativos viabilizada por el Ministerio de Educación Nacional para la vigencia 2019 en la Secretaría de Educación del Municipio de Apartadó, es:

*“Educar para la paz y el Desarrollo Humano”*





Planta Viabilizada

Cargos	Planta diferente de la exclusiva	Planta exclusiva	Planta actual viabilizada
Rectores	18	1	19
Directores Rurales	2	0	2
Coordinadores	55	0	55
Directores de Núcleo	2	0	2
Supervisores	0	0	0
<b>Total Directivos Docentes</b>	<b>77</b>	<b>1</b>	<b>78</b>
Docente Aula	839	63	902
Docentes Orientadores	21	0	21
Docente con funciones de apoyo	0	0	0
<b>Total Docentes</b>	<b>860</b>	<b>63</b>	<b>923</b>
Administrativos	9	0	9
<b>Total Docentes, Directivos Docentes y Administrativos</b>	<b>946</b>	<b>64</b>	<b>1.010</b>

Fuente: Decreto No. 013 de 2019. Municipio de Apartadó

Del total de la planta viabilizada por el Ministerio de Educación se tiene ocupados 992 cargos, distribuidos de la siguiente manera:

7.1 PLANTA DOCENTE POR SECTOR/COMUNA

	URBANO					RURAL	TOTAL
	Comuna 1	Comuna 2	Comuna 3	Comuna 4	Total Urbano		
Rectores	5	3	2	4	14	5	19
Directores Rurales	0	0	0	0	0	2	2
Coordinadores	19	9	4	10	42	9	51
Directores de Núcleo	1	0	0	0	1	1	2
Supervisores	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total Directivos Docentes</b>	<b>25</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>66</b>	<b>17</b>	<b>74</b>
Docente Aula	236	171	71	181	659	232	891

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



Docentes Orientadores	5	4	2	5	16	2	18
Docente con funciones de apoyo	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total Docentes</b>	<b>241</b>	<b>175</b>	<b>73</b>	<b>186</b>	<b>675</b>	<b>234</b>	<b>909</b>
Administrativos	2	3	1	2	8	1	9
<b>Total</b>	<b>268</b>	<b>190</b>	<b>80</b>	<b>202</b>	<b>740</b>	<b>252</b>	<b>992</b>

## 7.2 RELACIONES TÉCNICAS

ZONA	Matrícula de referencia estipulada en el concepto	Relación alumno/ docente Urbana	Relación alumno/ docente Rural
Comuna 1	7741	32,12	
Comuna 2	6600	37,71	
Comuna 3	2387	32,70	
Comuna 4	5493	29,53	
Corregimiento El Reposo	2950		26,34
Corregimiento San José de Apartado	1722		23,92
Corregimiento Churidó Pueblo	617		25,71
Corregimiento Puerto Girón	532		20,46

Fuente: Decreto No. 013 de 2019. Municipio de Apartadó

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



### 7.3 NÚMERO DE DOCENTES POR ÁREAS Y NIVELES EDUCATIVOS

AREAS	DOCENTES POR ÁREAS		DOCENTES POR NIVELES EDUCATIVOS			
	Licenciados y no licenciados	Sólo licenciados	Preescolar	Básica Primaria	Básica y Media	Total
Matemáticas	90	43	64	395	542	1001
Lenguaje	82	42				
Ciencias Naturales y Educación Ambiental	41	12				
Física	5	4				
Química	23	9				
Ciencias Sociales	57	27				
Inglés	49	29				
Educación Física, recreación y deportes	36	22				
Ética y Valores Humanos	15	6				
Educación Religiosa	13	6				
Educación Artística	18	5				
Tecnología e Informática	37	9				
Filosofía	7	2				
Economía y Política	4	1				
Preescolar	64	29				
Básica Primaria	394	132				
*No aplica	71	4				
<b>Totales</b>	<b>1006</b>	<b>382</b>				

Fuente: oficina Talento Humano – Secretaría de Educación

\*Directivos, administrativos, docentes orientadores

Como se puede observar en la tabla, el 34.5% de los docentes están concentradas en las 5 cinco principales áreas (Matemáticas, Lenguaje, Ciencias

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



Naturales, Ciencias Sociales e Inglés), siendo las áreas de Filosofía y Economía y Política donde menor número de docentes se presenta. El 45.5% están ubicados en el nivel Preescolar y Básica Primaria, y el otro 20% en las demás áreas.

De igual forma se puede observar en la misma tabla que sólo el 40% de los docentes son licenciados en las distintas áreas del Plan de Estudios, esto quiere decir que el otro 60% de los docentes tienen otra formación (Especialistas en otras áreas, Magíster en otras áreas, profesionales, Especialistas en educación, Magíster en educación, especialización en educación).

Esta situación hace presumir que en los EE estas áreas son asignadas como “relleno” a docentes sin formación en las mismas, lo cual pone en riesgo la calidad de la enseñanza de las disciplinas en mención.

En cuanto a la ubicación por niveles, el 54.1% de los docentes laboran en la Educación Media, el 39.4% en la Básica Primaria y el 6.3% en el nivel preescolar.

#### 4.2. Número de docentes por grado en el escalafón

N°	Rango de clasificación	Cantidad de docentes	% de docentes
1	Entre la 1° - 6° categoría	105	10.98%
2	Entre la 7° y 11° categoría	13	1.3%
3	Entre la 12° y 14° categoría	287	30%
4	2A	358	37.4%
5	2B	48	5%
6	2BE	48	5%
7	2BM – 2CM	43	4.49%
8	2D -2DE	7	0.73%
9	3A – 3DM	42	4.39%
10	ET3 – ET4	5	0.52%
<b>Total</b>		<b>956</b>	

**Fuente: Oficina Talento Humano - Secretaría de Educación**

De la tabla anterior se puede resaltar que la mayoría de los docentes del Municipio de Apartadó se ubican en la categoría 2A, seguido aquellos que se encuentran entre la categoría 12° y 14°.

Por otro lado, también se observa que aproximadamente, el 11% de los docentes del Municipio de Apartadó aún se encuentran en las categorías inferiores a la 7° y 2A, lo cual quiere decir que NO son licenciados en educación.

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



#### 4.3. Número de docentes por niveles educativos

N°	Clasificación	Cantidad
1	Bachilleres académicos	2
2	Bachilleres pedagógicos	7
3	Normalistas Superior	97
4	Tecnólogos Educativos	1
5	Tecnólogos	1
6	Profesionales en otras áreas	60
7	Licenciados	378
8	Posgrados en otras áreas	7
9	Posgrados en educación	36
10	Especialistas en otras áreas	269
11	Especialistas en Educación	65
12	Magíster en otras áreas	53
13	Magíster en educación	25
14	Doctorados	0
<b>Total</b>		<b>1001</b>

**Fuente: oficina Talento Humano – Secretaría de Educación**

De acuerdo con los datos de la tabla anterior se puede inferir que:

- El 10.78% de los docentes del Municipio no son licenciados
- El 6% de los docentes son profesionales en áreas distintas a la educación
- El 37.76% son licenciados
- El 0.6% de los docentes tienen posgrados en áreas distintas a educación
- El 33.36% son especialistas, pero sólo el 3.5% de ellos su especialización es en educación
- El 7.79 de los docentes son Magíster, pero sólo el 2.5% de ellos es en educación.
- El Municipio aún no cuenta con docentes con doctorado, pero existen, a la fecha de la elaboración de este informe, 5 docentes cursando este nivel.

*“Educar para la paz y el Desarrollo Humano”*



## 8 ANTECEDENTES DE LOS PROCESOS DE FORMACIÓN DOCENTE EN EL MUNICIPIO DE APARTADÓ

A continuación se presenta la relación de todas las capacitaciones que fueron realizadas a los docentes y directivos docentes en el marco del PTFD durante el período 2016 – 2019.

NOMBRE CAPACITACIONES	DIRIGIDO A	DURACIÓN	CANTIDAD DE PARTICIPANTES	LUGAR	RESPONSABLE
Uso pedagógico de resultados Pruebas Saber	Rectores, coordinadores y jefes de Núcleo	5 horas	50	Ciudadela Educativa	Manuel Guzmán Arrieta-ICFES
Formación para la Ciudadanía	Docentes y Directivos	50 Horas	12	IE Madre Laura	Manuel Joaquín Guzmán-MEN- OIM
Siempre Día E	Rectores, Coordinadores y jefes de Núcleo	4 horas	40	Instituto Unibán	Diana Francelly Cataño-MEN
Modelos Flexibles: Caminar en Secundaria y Post Primaria	Rectores, Coordinadores, Docentes y jefes de Núcleo	16 Horas	106	Ciudadela Educativa	Diana Francelly Cataño-MEN
Escuela Nueva	Docentes del área rural	60 Horas	90	Ciudadela Educativa	Hilda Lucia Serna Guarín-Fundación Volvamos a la Gente
Didácticas de las	Docentes			I.E Pedronel	Diana Francelly

*“Educar para la paz y el Desarrollo Humano”*



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
ALCALDÍA DE APARTADÓ  
Secretaría de Educación y Cultura



Matemáticas y Lengua Castellana "Programa Palabrario y Numerario"		288 Horas	30	Durango /I.E Campo Alegre	Cataño-Corona- U de A
Caminar en Secundaria	Rectores, coordinadores y profesores	8 Horas	20	I.E.R. Churidó Pueblo	Manuel Guzmán Arrieta-Equipo Calidad SEM
Atención a estudiantes con Discapacidad	Rectores	8 Horas	15	IE LA Paz IE Heraclio Mena Padilla	Diana Francelly Cataño Vásquez-Ruth Emira Garcés Albornoz
Didácticas de las Matemáticas Metodología Singapur	Docentes de Jornada única	120 horas	60	IE San Francisco de Asís	Diana Francelly Cataño Vásquez-MEN
Puericultura: Cultivo de los niños	Docentes de Preescolar 1 y 2	5 Horas	95	Auditorio Parque de los Encuentros	Diana Francelly Cataño Vásquez-Comfenalco
Plan de Implementación de Componentes Curriculares - PTA	Rectores	30 Horas	16	Turbo	Carmen Osiris Ramírez – MEN
Experiencias significativa/Geostores de Paz	10 docentes 2 Directivos 1 Psicorientador	12 Horas	12	I.E La Paz	Darming Hibeth Iglesia – MEN

*"Educamos para la paz y el Desarrollo Humano"*





DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
ALCALDÍA DE APARTADÓ  
Secretaría de Educación y Cultura



	3 Funcionarios				
Directic Diplomado - 2016	Rectores, Coordinadores y Jefes de Núcleo	60 Horas	25	Punto Vive Digital	Darming Hibeth Iglesia – Computadores para Educar
TecnoTIC - 2018	Docentes	35 Horas	120	Auditorio SEM	Darming Hibeth Iglesia
Diplomado Innovatic - 2019	Docentes	96 horas	212	Salas de Sistema de 4 EE	Computadores para Educar en convenio con Fundación Merani
Taller de apropiación y uso de herramientas de aprendizaje móvil - 2019	Docentes	40	35	Colegio Cooperativo CARB	Colciencias-Gobernación de Antioquia-UPB
Procesos de Investigación Educativa	Docentes	8 Horas	28	Colegio Cooperativo	Darming Hibeth Iglesia
Taller de Socialización e Implementación de “Colombia Bilingüe English Kit”	Docentes licenciados en inglés	9 Horas	20	Medellín, 21 de julio de 2016, hotel Nutibara.	Leibman Andrade Bermúdez-MEN (Universidad Tecnológica de Pereira).
Curso Virtual Learn English Pathways 2017	Docentes de Básica Primaria		27	Virtual, 2017	Leibman Andrade Bermúdez-MEN
Curso Virtual Learn English	Docentes de		10	Virtual, Mayo a	Leibman Andrade

*“Educar para la paz y el Desarrollo Humano”*







DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
ALCALDÍA DE APARTADÓ  
Secretaría de Educación y Cultura



Pathways 2018	Preescolar			octubre de 2018	Bermúdez-MEN
Inmersión en Inglés (Programa Incentivos) 2017	Docentes licenciados en inglés de B Primaria, Nivel A2.	15	1	Eje Cafetero (La Tebaida-Quindío) entre el 12 y el 26 de junio de 2016.	Leibman Andrade Bermúdez-MEN
	Docentes licenciados en inglés de B. Primaria, Nivel A2.	17	1	La Tebaida — Quindío, entre el 27 de septiembre y el 13 de octubre de 2017	Leibman Andrade Bermúdez-MEN
	Docentes licenciados en inglés de Secundaria y Media, Nivel B1-B2.	20	1	Davis en el Estado de California – Estados Unidos, llevada a cabo del 29 de octubre al 19 de noviembre de 2016	Leibman Andrade Bermúdez-MEN
<b>Total docentes participantes</b>			<b>1026</b>		

Fuente: PTFD 2016 – 2019 - Apartadó

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*





El cuadro anterior muestra que durante el cuatrienio participaron en procesos de capacitación 1.026 docentes, no queriendo decir con esto que se impactó al 100% de los maestros del Municipio; seguramente muchos de ellos tuvieron la oportunidad de asistir a varias convocatorias.

En todo caso, de acuerdo con la cantidad de participantes por programa, la intensidad horaria y los temas tratados, NO se consideran suficientes como para generar un impacto perceptible en los procesos de aprendizaje de los niños, lo cual invita a que se reformule un PTFD más ambicioso y que sea susceptible de medir su impacto a mediano plazo.

## 9 APORTES INVESTIGATIVOS DE QUE APOYAN EL SOPORTE DIAGNÓSTICO DEL PLAN

### 9.1 MESA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, MESU

En su compromiso con la educación, la Mesa de Educación Superior de Urabá – MESU, realizó un trabajo investigativo sobre las necesidades de formación docente en el Municipio de Apartadó, en el cual evidencian que los bajos resultados de los estudiantes en las pruebas externas tiene que ver con el nivel de formación de los docentes.

**En el siguiente texto expresan lo anteriormente dicho:** La Mesa de Educación Superior de Urabá, realizó un trabajo durante el año 2019 con el fin de identificar las áreas o factores que se pueden apoyar desde MESU, con el fin de impactar los indicadores de educación iniciando en la Básica Primaria, de manera que se pueda mejorar el proceso para que el estudiante llegue fortalecido a la Educación Superior, a la vez de incrementar los índices de acceso y permanencia, lo que redundaría en mejoramiento de la calidad de la misma.

Para ello se realizaron varios Talleres y jornadas de trabajo con la participación de las Universidades, algunos Rectores, líderes del PTA y representantes de la Secretaría de Educación. Adicionalmente, se tomaron como base los resultados de la evaluación anual de desempeño de los directivos docentes y docentes oficiales del municipio de Apartadó, la cual tiene como criterios de evaluación las competencias funcionales y comportamentales con una escala de calificación que va desde no satisfactorio, satisfactorio y sobresaliente. De igual modo el análisis de los resultados obtenidos en las pruebas saber aplicadas a los grados tercero y quinto de la básica y noveno de secundaria en el periodo 2014 - 2018, el cual

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



muestra que los resultados en el área de matemáticas y lenguaje en el año 2018 presenta un ascenso en los grados 3° y 5°, pero se observa el descenso en el grado 9° en ambas áreas, teniendo en consideración entonces aspectos que limitan el rendimiento académico en las instituciones del municipio de Apartadó; “Los aspectos que han limitado avanzar significativamente en los resultados de las pruebas, es precisamente la debilidad que existe en el conocimiento, apropiación y aplicación de la enseñanza por competencias por parte de los maestros; aunque existen unas mallas curriculares a nivel institucional construidas a partir de los estándares, éstas no se han implementado en su totalidad, especialmente en la Básica Primaria; por otro lado, los directivos de los IE y la Secretaría de Educación debe implementar estrategias o planes de mejoramiento estructurados a largo plazo que permitan evaluar y hacerle seguimiento en el tiempo a estos procesos. “Informe Pruebas Saber Secretaría de Educación – 2018”

Conforme a lo anteriormente mencionado y con base un abanico de insumos se priorizan, en este momento los antecedentes, necesidades de formación docente, es así que los Planes de Mejoramiento Institucional (PMI), plantean la investigación como método de aprendizaje, la elaboración y aplicación de pruebas con enfoque en competencias (basadas en evidencias), el diseño de contenidos para plataformas digitales, la educación inclusiva y atención a la diversidad con calidad, la flexibilización curricular para estudiantes con Discapacidad, la evaluación de estudiantes - SIEE, la didáctica en el aula, la transversalidad de las áreas, así como la prevención de riesgos y el uso y apropiación de TIC, entre otros.

Con base al análisis de las pruebas saber de tercero, quinto de la básica y noveno de la secundaria los estándares básicos de competencias y Derechos Básicos de Aprendizaje (DBA) Lenguaje-Matemáticas se convierte en uno de los principales objetivos por cumplir, junto a este el análisis del clima en el aula se convierte en el eje principal para el desarrollo oportuno de un buen modelo pedagógico y en consecuencia un plan de estudios en contexto y oportuno, para finalizar las evaluaciones de desempeño de directivos docentes, establece la necesidad de fortalecer competencias funcionales, como la Innovación, Direccionamiento, la Pedagogía y la Didáctica y competencias comportamentales como el Compromiso social e institucional, orientando así acciones que lleven al fortalecimiento del Direccionamiento estratégico de las Instituciones Educativas, en su orden la evaluación de desempeño a Docentes prioriza competencias funcionales como la

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



Interacción comunidad – Entorno y Evaluación del Aprendizaje, a su vez prevalecen las competencia comportamental, Liderazgo, esperando así fundamentar de manera positiva la forma en que los Docentes evalúan el aprendizaje.

Es de anotar que los antecedentes frente al mejoramiento de los estándares en la calidad de la educación, ponen en evidencia la puesta en marcha de distintas estrategias por parte de los establecimientos educativos y la Secretaria de Educación y Cultura del municipio de Apartadó, entre estos, los ya mencionados planes de formación docente, la jornada única, las acciones de acompañamiento del Programa Todos a Aprender (PTA), la implementación del Plan Nacional de Lectura y Escritura, el fortalecimiento de las Bibliotecas Escolares y las políticas de estímulo para las IE y docentes, acciones orientadas a generar mayor interés por mejorar los resultados a través de la enseñanza integral y por el desarrollo de competencias

De esta manera se evidencia la importancia de generar espacios que permitan al cuerpo docente realizar un proceso de autoevaluación que den cuenta de las fortalezas a potenciar y las oportunidades de mejora en el desarrollo de su rol como orientadores en la formación integral de los niños, niñas y jóvenes del municipio de Apartadó.

El Ministerio de Educación y su formulación de estándares básicos de calidad, considera la evaluación como una herramienta que permite el desarrollo de acciones correctiva a través de planes de mejoramiento pertinentes llegando a superar deficiencias institucionales que involucran a estudiantes y docentes. De esta manera se espera que las Instituciones Educativas en pro de su misión académica logren reconocer sus deficiencias y fortalezas

En ese sentido la evaluación de desempeño de los docentes y los planes de formación para estos se convierten en un mecanismo que conduce de manera efectiva a un proceso de mejoramiento. Indudablemente se hace necesario considerar las relaciones que se tejen entre estudiantes, docentes, administrativos y directivos docentes, convierten la escuela en un escenario privilegiado para potenciar el desarrollo de las competencias socioemocionales y ciudadanas.

Las competencias socioemocionales comprenden un conjunto de acciones cognitivas y emocionales que permite a las personas: llevar una vida orientada al

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



bienestar propio y el de los demás; tener resultados positivos en su salud, sus relaciones personales y en sus proyectos académicos y laborales y, además, contribuir significativamente a la sociedad (Diehl y Gómez, 2018).

Por su parte, de acuerdo con lo establecido por el Ministerio de Educación Nacional en los Estándares Básicos de Competencias Ciudadanas, estas se definen como “el conjunto de conocimientos y de habilidades cognitivas, emocionales y comunicativas que, articuladas entre sí, hacen posible que el ciudadano actúe de manera constructiva en la sociedad democrática. Las competencias ciudadanas permiten que cada persona contribuya a la convivencia pacífica, participe responsable y constructivamente en los procesos democráticos y respete y valore la pluralidad y las diferencias, tanto en su entorno cercano, como en su comunidad, en su país o en otros países” (Guía No. 6 del MEN, 2004). Es importante resaltar que algunas competencias pueden clasificarse como socioemocionales y ciudadanas a la vez.

Por lo anterior es evidente que los docentes deben estar preparados para orientar su comportamiento para afrontar el reto que implica este escenario, es así que **se requiere el desarrollo de un plan de formación que fomente la promoción de competencias funcionales y de gestión y actualización de las ya adquiridas dirigido al cuerpo docente de las Instituciones Educativas Públicas del municipio de Apartadó** que atienden los niveles de transición a quinto grado de la básica primaria, en el área urbana y rural, esperando generar actitudes y aptitudes que favorezcan el Ser, Saber y Hacer del educador en su relación con la población estudiantil, en atención a la apuesta del Ministerio de Educación Nacional con relación a la línea Entornos escolares para la Convivencia y la Ciudadanía y su relación con la formación y fortalecimiento de las competencias socioemocionales y ciudadanas. Esto con el fin de que el docente pueda reflexionar sobre su rol en el aprendizaje, la enseñanza y práctica de dichas competencias”.

**DIANA MILENA BARRIENTOS ARROYO**  
Coordinadora MESU

-----

*“Educar para la paz y el Desarrollo Humano”*



## 9.2 ENCUESTA SOBRE EL USO Y APROPIACIÓN DE LAS TIC

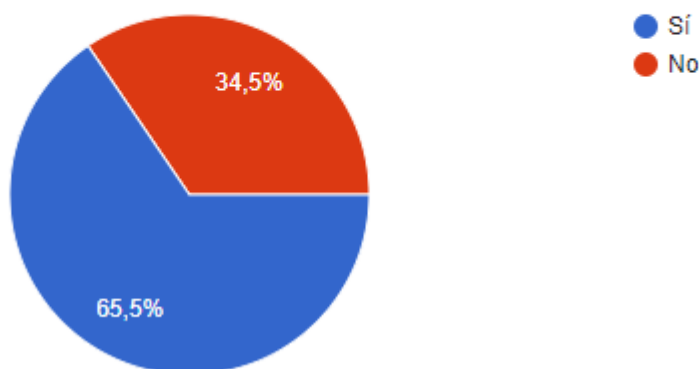
La universidad FESU con el apoyo de la secretaría de educación aplica encuesta a docentes de los EE oficiales sobre el uso y apropiación de las TICs.

La siguiente encuesta fue aplicada por la Fundación de Estudios Superiores de Urabá – FESU, en el marco de la declaratoria de emergencia causado por la pandemia – COVID 19. Las preguntas fueron respondidas por 637 docentes de 20 Instituciones Educativas Oficiales tanto urbanas como rurales del Municipio de Apartadó.

**Las preguntas relacionadas con procesos de formación fueron:**

Alguna vez ha estudiado o se ha capacitado bajo modalidad virtual o mediada por herramientas tecnológicas

617 respuestas

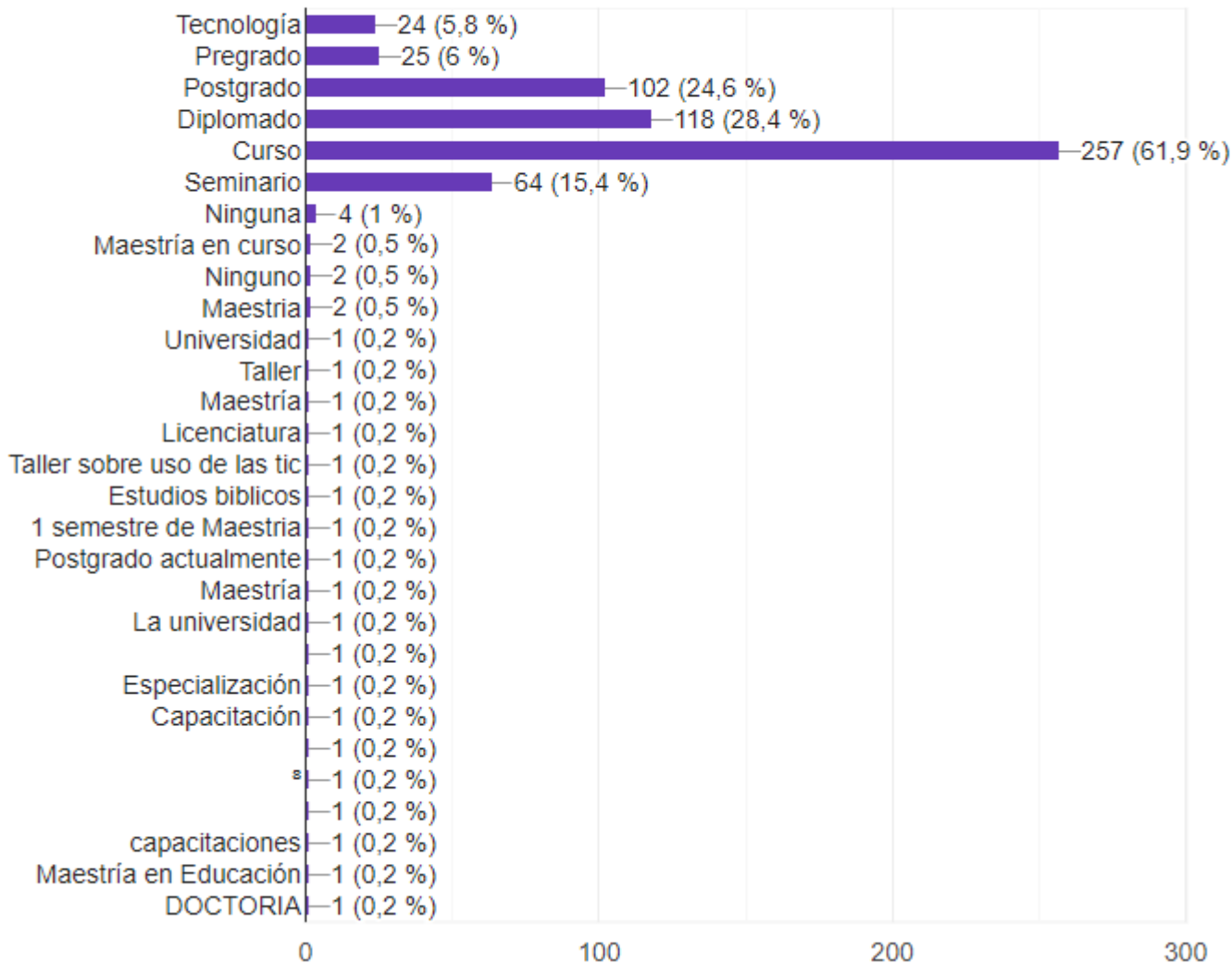


*“Educar para la paz y el Desarrollo Humano”*



En caso de haber respondido que si, ¿Qué tipo de formación recibió?

415 respuestas

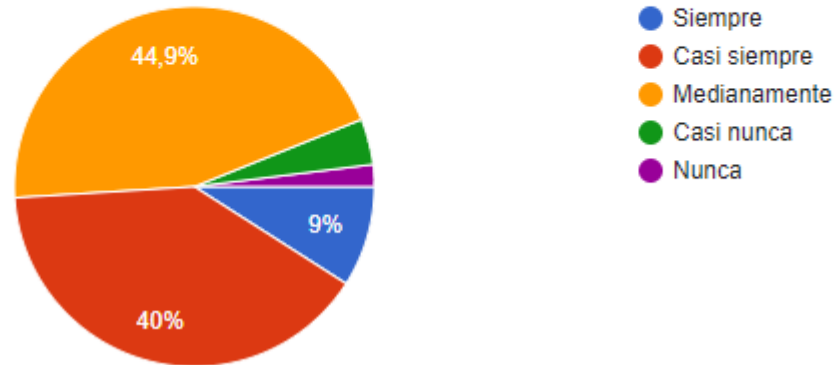


*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



Considera que se logran los objetivos de formación durante la formación virtual o mediada por herramientas tecnológicas

608 respuestas



#### Algunas conclusiones de esta encuesta fueron:

- 255 docentes presentan respuestas incompletas en preguntas clave, aunque posiblemente muchos encuestados respondieron de manera apresurada, este número podría ser un indicio de las dificultades que presentan algunos docentes para utilizar herramientas tecnológicas, desempeñarse en ambientes virtuales o mediados por la tecnología. Estas dificultades, en la realización de tareas relativamente sencillas, pueden indicarnos que en nuestro contexto educativo hay que hablar menos de la tecnologías de la información y la comunicación (TIC), y más de cómo las tecnologías pueden ponerse al servicio del aprendizaje y del conocimiento (TAC) . Esto nos permitirá centralizar mejor los flujos de información y focalizarnos en la formación de maestros.
- Es importante realizar una dotación, especialmente de computadores portátiles, pero la encuesta indica que sólo 15 docentes no tienen ningún dispositivo con el cual realizan su trabajo o recibir capacitación. La recomendación sería manejar un discurso donde se le haga menos esfuerzo a la adquisición de equipos y más uso y apropiación de éstos con fines didácticos y pedagógicos

*“Educar para la paz y el Desarrollo Humano”*





### 9.3 ANÁLISIS DEL ESTADO DE LOS PLANES DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL – PMI- 2019

Este es un subproceso del área de Calidad Educativa que busca apoyar la gestión de los planes de mejoramiento institucional cuya finalidad principal es: “Realizar acompañamiento a la ejecución, seguimiento y evaluación de los Planes de Mejoramiento Institucional – PMI, de los EE con el fin de garantizar que incidan en el mejoramiento de la calidad de la educación”.

#### **En el informe de Gestión del Área de Calidad Educativa 2016 – 2019, se pudo evidenciar que:**

En el proceso de acompañamiento y seguimiento al 100% de los EE oficiales en la formulación y ejecución de los PMI, se encontraron los siguientes aspectos a mejorar:

- La formulación de los PMI, en el 70% de los EE no obedece a los resultados de las Autoevaluaciones Institucionales
- La formulación de los PMI, en la mayoría de los EE, no es utilizada como una herramienta de planeación y de mejora continua
- El 80% de los EE no realiza seguimiento y evaluación de sus indicadores
- Existe muy poca trazabilidad entre la Autoevaluación Institucional, el PMI y el Plan Anual de Inversiones
- El 40% de los directivos de los EE oficiales no ven al PMI como una herramienta para la planeación de la gestión escolar, y cuando lo formulan no lo hacen de manera participativa

Como conclusión se puede decir que aún existen dificultades por parte de los directivos para asumir el PMI como una herramienta de planeación en la Gestión Escolar, por lo tanto, la Secretaría de Educación debe realizar un gran esfuerzo en el acompañamiento y capacitación a los directivos en el sentido de hacer entender y comprender que las herramientas de planeación en un EE hacen parte del mejoramiento continuo.

### 9.4 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS AUTOEVALUACIONES INSTITUCIONALES DE LAS I.E. OFICIALES – 2019.

**La Autoevaluación Institucional** es el momento en el que el establecimiento educativo recoge, recopila, sistematiza, analiza y valora toda la información relacionada con el desarrollo de sus acciones y sus resultados en cada una de las cuatro áreas de gestión. La autoevaluación permite a la institución identificar sus

*“Educar para la paz y el Desarrollo Humano”*



fortalezas y oportunidades, con lo que podrá definir y poner en marcha un plan de mejoramiento en la siguiente etapa.

Asimismo, la autoevaluación cumple una función esencial durante la aplicación del plan de mejoramiento, ya que a través de ésta se podrá establecer qué tanto se ha avanzado, cuáles son los resultados y qué ajustes se requieren.

Por lo anterior, el MEN insta a todos los EE oficiales y no oficiales a realizar la autoevaluación Institucional al finalizar el año lectivo, o al inicio del mismo con el fin de conocer en detalle cuales fueron los logros y dificultades se presentaron en el cumplimiento del Plan Operativo en el marco de la ejecución del PEI, para lo cual pone a disposición dos GUÍAS N° 4 y 34.

La ruta para elaborar la autoevaluación Institucional inicia desde el acto administrativo emitido por la Secretaría de Educación al inicio de la vigencia, dando las orientaciones generales a los EE oficiales, en el marco de la GUÍA N° 34 del MEN, es decir, teniendo en cuenta las cuatro Áreas de Gestión, y en el transcurso del año se realiza un proceso de acompañamiento y asistencia técnica a los EE que así lo requieran.

En este documento se hará un análisis general de los resultados de todas las IE oficiales urbanas y rurales del Municipio de Apartadó, y con esta información, alimentar el Plan Sectorial Educativo, el Plan de Apoyo al Mejoramiento- PAM, el Plan Territorial de Formación Docente – PTFD, y demás áreas de la Secretaría.

#### 9.4.1 Instituciones evaluadas que entregaron información a tiempo y completa

N°	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	Urbano/Rural	A tiempo	Componentes evaluados/93
1	Campo Alegre	Urbano		92
2	Cadena las Playas	Urbano		95
3	Heraclio Mena Padilla	Urbano		93
4	Madre Laura	Urbano		93
5	José Celestino Mutis	Urbano		78
6	José Joaquín Vélez	Urbano		89
7	San Francisco de Asís	Urbano		93
8	San Pedro Claver	Urbano		92
9	San José Obrero	Urbano		91
10	Alfonso López	Urbano		93
11	Santa María de la Antigua	Urbano		90
12	San Juan Bosco	Urbano		91

*“Educar para la paz y el Desarrollo Humano”*



13	La Paz	Urbano		92
14	Policarpa Salavarrieta	Urbano		97
15	Arenas Altas	Rural		92
16	Indigenista Bagará	Rural		93
17	Pedronel Durango	Rural		90
18	Churidó	Rural		84
19	Reposo	Rural		90
20	Bartolomé Cataño	Rural		92
21	Puerto Girón	Rural		92

Fuente: documento análisis Autoevaluación Institucional – 2019

De acuerdo con el cuadro anterior, fueron evaluadas 21 EE, de las cuales el 67% son urbanas y el 33% rural, de éstas, según la tabla anterior se puede verificar que:

1. 12 EE entregaron a tiempo, es decir, el 57.1%.
2. 9 EE no cumplieron con las entregas a tiempo, es decir, el 42.8%.
3. Sólo 5 EE presentaron las Autoevaluaciones con el 100% de los componentes evaluados.

#### 9.4.2 Comparativo de avances en los componentes críticos – 2018 vs 2019.

En el siguiente cuadro se hará un comparativo de la cantidad de componentes valorados como críticos en los años 2018 Vs 2019.

El porcentaje de valoraciones críticas 2019 toma como base el total de Componentes que todo EE debe evaluar, es decir, 93.

N°	Instituciones Educativas	Existencia/Pertinencia		Avances/Existencia Pertinencia 2018/2019	%Valoraciones críticas/2019
		2018	2019		
1	Reposo	27	22	5 puntos	23.6
2	Alfonso López	13	40	- 27 puntos	43
3	Santa María	51	45	6 puntos	48.3
4	Pedronel Durango	38	45	-7 puntos	48.3
5	San Pedro Claver	28	28	No hubo avances	30.1
6	Churidó	53	45	8 puntos	48.3
7	Arenas	64	54	10 puntos	58.2

*“Educar para la paz y el Desarrollo Humano”*



	Altas				
8	Puerto Girón	2	2	No hubo avances	2.1
9	San José Obrero	42	42	No hubo avances	45.1
10	Indigenista Bagará	5	6	- 1 punto	6.4
11	José Joaquín Vélez	28	9	19 puntos	9.6
12	San Francisco de Asís	29	25	4 puntos	26.8
13	San Juan Bosco	21	28	-7 puntos	30.1
14	Cadena las Playas	0	10	-10 puntos	10.7
15	Madre Laura	0	0	<b>No presentan componentes críticos</b>	<b>0</b>
16	Heraclio Mena Padilla	0	0		
17	La Paz	0	0		
18	Policarpa Salavarrieta	0	0		
19	José Celestino Mutis	0	0		
20	Campo Alegre	0	0		
21	Bartolomé Cataño	0	0		

Para el análisis se considera que, el ideal de un EE es que todos sus componentes (93 en total), se ubiquen en los niveles 3 y 4, es decir, entre Apropriación y Mejoramiento continuo, por ello, el análisis se hará con base en los porcentajes de los descriptores que estén en Existencia/Pertinencia y los avances la cantidad de puntos que migran hacia otros niveles.

De acuerdo con la tabla anterior, se puede observar que:

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



- 5 EE, comparados con el año anterior, aumentaron el número de componentes críticos, es decir, que desmejoraron en algunos procesos. Resaltados con color rojo.
- 7 EE tienen entre el 30 y el 50% de sus componentes en estado crítico, es decir, para Planes de Mejoramiento.
- 2 EE tienen entre el 20 y 29% de sus componentes en estado crítico
- 4 EE tienen entre 2.0 y el 11.0% de sus componentes en estado crítico.
- 1 EE tiene más del 50% de sus componentes en estado crítico
- 7 EE presentan el 100% de sus componentes en estados deseados. Resaltados con color verde.

De la lectura anterior se pueden inferir las siguientes apreciaciones:

- Que, sólo el 33.3% de los EE oficiales del Municipio de Apartadó se encuentran con sus PEI y sus respectivas Áreas de Gestión en estados deseables, es decir, en estados de Apropiación y Mejoramiento continuo.
- El 38.0% de los EE requieren de una revisión y acompañamiento para la elaboración de Planes de Mejoramiento en sus procesos, dado que se encuentran con más del 30% de sus componentes en estados NO deseados
- Cuestionable que tres de los EE se encuentren con porcentajes bajos de componentes críticos pero que, históricamente los resultados de las Pruebas Saber han sido muy bajos y se están ubicados en la Categoría D.
- Se observa también que 5 EE presentan desmejora en los componentes con respecto al año anterior, lo cual se puede interpretar que NO le aplicaron Plan de Mejoramiento.

#### 9.4.3 Estado de los componentes evaluados por áreas de gestión

En la siguiente tabla se podrá observar la cantidad de componentes evaluados por cada Área de Gestión en la totalidad de los EE en el año 2019 y el estado en que se encuentran

COMPONENTES	AREAS DE GESTIÓN				
	Directiva	Académica	Administrativa	Comunidad	TOTALES
EXISTENCIA	55	38	37	34	164
PERTINENCIA	129	85	105	64	383
APROPIACIÓN	371	213	227	145	956

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



MEJORAMIENTO CONTINUO	130	67	171	45	413
<b>Totales</b>	<b>685</b>	<b>403</b>	<b>540</b>	<b>288</b>	<b>1916</b>

**De acuerdo con la información del cuadro anterior se puede observar que:**

- El 28.6% de los componentes del área de Gestión Directiva se encuentra en estado de Existencia/Pertinencia, es decir, para Plan de Mejoramiento
- El 30.5% de los componentes del Área de Gestión Académica, se encuentra en estado de E/P, es decir, para Plan de Mejoramiento
- El 26.3% de los componentes del Área de Gestión Administrativa se encuentra en estado de E/P, es decir, para Plan de Mejoramiento
- El 34.0% de los componentes del Área de Gestión Comunitaria se encuentran en estado E/P, es decir, requieren Plan de Mejoramiento
- El 28.7% del total de los componentes evaluados se encuentran en estado de E/P, es decir, que requieren Plan de Mejoramiento.
- El 49.8% del total de los componentes evaluados se encuentran en estado de Apropiación, es decir, en estado deseado
- 21.5% de los componentes evaluados se encuentran en estado Mejoramiento Continuo
- En conclusión: el 28.7% se encuentran en estado NO deseado y el 71.3% en deseado.

**De la lectura anterior, se puede inferir que:**

- Las Áreas de Gestión que requieren mayor atención son la Académica y la Comunitaria
- El porcentaje de componentes críticos es muy alto, lo cual implica que se generen mayores acciones de mejora y que se evidencie en los PMI.

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



**9.4.4 Componentes críticos por áreas de gestión y establecimientos educativos – 2019.**

Establecimientos Educativos	Directiva		Administrativo		Académico		Comunidad	
	E	P	E	P	E	P	E	P
ALFONSO LOPEZ	6	17	2	6	2	0	4	5
POLICARPA	1	9	0	3	0	2	0	1
LA PAZ	0	0	0	3	0	6	0	0
SANTA MARÍA	2	9	3	9	2	9	3	8
SAN JUAN BOSCO	11	10	3	8	5	8	0	4
SAN JOSÉ OBRERO	2	11	7	4	8	5	3	2
SAN PEDRO CLAVER	1	11	1	7	0	5	0	3
SAN FRANCISCO DE ASIS	2	6	2	2	1	3	0	3
JJ VELEZ	0	1	1	4	1	2	0	0
J.C. MUTIS	0	5	0	11	0	5	0	5
MADRE LAURA	0	0	0	0	0	0	0	0
HEMEPA	13	15	1	0	16	3	13	1
CADENA LAS PLAYAS	1	0	0	0	0	4	0	2
REPOSO	0	1	3	5	0	5	2	6
PEDRONEL	10	9	4	6	1	5	6	4
CHURIDÓ	0	9	2	14	0	14	0	6
CAMPO ALEGRE	0	3	0	1	0	0	0	1
BARTOLOMÉ	0	2	0	7	0	3	0	2
PUERTO GIRÓN	0	0	0	1	0	0	0	1
BAGARÁ	2	0	0	2	0	1	0	1
ARENAS ALTAS	4	11	8	12	2	5	3	9
<b>TOTALES</b>	<b>55</b>	<b>129</b>	<b>37</b>	<b>105</b>	<b>38</b>	<b>85</b>	<b>34</b>	<b>64</b>

Fuente: Documento análisis Autoevaluación Institucional - 2019

*“Educar para la paz y el Desarrollo Humano”*



Realizando una lectura al cuadro anterior, se pueden obtener los siguientes datos:

- 7 EE presentan mayores porcentajes de componentes críticos en la Gestión Directiva (Alfonso López, San Juan Bosco, Heraclio Mena Padilla, Pedronel Durango, Arenas Altas, San José Obrero y San Pedro Claver)
- 4 EE presentan mayores porcentajes de componentes críticos en la Gestión Académica (Heraclio Mena Padilla, Santa María, San Juan Bosco y Arenas Altas)
- 9 EE presentan mayores porcentajes de componentes críticos en la Gestión Administrativa (Alfonso López, Santa María, San Juan Bosco, San José Obrero, José Celestino Mutis, Reposo, Pedronel Durango, Churidó y Arenas Altas)
- 5 EE presentan mayores porcentajes de componentes críticos en la Gestión Comunitaria (Alfonso López, Santa María, Heraclio Mena Padilla, Pedronel Durango y Arenas Altas)
- 5 EE presentan altos porcentajes de componentes críticos en 3 Áreas Gestión (Alfonso López, San Juan Bosco, Heraclio Mena Padilla, Pedronel Durango y San José Obrero)
- 1 EE presenta altos porcentajes de componentes críticos en las 4 Áreas de Gestión: Arenas Altas

De la lectura anterior se puede precisar que seis (6) Establecimientos Educativos requieren de acompañamiento en la elaboración y seguimiento de los PMI, dado que presentan dificultades en la mayoría de sus Áreas de Gestión, en especial, el CER Arenas Altas.

#### 9.4.5 Conclusiones generales

Como conclusiones generales se tienen:

- Seis (6) Establecimientos Educativos requieren de acompañamiento en la elaboración y seguimiento de los PMI, dado que presentan dificultades en la mayoría de sus Áreas de Gestión, en especial, el CER Arenas Altas.
- Las Áreas de Gestión que requieren mayor atención son la Académica y la Comunitaria
- El porcentaje de componentes críticos es muy alto, lo cual implica que se generen mayores acciones de mejora y que se evidencie en los PMI.
- Que, sólo el 33.3% de los EE oficiales del Municipio de Apartadó se encuentran con sus PEI y sus respectivas Áreas de Gestión en estados deseables, es decir, en estados de Apropiación y Mejoramiento continuo.

*“Educar para la paz y el Desarrollo Humano”*





- El 38.0% de los EE requieren de una revisión y acompañamiento para la elaboración de Planes de Mejoramiento en sus procesos, dado que se encuentran con más del 30% de sus componentes en estados NO deseados
- Cuestionable que tres de los EE se encuentren con porcentajes bajos de componentes críticos pero que, históricamente los resultados de las Pruebas Saber han sido muy bajos y se están ubicados en la Categoría D.
- Se observa también que 5 EE presentan desmejora en los componentes con respecto al año anterior, lo cual se puede interpretar que NO le aplicaron Plan de Mejoramiento.
- 7 EE tienen entre el 30 y el 50% de sus componentes en estado crítico, es decir, para Planes de Mejoramiento.
- 2 EE tienen entre el 20 y 29% de sus componentes en estado crítico
- 4 EE tienen entre 2.0 y el 11.0% de sus componentes en estado crítico.
- 1 EE tiene más del 50% de sus componentes en estado crítico
- 7 EE presentan el 100% de sus componentes en estados deseados.
- Que todavía falta continuar ajustando y tener en cuenta dentro de la Auto Evaluación Institucional la Identidad Institucional frente a las pertinencias de los PEI, con relación a los contextos, sociales, económicos y culturales de los estudiantes, sus familias y el entorno.
- Hay que tener más claridad y coherencia entre la Auto Evaluación Institucional y el PMI y que sea conocido y compartido por todos los integrantes de la Comunidad Educativa.
- Algunas I.E. todavía aún no tienen claro los criterios para las valoraciones, y lo están haciendo solo por diligenciar un formato y entregarlo a la SEM.

#### 9.4.6 Recomendaciones

1. Continuar Actualizando la Visión, Misión, los principios y valores que regirán el desarrollo institucional en el marco del horizonte Institucional, y que sea socializado y compartido por todos los integrantes de la Comunidad Educativa, ya que cada uno de éstos deben ser evaluados dentro del proceso.
2. Que los resultados de las Autoevaluaciones Institucionales se conviertan en los insumos para la elaboración de los PMI y que sea un proceso estructurado por el equipo de gestión institucional, con unos indicadores, objetivos y metas claras, alcanzables, medibles, coherentes con el seguimiento Trimestral.
3. Que se pueda evidenciar más empoderamiento, compromiso y conocimiento de la Guía 34 en las cuatro Áreas de Gestión, para que así

*“Educar para la paz y el Desarrollo Humano”*



puedan tener los elementos necesarios y poder realizar una Auto Evaluación Institucional objetiva que involucre todos los actores y la responsabilidad de cada uno dentro del proceso, teniendo en cuenta:

- La Planeación Estratégica
  - Horizonte Institucional
  - Aprendizaje Cooperativo
  - Cambio e Innovación Constante.
4. Realizar las Auto Evaluaciones en el Formato oficial, no hacerle cambios, dado que, al manipularlo lo desconfiguran, lo cual no les permite consolidar cada una de las áreas de Gestión.
  5. Exhortar a los directivos para que las Autoevaluaciones sean entregadas a tiempo
  6. Hacer una lectura y análisis a la evaluación del Plan de Mejoramiento del año anterior, para ver que se cumplió, y que quedó pendiente, según los resultados de sus indicadores e incluirlo, si es posible, en el plan actual.
  7. Definir las estrategias puntuales que permitan mejorar los procesos en cada una de las cuatro (4) Áreas de Gestión enfatizando en los procesos y componentes que presenten mayor debilidad
  8. Socializar con la comunidad y, en especial con todos los docentes los resultados de la autoevaluación vinculándolos al proceso de elaboración de estrategias para el mejoramiento
  9. Coordinar con el área de Calidad Educativa para que se presente acompañamiento a los EE en temas como:
    - Formulación de los PMI a partir de las autoevaluaciones Institucionales
    - Verificar trazabilidad entre PEI - Autoevaluación Institucional – PMI – Plan Operativo Anual
    - Elaboración de la Ruta del Mejoramiento
    - Seguimiento y evaluación al cumplimiento y la ejecución de los PMI.

## 10 RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES OFICIALES DEL MUNICIPIO DE APARTADÓ - 2019

Para el caso del Municipio de Apartadó, el proceso de evaluación de los docentes y directivos docentes fue asignado al área de Calidad Educativa en el marco del Subproceso D0102, liderado por el profesional Universitario de Evaluación.

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



A continuación se presentan los resultados de las evaluaciones de los docentes y directivos docentes con su respectivo análisis.

### 10.1. CONSOLIDADO DEL TOTAL DE DOCENTES EVALUADOS POR ÁREAS

DOCENTES POR ÁREAS		SEGÚN ZONAS													
Áreas	Número	Zona	Número												
Ciencias naturales y educación ambiental	24	Rural	60												
Ciencias sociales	17	Urbana	273												
Educación artística	5	<b>TOTAL</b>	<b>333</b>												
Educación ética y en valores	6	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">SEGÚN NIVEL</th> </tr> <tr> <th>Nivel</th> <th>Número</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Preescolar</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>Básica Primaria</td> <td>178</td> </tr> <tr> <td>secundaria/media</td> <td>137</td> </tr> <tr> <td><b>TOTAL</b></td> <td><b>333</b></td> </tr> </tbody> </table>		SEGÚN NIVEL		Nivel	Número	Preescolar	18	Básica Primaria	178	secundaria/media	137	<b>TOTAL</b>	<b>333</b>
SEGÚN NIVEL															
Nivel	Número														
Preescolar	18														
Básica Primaria	178														
secundaria/media	137														
<b>TOTAL</b>	<b>333</b>														
Educación física, recreación y deportes	7														
Educación religiosa	5														
Humanidades, lenguaje y lengua extranjera	46														
Matemáticas	21														
Tecnología e informática	17														
Ciencias Económicas y Políticas	3														
Filosofía	2														
<b>TOTAL</b>	<b>153</b>	<b>TOTAL</b>	<b>333</b>												

Fuente: documento análisis Evaluación de Desempeño Docente - 2019

### 10.2. PROMEDIOS DE LAS COMPETENCIAS EVALUADAS DE LOS DOCENTES Y PUNTAJES MÍNIMOS Y MÁXIMOS OBTENIDOS

Para la interpretación de la siguiente tabla deben tener en cuenta las categorías de las escalas:

No satisfactorio: (1 – 59); Satisfactorio: (60 – 89); Sobresaliente: (90 – 100).

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



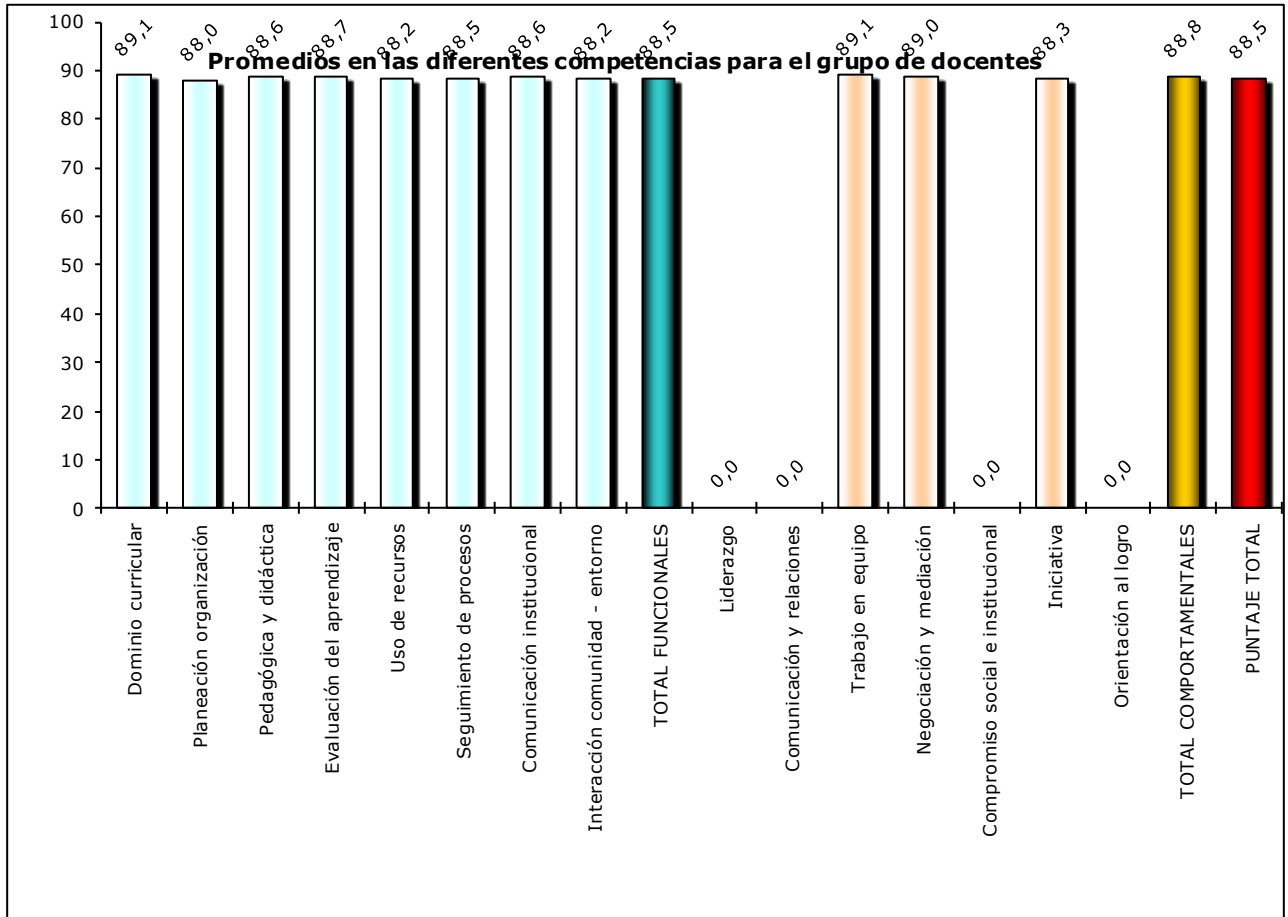
Competencias evaluadas		Número de docentes	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Promedio	Desviación estándar
Funcionales	Dominio curricular	333	50	100	89.1	6.8
	Planeación - Organización	333	7.0	100	88	9.7
	Pedagogía y Didáctica	333	65	99	88.6	6.0
	Evaluación de aprendizaje	333	9.0	100	88.7	7.7
	Uso de recursos	333	9.0	100	88.2	8.2
	Seguimiento de procesos	333	50	100	88.5	6.6
	Comunicación Institucional	333	50	100	88.6	6.5
	Interacción comunidad - entorno	333	10	100	88.2	8.0
<b>Total Funcionales</b>		<b>333</b>	<b>31.25</b>	<b>98.3</b>	<b>88.5</b>	<b>7.43</b>
Comportamentales	Trabajo en equipo	332	9.0	100	89.1	7.5
	Negociación y mediación	332	60	100	89.8	6.4
	Iniciativa	332	9.0	100	88.3	8,1
<b>Total componentes</b>		<b>332</b>	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>88.8</b>	<b>7.33</b>

Fuente: documento análisis Evaluación de Desempeño Docente - 2019

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



### 10.3. INFORME GRÁFICO DE LOS PROMEDIOS



### 10.4. PORCENTAJE DE DOCENTES POR CATEGORÍAS

En la siguiente tabla se muestra la cantidad de docentes que fueron evaluados y el porcentaje obtenido en cada categoría

Categorías	Número de docentes	Porcentajes
No Satisfactorio	0	0
Satisfactorio	168	50.5%
Sobresaliente	162	49.5%
<b>Totales</b>	<b>333</b>	<b>100%</b>

*“Educar para la paz y el Desarrollo Humano”*



**10.5. PROMEDIOS DE LAS COMPETENCIAS EVALUADAS DE LOS DIRECTIVOS DOCENTES Y PUNTAJES MÍNIMOS Y MÁXIMOS OBTENIDOS**

Para la interpretación de la siguiente tabla deben tener en cuenta las categorías de las escalas:

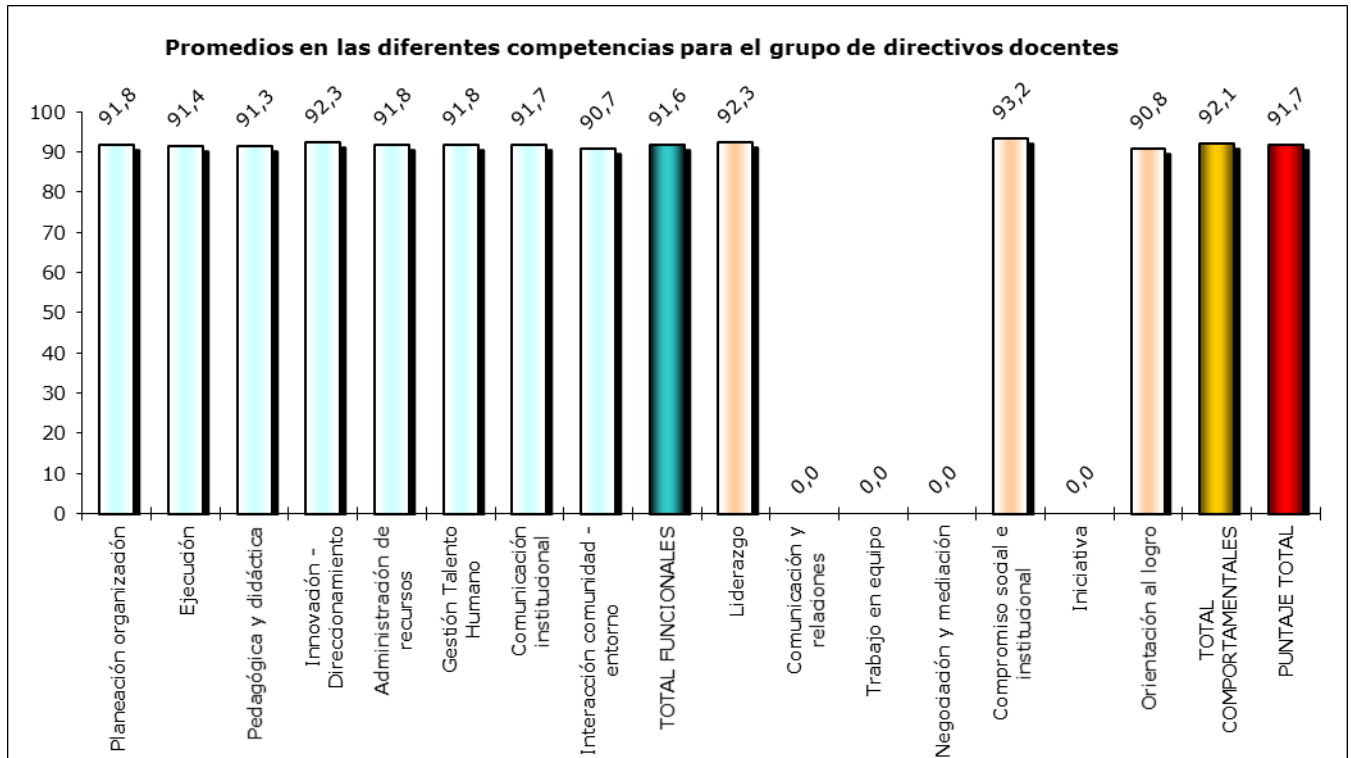
No satisfactorio: (1 – 59); Satisfactorio: (60 – 89); Sobresaliente: (90 – 100)

Competencias evaluadas		Número de docentes	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Promedio	Desviación estándar
Funcionales	Planeación - Organización	18	80	98	91.8	4.8
	Ejecución	18	80	99	91.4	4.9
	Pedagogía y Didáctica	18	80	98	91.3	4.4
	Innovación - Direccionamiento	18	86	99	92.3	4.2
	Administración de recursos	18	85	100	91.8	4.5
	Gestión Talento Humano	18	87	100	91.8	3.5
	Comunicación institucional	18	87	99	91.7	3.5
	Interacción comunidad - entorno	18	84	99	90.7	3.7
<b>Total Funcionales</b>		<b>18</b>	<b>84.4</b>	<b>98.6</b>	<b>91.6</b>	<b>3.9</b>
Comportamentales	Liderazgo	18	85	99	92.3	4.3
	Compromiso social e institucional	18	88	100	93,2	4.2
	Orientación al logro	18	70	100	90.8	6.7
<b>Total componentes</b>		<b>18</b>	<b>81</b>	<b>99.6</b>	<b>92.1</b>	<b>5.0</b>
<b>Totales</b>		<b>18</b>	<b>85.6</b>	<b>98.7</b>	<b>91.7</b>	<b>3.9</b>

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



### 10.6. INFORME GRÁFICO DE LOS PROMEDIOS



### 10.7. PORCENTAJE DE DIRECTIVOS DOCENTES POR CATEGORÍAS

En la siguiente tabla se muestra la cantidad de docentes que fueron evaluados y el porcentaje obtenido en cada categoría

Categorías	Número de docentes	Porcentajes
No Satisfactorio	0	0
Satisfactorio	7	38.9%
Sobresaliente	11	61.1%
<b>Totales</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

### COMPETENCIAS DONDE SE PRESENTARON BAJOS PROMEDIOS.

Las competencias que fueron causales de bajos promedios en 10 docentes fueron las siguientes:

*“Educar para la paz y el Desarrollo Humano”*



- **Funcionales:** Interacción comunidad, Dominio Curricular, Evaluación del Aprendizaje y seguimiento de procesos, Planeación y Organización Académica
- **Comportamentales:** Iniciativa, Negociación y mediación

## 10.8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Año a año se realiza un proceso de orientación los directivos docentes sobre cómo direccionar la evaluación de desempeño de los docentes cobijados bajo el decreto 1278 de 2002 y su decreto reglamentario 3782 de 2007 y con los resultados del análisis se desarrollan acciones de mejora, capacitaciones, planes de mejoramiento y sirve como insumo para la elaboración del Plan Territorial de Formación Docente y el PAM.

A continuación se presentan la cantidad de docentes y directivos docentes evaluados durante el cuatrienio:

- 2.016: 256 docentes y 15 directivos
- 2017: 290 docentes y 15 directivos
- 2018: 292 docentes 18 directivos
- 2019: 333 docentes y 18 directivos

De acuerdo con los resultados generales de estas evaluaciones se ha venido observando un proceso de mejora en la interpretación, aplicación y uso de los resultados de las evaluaciones por parte de los directivos, de tal manera que ésta se haga cada vez más objetiva.

La situación actual de los resultados de la evaluación docente y directivos es la siguiente:

- El 50.5% de los resultados es satisfactorio para los docentes y 38.9% para los directivos
- El 49.5% de los resultados es sobresaliente para los docentes y el 61.9% para los directivos
- 14 docentes se encuentran en período de prueba, de los cuales 14 fueron evaluados y 2 de ellos, aún no se han evaluado (uno por maternidad y otro por no cumplir con el tiempo)
- 8 docentes de 6 EE requieren de planes de mejora en las distintas competencias evaluadas (Comportamentales y funcionales ) por obtener bajos promedios en las mismas
- Las competencias de más bajos promedios son las funcionales

*“Educar para la paz y el Desarrollo Humano”*





- El promedio de la ponderación en las competencias Funcionales es de 56.7 de 70
- El promedio de la ponderación de las competencias comportamentales es de 24.42 de 30
- El promedio general de los docentes es de 88.5, es decir, que la mayoría de nuestros docentes se encuentran en la categoría de satisfactorio
- El promedio general de los directivos docentes es de 91.74, es decir, que nuestros directivos se encuentran en la categoría sobresaliente

De acuerdo con la información anterior, se puede concluir que el 98.1% de los docentes cobijados por el decreto 1278 de 2002 y su decreto reglamentario 3782 de 2007, **NO URGEN DE PROCESOS DE CAPACITACIÓN EN LAS DISTINTAS COMPETENCIAS EVALUADAS**, ya que éstos se encuentran en la categoría **SATISFACTORIA**, pero con un promedio muy alto: 88.5

Por otro lado, el 100% de los directivos docentes se encuentran también en la categoría **SOBRESALIENTE**, con lo cual se infiere que tampoco requieren de procesos de formación en las competencias evaluadas.

No obstante, la Entidad Territorial sí debe incluir en su Plan de Apoyo al Mejoramiento procesos de formación en temas que son corte legal, como:

- Primera Infancia
- Etnoeducación
- Andragogía,
- Proyectos Transversales
- Educación Inclusiva, y

Otros temas que permitan mejorar las condiciones socioemocionales de los docentes y directivos docentes y los aprendizajes de los estudiantes, y por ende los resultados de las evaluaciones externas:

- Competencias Socioemocionales
- Prevención de riesgos
- Competencias en uso y apropiación de Tecnologías de la Información, TICs
- Evaluación basada en competencias y evidencias
- Procesos de evaluación formativa
- Investigación escolar
- Diseño de contenidos para plataformas digitales

*“Educar para la paz y el Desarrollo Humano”*



### 10.9. RECOMENDACIONES GENERALES

La Secretaría de Educación y Cultura debe verificar y acompañar a los EE en los siguientes aspectos:

1. Verificar en las visitas de seguimiento que los directivos concierten con los docentes que son sujetos de evaluación, las contribuciones individuales, de acuerdo con la Guía 31 y teniendo en cuenta las cuatro áreas del PEI.
2. Realizar acompañamiento y seguimiento, para verificar que los directivos cumplan con su rol de evaluadores a los docentes de acuerdo con las orientaciones expresadas en los artículos 19 y 20° del decreto 3782, de tal manera que se garantice un proceso de evaluación objetiva y rigurosa.
3. Que los resultados del Análisis de las Evaluaciones de los Docentes sean tenidos en cuenta en la Formulación del Plan Territorial de Formación y que los Planes de Mejoramientos Profesionales sean socializado con la Comunidad Educativa por cada uno de los directivos,
4. Realizar seguimiento a los planes de desarrollo personal y profesional para la superación de las debilidades detectadas en las competencias funcionales y comportamentales de los docentes, y anexarlas en la evaluación cuando la entreguen a la SEM, ya que aparecen al año siguiente con promedios altos, y sin el debido soporte.
5. Verificar que los directivos sí realicen los respectivos planes de desarrollo personal a los 8 docentes que presentaron bajos promedios en las competencias evaluadas
6. Realizar las acciones administrativas cuando los evaluados y evaluadores no cumplen los roles y responsabilidades que les corresponde

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



## 11. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS PRUEBAS SABER 11° - APARTADÓ

Comparativo promedios por áreas saber 11° Colombia vs Apartadó 2015 – 2019.

AÑOS	2015	2016	2017	2018	2019					
ÁREAS	Col.	ETC	Col.	ETC	Col.	ETC	Col.	ETC	Col.	ETC
<b>LECTURA CRÍTICA</b>	51	50	54	52	54	53	54	52	53	52
<b>MATEMÁTICAS</b>	52	49	52	49	52	49	52	49	52	49
<b>COMPETENCIAS CIUDADANAS</b>	51	49	52	49	51	50	49	47	48	46
<b>CIENCIAS NATURALES</b>	51	48	54	50	52	49	51	47	50	46
<b>INGLÉS</b>	51	50	53	49	51	48	52	49	50	47

Fuente: documento análisis resultados pruebas Saber 11° - 2019, Apartadó

Como se puede observar en la tabla anterior, en el 2019 en el país se disminuyen los promedios de cuatro (4) áreas y una se conserva igual, mientras que en el Municipio tres (3) promedios se disminuyen y dos (2) se conservan iguales. Continúa la preocupación con el comportamiento de las áreas de Ciencias Naturales y Competencias Ciudadanas: en dos años consecutivos viene descendiendo.

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



Si se compara el nivel de avance en el cuatrienio, se observa que sólo se avanzó en el área de Lectura Crítica, cuya línea base en 2015 era de 50; el área de Matemáticas se conservó igual, mientras que las demás áreas bajan sus promedios.

**11.1. COMPARATIVO SABER 11<sup>a</sup> – 2019 MUNICIPIOS DE LA REGIÓN DE URABÁ**

AREAS	MUNICIPIOS DE LA REGIÓN DE URABÁ							
	Apartadó	Turbo	Carepa	Chigorodó	Mutatá	Sn Juan	Arboletes	Sn Pedro
Lectura Crítica	52	46	51	50	49	48	48	47
Matemáticas	49	43	49	48	46	45	45	45
C. Sociales	46	39	45	43	40	41	41	40
C. Naturales	46	40	46	45	43	42	42	42
Inglés	47	39	44	43	39	40	41	39
<b>PROMEDIOS Generales</b>	48.00	41.4	47.00	45.8	44.2	43.2	43.4	42.6

En esta tabla se evidencia claramente la brecha entre las ETC del área metropolitana y la región de Urabá, siendo Envigado la de mayor promedio en todas las áreas y Turbo el de mayor dificultad.

Para resaltar algunos aspectos en los resultados 2019 de las ETC de Antioquia:

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



- Los bajones en las áreas y promedio general de Apartadó, comparados con las demás ETC, son inferiores
- Todas las ETC bajaron sus promedios en tres y cuatro áreas, excepto Itagüí que aumentó en un área y el promedio general
- Las áreas de Matemáticas y Lectura Crítica son las de mayor promedio y Ciencias Sociales y Naturales las de menor promedio
- Todos los promedios de las ETC, excepto Apartadó y Turbo, están por encima del país.
- Para el departamento y el país debe ser motivo de análisis el comportamiento de las áreas de Ciencias Naturales y Sociales. Vienen en descensos significativos los dos últimos años.

11.2. COMPARATIVO PROMEDIOS POR ÁREAS SABER 11° - 2018 Vs 2019 Y  
CLASIFICACION POR CATEGORIAS

ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS	MATEMÁTICAS		INGLÉS		LECTURA CRÍTICA		SOCIALES Y CIUDADANAS		CIENCIAS NATURALES		CATEGORIAS	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
JOSÉ CELETINO MUTIS	52	51	49	50	51	54	47	47	49	48	B	B
INSTITUTO UNIBAN	62	60	71	67	62	62	61	57	62	57	A+	A+
PEDRONEL D.	45	45	44	42	49	48	44	44	43	43	C	D
COLEGIO COOPERATIVO	62	64	63	64	62	64	60	61	59	61	A	A+
ALFONSO LÓPEZ	45	49	45	44	50	50	44	44	43	45	C	C
SAN Fco DE ASÍS	50	45	48	45	53	51	49	43	48	44	B	C
HERACLIO MENA PADILLA	48	47	47	44	51	51	46	44	44	43	C	C
POLICARPA SALAVARRIETA	48	49	46	43	50	50	44	41	45	44	C	C
COLEGIO AMERICA	55	52	60	52	58	56	58	49	51	49	A	B
COLEGIO ADVENTISTA	52	52	51	50	55	57	53	50	51	52	B	B

*“Educar para la paz y el Desarrollo Humano”*



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
ALCALDÍA DE APARTADÓ  
Secretaría de Educación y Cultura



<b>CHURIDÓ</b>	<b>45</b>	<b>43</b>	<b>47</b>	<b>46</b>	<b>48</b>	<b>49</b>	<b>43</b>	<b>41</b>	<b>46</b>	<b>39</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
<b>SAN PEDRO CLAVER</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>44</b>	<b>41</b>	<b>50</b>	<b>48</b>	<b>42</b>	<b>40</b>	<b>43</b>	<b>42</b>	<b>NR</b>	<b>NR</b>
<b>LA PAZ</b>	<b>48</b>	<b>47</b>	<b>48</b>	<b>44</b>	<b>51</b>	<b>49</b>	<b>46</b>	<b>44</b>	<b>47</b>	<b>43</b>	<b>C</b>	<b>C</b>
<b>EL REPOSO</b>	<b>46</b>	<b>48</b>	<b>47</b>	<b>47</b>	<b>50</b>	<b>52</b>	<b>45</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>C</b>	<b>C</b>
<b>CADENA LAS PLAYAS</b>	<b>54</b>	<b>49</b>	<b>52</b>	<b>48</b>	<b>56</b>	<b>51</b>	<b>50</b>	<b>45</b>	<b>50</b>	<b>46</b>	<b>B</b>	<b>B</b>
<b>MADRE LAURA</b>	<b>53</b>	<b>54</b>	<b>58</b>	<b>57</b>	<b>57</b>	<b>59</b>	<b>52</b>	<b>55</b>	<b>52</b>	<b>52</b>	<b>A</b>	<b>A</b>
<b>PUERTO GIRÓN</b>	<b>44</b>	<b>41</b>	<b>43</b>	<b>37</b>	<b>51</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>D</b>	<b>D</b>
<b>CAMPO ALEGRE</b>	<b>49</b>	<b>51</b>	<b>47</b>	<b>43</b>	<b>51</b>	<b>53</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>C</b>	<b>C</b>
<b>JOSÉ JOAQUÍN VÉLEZ</b>	<b>47</b>	<b>49</b>	<b>46</b>	<b>44</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>45</b>	<b>47</b>	<b>45</b>	<b>46</b>	<b>C</b>	<b>C</b>

<b>I.E.R BARTOLOMÉ CATAÑO</b>	41	42	44	40	49	43	43	35	43	39	D	D
<b>SANTA MARÍA DE LA ANTIGUA</b>	43	45	45	43	48	50	42	41	42	42	D	D
<b>SAN JOSÉ OBRERO</b>	41	47	44	44	49	47	44	39	44	41	D	D
<b>SAN JUAN BOSCO</b>	40	46	45	40	48	49	43	42	43	43	D	D

De la tabla anterior, observemos el comportamiento de cada una de las áreas:

- **En el área de Matemáticas.** 9 de los 23 EE bajaron su promedio con respecto al año anterior, lo cual equivale al 39%; el 13% lo mantuvo igual y

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*





el 48% lo aumentó. El año anterior el aumento fue del 41.6%, lo que quiere decir que se mejoró en un 6,4%.

- **En el área de Lectura Crítica.** 11 de los 23 EE bajaron el promedio con respecto al año anterior, lo cual equivale al 48%, el 22% lo mantuvo igual y 30% lo aumentó. El año anterior el porcentaje de EE que bajaron el promedio fue del 50%, lo que permite inferir que hubo una leve mejoría.
- **En el área de Ciencias Sociales y Ciudadanas.** 13 de 23 EE bajaron el promedio con respecto al año anterior, lo cual equivale al 56,5%, el 26% lo mantuvo igual y el 17,5% lo aumentó. El año anterior el 79.1% de los EE bajaron el promedio con respecto al año anterior, esto quiere decir que se presenta una mejoría del 22,6% para el año 2019.
- **En el área de Ciencias Naturales.** 11 de 23 EE bajaron el promedio con respecto al año anterior, lo cual equivale al 48%, el 30% lo mantuvo igual y el 22% lo aumentó. El año anterior el 62.2% de los EE bajaron el promedio, esto quiere decir que se presenta una mejoría del 14,2% con respecto al año anterior, pero el porcentaje de aumento del año 2019 comparado con el 2018 es inferior, esto ocurre porque hubo aumento del 14% de los EE se mantuvieron igual.
- **En el área de Inglés.** 18 de los 23 EE bajaron el promedio con respecto al año anterior, lo cual equivale al 78,2%, el 8,6% lo mantuvo igual y sólo el 13% lo aumentó. El año anterior sólo el 8% de los EE bajaron el promedio con respecto al año 2017, lo que quiere decir que se presenta un descenso del 70,2%.

Como se puede evidenciar, el área de mejor rendimiento para el Municipio de Apartadó en el año 2019 fue Matemáticas, seguido de Lectura Crítica, mientras que **INGLÉS** se presenta como la gran perdedora. Por otro lado, se puede afirmar, que si bien los promedios de Ciencias Sociales y Ciencias Naturales son muy bajos comparados con el promedio Nacional, éstas tuvieron una tenue mejoría con respecto al año anterior. Por otro lado, es importante resaltar que en el 2019, el 56,5% bajaron sus promedios en 3 o más áreas (13 EE) y sólo 3 EE aumentaron en las 5 áreas.

- **Comportamiento de las Categorías de los EE.** La categorización de los EE son el resultado del comportamiento de los promedios y Desviaciones Estándares, como factores determinantes; La tabla muestra:
- **4 de 23 EE bajaron sus categorías con respecto al año anterior (Pedronel Durango, Churidó, San Francisco de Asís y Colegio**

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



Americano), es decir, el 17,3%, sólo un EE aumentó su categoría (Colegio Cooperativo) y 18 mantuvieron su categoría.

- 2 EE se encuentran en categoría A+, el 8,6% (Colegio Cooperativo e Instituto Uniban)
- 1 EE en categoría A, 4,3% (Madre Laura)
- 4 EE en categoría B, 12,3% (Colegio Adventista, Colegio Americano, José Celestino Mutis y Cadena las Playas)
- 8 EE en categoría C, 34,7%
- 7 EE en categoría D, 30,4%, 21,7% más que el año anterior (Puerto Girón, Bartolomé Cataño, Churidó, Pedronel Durango, Santa María, San José Obrero, San Juan Bosco).

### 11.3. PORCENTAJES POR NIVELES DE DESEMPEÑO – ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS DE APARTADÓ

Los niveles de desempeño se establecieron con el objetivo de complementar el puntaje numérico que se otorga a los estudiantes en el examen. Los niveles definidos por el ICFES, agrupan a los estudiantes en 4 niveles (1, 2, 3 y 4) de acuerdo al desempeño observado en cada prueba (Lectura Crítica, Matemáticas, Sociales y Ciudadanas, y Ciencias Naturales), **siendo los niveles 1 y 2 los NO DESEADOS.**

La prueba de inglés utiliza 5 niveles de desempeño: A-, A1, A2, B1 y B+, siendo el Nivel B1 el **ESPERADO** en todo bachiller, según el MEN.

Entiéndase que los niveles A- y B+, los adiciona el MEN para dar cabida a aquellos resultados que están extremadamente por debajo (A-), o por encima (B+).

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*





ENTIDAD	LECTUR A CRÍTICA	MATEMÁTICAS	CIENCIAS SOCIALES		CIENCIAS NATURALES				INGLÉS				
	% Niveles	%Niveles	%Niveles		%Niveles				%Niveles				
	1 y 2	3 y 4	1 y 2	3 y 4	1 y 2	3 y 4	1 y 2	3 y 4	A- A	A 1	A 2	B 1	B +
COLOMBI A	38	62	4 6	54	8 0	20	71	29	4 4	3 0	1 7	7	2
APARTAD Ó	46	54	5 4	46	8 9	11	84	16	5 6	2 5	1 2	6	1
Urbanos oficiales	48	52	5 6	44	8 4	16	87	13	6 1	2 5	1 0	4	0
Urbanos rurales	61	39	7 3	27	8 9	11	96	4	6 9	2 1	9	1	0
Privados	23	77	1 7	83	4 4	56	45	55	9	3 0	3 3	2 1	7

De los datos observados en la tabla anterior, se pueden inferir varios aspectos:

**1. Con respecto a las áreas de Matemáticas, Lectura Crítica, Ciencias Naturales y Sociales.**

La lectura crítica y matemáticas son las áreas de mejor nivel de desempeño en el Municipio, pero ambas se alejan 8 puntos con respecto al porcentaje nacional, lo cual es considerable.

Las áreas de Ciencias Sociales y Naturales presentan muy bajos niveles de desempeño, lo cual se reflejó en los promedios de estas áreas y los Puntajes Globales. Esta dificultad es a nivel nacional; la diferencia con el porcentaje local,

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



es de 9 y 13 puntos respectivamente. Situación más compleja con respecto a las otras áreas

**2. Con respecto al área de inglés.**

- Que el 7% de los estudiantes (oficiales y privados) del Municipio se encuentran en el nivel deseado (B1 y B+), contra el 6% del año anterior y, el 81% se ubican en los niveles no deseados (A- y A1), contra el 82% del año anterior
- El 5% de los EE oficiales, urbanos y rurales están en el nivel B1. La meta del cuatrienio no se cumplió: 8% de los oficiales
- El 28% de los privados del Municipio están en B1 y B+
- El 9% de los estudiantes del país se encuentran en los niveles B1 Y B+

Al comparar estos resultados con el país, se observa que las diferencias no son amplias, sin embargo, las cifras demuestran que el área de inglés aún presenta grandes dificultades en toda Colombia.

**11.4. COMPARATIVO Y RANKING PUNTAJE GLOBAL POR ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS SABER 11° (2018 Vs 2019)**

N°	ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS	PROMEDIOS PUNTAJE GLOBAL					
		2018	2019	APARTADÓ		COLOMBIA	
				2018	2019	2018	2019
1	COLEGIO COOPERATIVO	304	313	243	241	258	253
2	INSTITUTO UNIBAN	312	297				
3	MADRE LAURA	271	275				
4	COLEGIO ADVENTISTA	262	263				
5	COLEGIO AMERICANO	279	258				
6	JOSÉ CELESTINO MUTIS	248	249				

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
ALCALDÍA DE APARTADÓ  
Secretaría de Educación y Cultura



7	REPOSO	243	239
8	JOSÉ JOAQUÍN VÉLEZ	235	239
9	CADENA LAS PLAYAS	261	239
10	CAMPO ALEGRE	240	237
11	ALFONSO LÓPEZ	227	233
12	HERACLIO MENA PADILLA	237	231
13	SAN FRANCISCO DE ASÍS	248	229
14	LA PAZ	240	228
15	POLICARPA SALAVARRIETA	233	228
16	SAN JUAN BOSCO	217	224
17	PEDRONEL DURANGO	226	223
18	SANTA MARÍA	220	221
19	SAN PEDRO CLAVER	226	219
20	SAN JOSÉ OBRERO	218	218
21	CHURIDÓ	229	215
22	PUERTO GIRÓN	227	201
23	BARTOLOMÉ CATAÑO	220	199

En la tabla anterior se puede observar que el 60.8% de los EE bajaron su Puntaje Global con respecto al año anterior, el 34,4% aumentó el puntaje y el 4,3% lo conservaron igual.

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*





En el 2018 el porcentaje de aumento en los EE fue del 13,4%, lo que quiere decir que en el año 2019 hubo más EE que desmejoraron sus promedios.

El alto porcentaje de EE que bajaron sus puntajes, es el reflejo de los descensos en los promedios obtenidos en las cinco áreas evaluadas.

El promedio nacional y municipal bajó con respecto al año anterior en 5 y 2 puntos, respectivamente.

### 11.5. RECOMENDACIONES GENERALES

Ante este panorama, desde el área de Calidad Educativa se proponen las siguientes recomendaciones:

#### ❖ Para el Municipio

- Destinar recursos propios para la ejecución del Pre-Icfes Municipal
- Con recursos propios apoyar a los EE para que todos los estudiantes del grado 10° realicen la prueba PRE-SABER 10° que aplica el ICFES.
- Brindar apoyo especial para aquellos EE que históricamente vienen presentando bajos resultados.
- Destinar recursos para el mejoramiento de las Bibliotecas Escolares (dotación e infraestructura)

#### ❖ Para la Secretaría de Educación

- Fortalecimiento de los CIA de las 5 áreas que evalúa el ICFES
- Formular un “Plan de Mejoramiento conjunto” con los EE que se encuentran en la categoría D
- Reactivar la Estrategia de Matemáticas en las Calles
- Crear una estrategia que permita estimular a los EE que logren avances en indicadores como:
  - Índice de reprobación escolar
  - Mejoramiento resultados pruebas externas
  - Índice de deserción escolar
  - Cumplimiento de Calendario académico
- Institucionalizar la Investigación como Cátedra en el Plan de Estudios
- Fortalecimiento de la estrategia “Apartadó Lee y Escribe a lo Bien”
- Implementar un proceso de formación docente para que desde todas las áreas, se fomente la lectura crítica y la Evaluación por Competencias basada en Evidencias

*“Educar para la paz y el Desarrollo Humano”*



- ❖ **Para los Establecimientos Educativos**
  - Institucionalizar el Pre- Icfes trimestral en todos los grados
  - Crear estrategias para que los estudiantes de la media realicen, de manera obligatoria, los pre-icfes que dispone el ICFES en su plataforma
  - Orientar a los docentes para que diseñen y evalúen con pruebas tipo ICFES
  - Que en los grados 10° y 11° la asignatura de inglés se enfoque en los aspectos que evalúe el ICFES
  - Realizar seguimiento a la aplicación y uso del material del Currículo Sugerido en inglés propuesto por el MEN
  - Que la Cátedra de Lectura y Redacción se le dé un enfoque de lectura crítica
  - Promover procesos de capacitación a los docentes para que desde todas las áreas se promueva la lectura crítica
  - Motivar a los estudiantes de 10° para que presenten la prueba PRE-SABER 10°
  - Que el consejo académico asuma el rol de realizar seguimiento continuo a los procesos de planeación y evaluación
  - Verificar que la planeación de las áreas sí se realiza atendiendo a los DBA y Matrices de referencia que dispone el MEN

## 12. NECESIDADES DE FORMACIÓN IDENTIFICADAS

Este apartado da cuenta del conglomerado de necesidades de actualización, innovación e investigación de los docentes y directivos docentes, en los diferentes niveles educativos (primera infancia, preescolar, básica y media) en zonas (rural o urbana) y en la atención a grupos poblacionales (étnico, adultos, excepcionales, en situaciones de vulnerabilidad) que se identificaron a partir de los diagnósticos realizados.

A continuación se presenta un listado de los insumos de los cuales se obtuvo la información que permitieron los análisis y las respectivas necesidades identificadas:

INSUMOS	NECESIDADES IDENTIFICADAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe Autoevaluación institucional</li> <li>• La evaluación de docentes y directivos (2277/79)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fortalecimiento de la planeación como elemento esencial en la gestión escolar</li> <li>2. Fortalecer las competencias básicas de</li> </ol>

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



<ul style="list-style-type: none"><li>• Las evaluaciones de periodo de prueba y desempeño (1278/02)</li><li>• El Seguimiento a Planes de Mejoramiento Institucionales – PMI</li><li>• Los informes del rendimiento escolar (Evaluaciones internas)</li><li>• Análisis de los resultados de las pruebas saber 359 -11</li><li>• Informes de gestión del área de Calidad Educativa</li><li>• Encuestas aplicadas a los docentes y directivos docentes sobre el uso de las TICs</li></ul>	<p>los niños niñas y jóvenes en cada uno de los Establecimientos Educativos</p> <ol style="list-style-type: none"><li>3. Desarrollo de un proceso continuo y concertado de aseguramiento de la calidad educativa, de la evaluación formativa, el fortalecimiento a la gestión de planes de apoyo, al mejoramiento continuo y mejoramiento de ambientes de aprendizaje.</li><li>4. Fortalecimiento del acceso, uso crítico, creativo y pedagógico de medios Tecnológicos de Información y Comunicación, en especial, para atender a la población en condiciones de virtualidad y diseño de contenidos para plataformas digitales</li><li>5. Fortalecimiento de la capacidad de Gestión de los docentes y Directivos docentes para la aplicación e implementación de la ruta del mejoramiento que conlleve al mejoramiento continuo de la calidad educativa.</li><li>6. Construcción e implementación de un sistema institucional de evaluación por competencias que priorice los procesos de evaluación formativa.</li><li>7. Desarrollo de competencias y habilidades socioemocionales</li><li>8. Fortalecimiento de competencias de una segunda lengua (Inglés)</li><li>9. Fortalecimiento de competencias en las áreas de Ciencias Naturales y Ciencias Sociales</li><li>10. Formación docentes y directivos docentes para atender a la diversidad, en especial, la Población con Discapacidad y población afrocolombiana</li><li>11. Formación a docentes de Educación Inicial en la implementación de las nuevas Bases Curriculares definidas por el MEN.</li></ol>
--	---

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



	<ol style="list-style-type: none"><li>12. Investigación Escolar como método de aprendizaje significativo</li><li>13. Formación en Modelos flexibles para atender la ruralidad, los adultos, grupos étnicos y población vulnerable identificada en el sector urbano</li><li>14. Estrategias para la adecuada resolución de conflictos.</li><li>15. Promover procesos de formación en lectura crítica desde todas las áreas</li><li>16. Capacitación en diseño de pruebas y evaluación por competencias basadas en evidencias</li><li>17. Cualificación de los docentes en formación avanzada</li></ol>
--	---

### 13. HORIZONTE DEL PLAN DE FORMACIÓN TERRITORIAL DE FORMACIÓN

#### 13.1. MISIÓN

Articular la formación docente con los desafíos estratégicos definidos en el Plan Decenal de Educación 2016 – 2026 con el Plan de Desarrollo Municipal, “Apartadó Ciudad Líder 2020 – 2023”, los indicadores de calidad y el análisis a la evaluación a los docentes, para posteriormente sustentar las líneas estratégicas que desarrollarán el PTFD, promoviendo la política de formación que deberá proveer los fundamentos que permitan potenciar las competencias profesionales de directivos y docentes en beneficio del mejoramiento continuo de la calidad de la educación.

#### 13.2. VISIÓN

En el 2023 el Municipio de Apartadó tendrá una política de formación implementada y consolidada que será referente para otras Entidades Territoriales Certificadas en educación por contar con estrategias pertinentes que lleven al mejoramiento continuo de las prácticas profesionales de los docentes y directivos docentes.

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



### 13.3. PRINCIPIOS.

**Transparencia:** Las acciones realizadas en el desarrollo de este plan tendrán la suficiente claridad logística, presupuestal y contractual que garanticen una ejecución sujeta a la normatividad y principios éticos definidos por la administración municipal.

**Pertinencia:** Se parte de la construcción de un diagnóstico contextualizado, que da cuenta del estado real de la apropiación competencias y los desempeños que registran los docentes de los Establecimientos educativos del municipio, para posteriormente generar estrategias acordes con las necesidades de formación de docentes y directivos docentes.

**Futurista:** Se busca que los docentes adecuen sus prácticas pedagógicas los cambios que se generan por la incursión en la educación de nuevos procesos tecnológicos y de comunicación.

**Responsabilidad:** Es sumamente importante que directivos apropien en sus prácticas profesionales el respeto por los estudiantes y cumplimiento de la política educativa municipal y nacional

**Mejoramiento continuo:** Los docentes y directivos docentes están llamados a estar a la altura de los grandes retos que afronta los proceso de enseñanza aprendizajes a niños, niñas y adolescente, es por esto, se deben adoptar acciones permanentes de cualificación docente que conduzcan al mejorar los índices de la calidad de los Establecimientos Educativos del municipio.

**Participación:** La formación docente no puede ser pensada como un proceso construido, sólo por la Secretaria de Educación, es fundamental que docentes y directivos docentes también se empoderen de este proceso. Los establecimientos educativos también incluirán en sus PEI lineamientos del PTFD con el propósito de dinamizar los procesos de formación docente al interior de las instituciones.

**Uso pedagógico de las TIC:** Se pretende que los docentes se empoderen, sintiéndose abanderados de la apropiación pedagógica de las TIC, un empoderamiento que van más allá de la simple enseñanza de contenidos, los docentes están llamados a convertirse en actores que motiven la construcción de

*“Educar para la paz y el Desarrollo Humano”*





una cultura de innovación tecnológica en sus establecimientos educativos.

**Alianzas estratégicas:** con el propósito de lograr alcanzar los objetivos y metas definidas en este Plan, es fundamental establecer alianzas con entidades públicas y privadas del orden regional y nacional, el apoyo de otras entidades permitirá fortalecer las estrategias que desarrollan el presente plan y lograr tener mayores impactos a la hora de alcanzar nuevos impactos en el desarrollo de las políticas de formación del municipio. El municipio cuenta con corporaciones, fundaciones y empresas privadas que tradicionalmente han contribuido en mejorar los procesos sociales, educativos y económicos en la subregión de Urabá del departamento de Antioquia.

Uno de los fundamentos de realizar alianzas estratégicas es poder sumar fuerzas en los procesos de formación y capacitación de docentes del municipio de Apartadó

**Articulación con lineamientos nacionales:** En el presente plan también estará direccionado por algunos principios orientadores contenidos en el Plan Decenal de Educación 2016 2026 y el Plan de Desarrollo Nacional 2018 – 2022, “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”; algunos de ellos son: la construcción de la paz, Impulsar el desarrollo humano y la responsabilidad social, además, se buscará contribuir al logro del cuarto desafío estratégico del Plan decenal.

#### 14. PERFIL DE DOCENTE

El docente del municipio es un profesional se caracteriza por su alto sentido comunitario y con competencias pedagógicas que lleven a los estudiantes a desarrollar competencias académicas sociales y de investigación. Los docentes del municipio serán el puente que conducirán a nuestros niños y jóvenes a apropiarse de los conocimientos que los lleven a ser actores activos en el desarrollo de sus familias, de la comunidad y el país.

#### 15. PERFIL DE DIRECTIVO DOCENTE

El directivo del municipio de Apartadó es un profesional que liderará los procesos pedagógicos, comunitarios y administrativos que llevan a los Establecimientos Educativos cumplir con los estándares de calidad definidos por el MEN e impulsa procesos innovadores que lleven a mejorar la gestión institucional en sus cuatro áreas de gestión. El directivo docente del municipio estará dispuesto a incorporar

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



procesos de gestión e innovadores que contribuyan al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

## 16. FINALIDADES DE LA FORMACIÓN DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES

La Secretaría de Educación de Apartadó enfoca este plan al desarrollo de competencias humanísticas, sociales, tecnológicas y académicas por parte de los docentes y directivos docentes que laboran en los establecimientos educativos del municipio. Con el desarrollo de las estrategias, programas y actividades contenidas en este plan se busca principalmente lo siguiente:

- Formación ética.
- Desarrollo de las dimensiones de ser.
- Actualización en la disciplina de formación académica del docente
- Desarrollo de competencias didácticas
- Apoyo en el mejoramiento del desempeño del docente
- Apoyo a la gestión del directivo docente
- Empoderamiento de los procesos institucionales.
- Fortalecimiento de procesos de investigación escolar
- Generar procesos de innovación pedagógica a partir del uso de las nuevas tecnologías

A través del Plan de Apoyo al Mejoramiento se podrá fortalecer la gestión escolar y se hará seguimiento para que directivos y docente reflejen los nuevos conocimientos en su desempeño al interior de los Establecimientos Educativos; además, se pretende contribuir a las políticas de calidad definida en el plan decenal de educación 2016 – 2026 y el Plan de Desarrollo Municipal, “Apartadó Ciudad Líder 2020 – 2023”, en el que la educación es un pilar fundamental el para el desarrollo de los habitantes de Apartadó.

## 17. OBJETIVO GENERAL

Cualificar a docentes y directivos docentes en competencias profesionales y comportamentales que les permitan mejorar sus prácticas profesionales en el desarrollo de actividades pedagógicas al interior de los establecimientos Educativos del municipio de Apartadó.

*“Educar para la paz y el Desarrollo Humano”*



### 17.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- ✓ Ejecutar programas de inducción y reinducción que propicien mejorar las prácticas pedagógicas y la de gestión de docentes y directivos docentes, con el propósito de mejorar su desempeño.
- ✓ Capacitar a docentes en estrategias pedagógicas que lleven a la conformación y permanencia de semilleros de investigación escolar al interior de los establecimientos educativos.
- ✓ Fortalecer el desarrollo de la investigación y la sistematización de experiencias, promocionando en los docentes la capacidad de crear, investigar y adoptar la tecnología requerida en el fortalecimiento de los procesos pedagógicos de aula, con el propósito de posibilitarle al estudiante el ingreso al sector productivo y el acceso a la ciencia y tecnología.
- ✓ Ejecutar un programa de bilingüismo con docentes y estudiantes de los Establecimientos Educativos del municipio, con el propósito de mejorar el desempeño que presentan los estudiantes en la asignatura de inglés en las pruebas externas a las que se presentan.
- ✓ Propiciar el bienestar de los docentes y directivos docentes, a través de estrategias que disminuyan la carga emocional a la que se ven expuestos en el desarrollo de su labor
- ✓ Proporcionar a los docentes que trabajan con modelos flexibles estrategias novedosas que permitan garantizar el acceso y la permanencia de los jóvenes en extra edad y adultos
- ✓ Dotar a los docentes y directivos docentes de las herramientas pedagógicas, didácticas y de gestión para atender con calidad y pertinencia la población con discapacidad y la diversidad
- ✓ Promover estrategias de fortalecimiento de capacidades y habilidades en el uso pedagógico y apropiación de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - TIC

### 18. META DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE 2020 - 2023

Con la puesta en desarrollo del Plan Territorial de Formación Docente 2020 – 2023, se busca que al finalizar el período de gobierno, el 90% de los programas de capacitación y/o formación dirigidos a docentes y directivos docentes se ejecuten, permitiendo fortalecer las competencias propias de las áreas en que se desempeñan.

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



## 19. ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN.

### 19.1. MEJORANDO DESEMPEÑOS

Con la estrategia Mejorando Desempeños se busca fortalecer en los docentes y directivos docentes habilidades para optimizar los saberes propios de las diferentes áreas del conocimiento, fomentando las prácticas en torno a los procesos de enseñanza – aprendizaje y la gestión académica.

### 19.2 BILINGÜISMO

Con esta estrategia se busca que el 20% de los docentes licenciados y no licenciados del Municipio de Apartadó sean competentes en el uso del inglés en el desarrollo de actividades pedagógicas innovadoras en el aula, esta estrategia se implementará progresivamente entre los docentes.

### 10.3 LA INVESTIGACIÓN ESCOLAR: UN RETO HACIA EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

Los docentes son los llamados a motivar y empoderar a los estudiantes en procesos de investigación escolar como un método para generar aprendizajes significativos a través de la interpretación, formulación y solución de problemáticas sociales, ambientales, económicas, tecnológicas propias de su entorno, de tal forma que se pueda, a través de las prácticas cotidianas de aula, formar personas que transformen su actitud pasiva y acrítica en actitudes activas y críticas que permitan perfilar profesionales que tributan a la construcción de sociedades. Para ello, se diseñarán conversatorios, talleres y diplomados en donde los docentes puedan fortalecer competencias desde todas las áreas.

### 19.2. VIVIENDO JUNTOS

Los procesos de formación en esta estrategia se fundamentan en crear espacios de formación a los docentes orientados fortalecer las habilidades y aptitudes que propicien una convivencia pacífica al interior de los Establecimientos Educativos del Municipio.

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



## 19.5. APROPIANDO LAS TIC

El uso y apropiación pedagógica de herramientas tecnológicas actualmente tiene gran relevancia en el enfoque que se le pretende dar a los procesos de formación dirigida a docente y directivos docentes del municipio. Con esta estrategia se busca fortalecer las competencias de los docentes en el uso de las TIC en el diseño y ejecución de las estrategias pedagógicas innovadoras que permitan dinamizar las prácticas de aula.

## 19.6. MIS EMOCIONES TAMBIÉN CUENTAN

Para la Secretaría de Educación es de vital importancia abordar las problemáticas que subyacen a raíz de las diferentes sentimientos que experimentan los docentes y directivos docentes en el desempeño de su labor al interior de los E.E, por tal motivo, se pretende desarrollara esta estrategia con el propósito de brindar herramientas que le permitan afrontar las situaciones problemáticas y mejorar su bienestar emocional y que redunde en el mejoramiento de los desempeños. La estrategia se enmarca en la apuesta del Plan de Desarrollo Apartadó, Ciudad Líder 2020 – 2023 en el componente de Entornos Protectores, programa “Apoyo al Apoyo”.

## 20. CRITERIOS METODOLÓGICOS

Para dinamizar los procesos de formación a docentes y directivos docentes se hace necesario definir unos criterios que ayuden a direccionar las acciones y a optimizar los recursos en el marco de la política de formación docente definida en el plan de desarrollo “Apartadó Ciudad Líder 2020 – 2023”, los criterios que sustentan el presente plan son los siguientes:

- Definición de presupuesto.
- Socialización del PTFD
- Contratación de personas o instituciones que desarrollen la formación
- Ejecución y evaluación del Cronograma de Formación Docente 2020 -2023.
- Seguimiento y evaluación del PTFD

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



## 21. PLAN OPERATIVO DE FORMACIÓN DOCENTE 2020 – 2023

### Estrategia 1: Mejorando Desempeños

PROGR AMA	OBJETIV O DEL PROGR AMA	MET A	INDICAD OR #DF/#DP* 100	HO RAS	COST O	CRONO GRAMA		RESPON SABLE DE SEGUIMI ENTO
						INI CIO	FIN AL	
Taller: Factores que inciden en la calidad de la educació n	Identifica r y analizar los factores que inciden en la calidad del servicio de educació n en el municipio para impleme ntación de planes de mejora	60 Direct ivos	Directivos formados	20	\$5.000 .000			Equipo de Calidad Educativa
Taller: La lectura Crítica: una herramie nta para la compren sión y los	Formar a los docentes del municipio sobre las técnicas para el fomento de la Lectura	120 doce ntes	Docentes formados	30	\$10.00 0.000			Equipo de Calidad Educativa

*“Educar para la paz y el Desarrollo Humano”*



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
ALCALDÍA DE APARTADÓ  
Secretaría de Educación y Cultura



aprendizajes significativos	Crítica a través de las áreas del Plan de Estudios						
Seminario: la evaluación formativa, un camino hacia la valoración del ser humano	Capacitar a los docentes para el uso de la evaluación formativa como método para valorar al ser humano	200 Doce ntes	Docentes formados	20	\$8.000 .000		Equipo de Calidad Educativa
Diplomado: Gestión y Administración Educativa	Fortalecer competencias para el desarrollo de procesos continuos y concertados de aseguramiento de la calidad educativa, de la evaluación formativa, el fortaleci	40 Directivos	Directivos formados	80	\$30.00 0.000		Equipo de Calidad Educativa

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*





DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
ALCALDÍA DE APARTADÓ  
Secretaría de Educación y Cultura



	miento a la gestión de planes de apoyo, al mejoramiento continuo y mejoramiento de ambientes de aprendizaje.						
Seminario: La evaluación de los aprendizajes en las áreas del conocimiento escolar	Capacitar a los docentes en el diseño de pruebas por competencias basadas en evidencias	40 Docentes	Docentes Formados	20	\$5.000.000		Equipo de Calidad Educativa
Seminario: Tránsitos armónicos en la educación inicial	Desarrollar en los docentes del nivel preescolar en competencias que posibiliten el tránsito	40 Docentes	Docentes Formados	20	\$4.000.000		Equipo de Calidad Educativa

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*







DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
ALCALDÍA DE APARTADÓ  
Secretaría de Educación y Cultura



	armónico de los niños en el marco de la estrategia de Cero a Siempre							
Seminario Los modelos flexibles: un reto para el sector urbano – rural	Capacitar a los docentes y directivos sobre la implementación de los modelos flexibles con estrategias novedosas en el sector rural y urbano para atender jóvenes en edad y adultos	120 docentes y directivos	Docentes y directivos formados	16	\$8.000.000			Equipo de Calidad Educativa
<b>Totales</b>		<b>620</b>		<b>216</b>	<b>\$70.000.000</b>			

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*





**Estrategia 2: Bilingüismo**

PROGR AMA	OBJETI VO DEL PROG RAMA	MET A	INDICAD OR #DF/#DP* 100	HOR AS	COST O	CRONO GRAMA		RESPON SABLE DE SEGUIMI ENTO
						INICI O	FINAL	
Diploma do: Didáctica de la enseñanza del inglés	Formar docente s licencia dos y no licencia dos en estrateg ias didáctic as para la enseña nza del inglés	100 Doce ntes	Docentes y directivos formados	100	\$90.00 0.000			Equipo de Calidad Educativa
Taller: APP usadas en la enseñan za del inglés.	Capacit ar a docente s licencia dos y no licencia dos en el uso de aplicaci ones y recurso s tecnoló gicos utilizad os en la enseña	100 Doce ntes y direct ivos	Docentes y directos formados	20	\$4.800. 000			Equipo de Calidad Educativa

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*





DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
ALCALDÍA DE APARTADÓ  
Secretaría de Educación y Cultura



	nza del inglés							
Taller: apropiación del currículo sugerido en inglés	Socializar y analizar los principales retos de la enseñanza del inglés en Colombia.	50 Docentes	Docentes formados.	16	\$3.000.000			Equipo de Calidad Educativa
Conversatorio: Prácticas de aula exitosas en la enseñanza del inglés.	Brindar orientaciones a directivos y docentes de inglés prácticas de aula exitosas en la enseñanza del inglés	50 Docentes y directivos	Docentes y directivos formados	8	\$2.000.000			Equipo de Calidad Educativa
<b>Totales</b>		<b>300</b>		<b>144</b>	<b>\$99.800.000</b>			

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*





**Estrategia 3. La Investigación Escolar: un reto para los aprendizajes significativos**

PROGRAMA	OBJETIVO DEL PROGRAMA	META	INDICADOR #DF/#DP *100	HORAS	COSTO	CRONOGRAMA	
						INICIO	FINAL
Diplomado: Metodologías de investigación en el aula.	Capacitar a los docentes sobre los distintos métodos de investigación y cómo aplicarlos en los procesos de enseñanza para fortalecer los aprendizajes significativos de los estudiantes	120 Docentes	Docentes formados	100	\$90.000.000		
Taller: Elaboración de proyectos de investigación escolar	Capacitar a los docentes en la elaboración de proyectos de Investigación Escolar.	120 docentes	Docentes formados	30	\$5.000.000		
Diplomado: La transversalización de la investigación en las áreas del conocimiento	Fortalecer competencias en los docentes sobre cómo Transversalizar la investigación en las áreas del conocimiento definidas en el plan de estudios	200 Docentes y directivos	Docentes y directivos formados	100	\$90.000.000		

*“Educar para la paz y el Desarrollo Humano”*





Seminario: Estrategias para el desarrollo del pensamiento crítico y activo de los estudiantes	Orientar a los docentes sobre cómo aplicar estrategias desde sus prácticas pedagógicas para el desarrollo del pensamiento crítico y activo de los estudiantes.	120 Docentes	Docentes Formados	30	10.000.000		
<b>Totales</b>		<b>560</b>	----- ----	<b>260</b>	<b>\$195.000.000</b>	----- -	-----

**Estrategia 4: Viviendo Juntos**

PROGRAMA	OBJETIVO DEL PROGRAMA	META	INDICADOR #DF/#DP*100	HORAS	COSTO	CRONOGRAMA		RESPONSABLE DE SEGUIMIENTO
						INICIO	FINAL	
Seminario : Estrategias pedagógicas para el fortalecimiento de las buenas practicas ciudadanas y de convivencia armónica	Fortalecer buenas practicas ciudadanas para propiciar espacios de convivencia armónica en los E.E del municipio de Apartado	60 Docentes y directivos	Docentes y directivos formados.	15	\$2.000.000			Equipo de Calidad Educativa

*“Educar para la paz y el Desarrollo Humano”*





DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
ALCALDÍA DE APARTADÓ  
Secretaría de Educación y Cultura



<p>Seminario taller: Diversidad Cultural, Etnoeducación y Cátedra de estudios Afrocolombianos.</p>	<p>Capacitar a docentes y directivos docentes para atender a la diversidad, en especial, la Población con Discapacidad y población afrocolombiana.</p>	<p>100 Docentes y directivos</p>	<p>Docentes y Directivos formados</p>	<p>16</p>	<p>\$7.000.000</p>			<p>Equipo de Calidad educativa</p>
<p>Diplomado: La educación y su papel en el desarrollo Rural Sostenible.</p>	<p>Fortalecer las capacidades de gestión para articular los Proyectos Ambientales Escolares- PRAE, con los objetivos de desarrollo sostenible y la</p>	<p>100 docentes y directivos</p>	<p>Docentes y directivos formados</p>	<p>80</p>	<p>\$50.000.000</p>			<p>Equipo de Calidad Educativa</p>

*“Educar para la paz y el Desarrollo Humano”*





DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
ALCALDÍA DE APARTADÓ  
Secretaría de Educación y Cultura



	política ambiental Municipal							
Seminario : Herramientas pedagógicas para la resolución de Conflictos escolares	Formar a docentes en herramientas pedagógicas para la resolución de conflictos escolares y fortalecimiento de la convivencia escolar	120 docentes	Docentes formados	16	\$9.500.000			Equipo de Calidad Educativa
Diplomado: La inclusión en el ámbito escolar.	Capacitar a docentes y directivos en estrategias de inclusión en el ámbito escolar	100 Docentes y directivos	Docentes y directivos formados	80	\$50.000.000			Equipo de Calidad Educativa
<b>Costo total de la estrategia</b>		<b>480</b>	----- --	<b>207 Hs</b>	<b>118.500.000</b>			

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*





**Estrategia 5: Apropiando las TIC**

PROGRAMA	OBJETIVO DEL PROGRAMA	META	INDICADOR #DF/#DP*100	HORAS	COSTO	CRONOGRAMA	
						INICIO	FIN
Taller: Manejo de recursos educativos en la WEB	Capacitar a docentes en ayudas y medios audiovisuales y manejo de recursos educativos en la WEB	90 Docentes	Docentes formados	20	\$3.600.000		
Diplomado: Herramientas virtuales aplicadas a los procesos de formación de Niños, niñas y adolescentes	Fortalecer el acceso, uso crítico, creativo y pedagógico de medios Tecnológicos de Información y Comunicación, en especial, para atender a la población en condiciones de virtualidad y diseño de contenidos para plataformas digitales	50 Docentes	Docentes formados	80	\$40.000.000		
Seminario Taller: Las TIC en el aula	Implementar en el aula recursos Tecnológicos novedosos	90 Docentes	Docentes formados	20	\$3.600.000		
<b>Costo total de la estrategia</b>		<b>230</b>	-----	<b>120 Hs</b>	<b>\$47.200.000</b>		

*“Educar para la paz y el Desarrollo Humano”*





**Estrategia 6: Mis Emociones También Cuentan**

PROGR AMA	OBJETI VO DEL PROGR AMA	MET A	INDICA DOR #DF/#D P*100	HOR AS	COST O	CRONO GRAMA		RESPON SABLE DE SEGUIMI ENTO
						INIC IO	FIN AL	
Diplomad o: Fortaleci endo mis compet encias funcional es y socio- emocion ales	Desarroll ar un proceso de formació n a los docentes y directivo s docentes para la promoció n de compet encias funcional es y de gestión y fortaleci miento de las ya adquirida s que permitan generar actitudes y aptitudes que favorezc an el Ser, Saber y Hacer	100 doce ntes	Docente s Formad os	80	\$50.00 0.000			Equipo de Calidad Educativa

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



	en su relación con el entorno escolar							
<b>Totales</b>		<b>100</b>	-----	<b>80 Hs</b>	<b>\$50.00</b>			
					<b>0.000</b>			

DF: Docentes Formados-----DP: Docentes Propuestos

## 22. VIABILIDAD DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE 2020 – 2023

**Análisis y proyección de la viabilidad del PTFD.** De acuerdo con los diagnósticos realizados en la formulación del Plan, se pudo evidenciar que las necesidades son múltiples y que requiere impactar, según las metas, el 80% de los docentes y directivos docentes; en este sentido, se definieron seis (6) líneas estratégicas que tratan de abordar las deficiencias previstas, las cuales según cotizaciones realizadas, arrojan los siguientes costos:

N°	Estrategias	N° docentes	Horas	Costos \$	Proyección anual			
					Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
1	Mejorando desempeños	620	216	70.000.000		X	X	X
2	Bilingüismo	300	144	99.800.000		X	X	X
3	La Investigación escolar: un reto hacia los aprendizajes significativo	560	260	195.000.000		X	X	X
4	Viviendo juntos	480	207	118.500.000		X	X	X
5	Apropiando las TIC	230	120	47.200.000	X	X	X	X
6	Mis emociones también cuentan	100	80	50.000.000	X	X	X	X
<b>Totales</b>		<b>2.290</b>	<b>1.327</b>	<b>\$610.500.00</b>				

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



		Hs	0				
--	--	----	---	--	--	--	--

- **ESTRATEGIAS DE FINANCIACIÓN.** Las anteriores estrategias fueron priorizadas porque, además de aportarle a la solución de las necesidades planteadas,

Contiene las siguientes viabilidades:

### 22.1. VIABILIDAD FINANCIERA.

- Están contempladas en el Plan de Desarrollo Municipal, por lo tanto, son susceptibles de ser presupuestadas con recursos propios
- Hacen parte de la política del MEN, lo cual genera la posibilidad de que, parte de ellas sean asistidas por el MEN en el marco del desarrollo de sus programas y proyectos
- Es posible la Cofinanciación con recursos de SGP destinados anualmente para Calidad Educativa
- Existen en la zona organizaciones de responsabilidad social
- Existen en el Municipio Cajas de compensación familiar con las cuales se pueden realizar convenios en el marco de sus políticas educativas
- Empresas aliadas de la región como el SENA, Universidades, Cámara de Comercio
- Se puede hacer de los recursos de rendimiento financiero de SGP de cada vigencia de acuerdo a lo establecido en el artículo 91 de la ley 715 de 2001

### 22.2. VIABILIDAD ADMINISTRATIVA.

- La Secretaría de Educación y Cultura cuenta, en su estructura administrativa, con las dependencias y el personal con las capacidades y habilidades que permiten implementar, ejecutar y realizar seguimiento y evaluación del plan de manera eficiente.

### 22.3. VIABILIDAD TÉCNICA.

El PTFD es posible materializarlo por cuanto existen las condiciones físicas, capacidad logística, insumos y el talento humano idóneo para su ejecución.

*“Educar para la paz y el Desarrollo Humano”*



### 23. MONITOREO AL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE.

Este monitoreo se realizará anualmente utilizando el siguiente esquema

Fecha de inicio: ----- Fecha de corte: -----

Programas	Metas			Tiempo			Costos			
	Propuestas	Logradas	Eficiencia	Previsto	Real	Grado de Cumplimiento	Valor Presupuestado	Valor Ejecutado	Grado inversión	Eficiencia
<b>Años</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1/2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3/4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>5/6</b>	<b>2.3.5 /1.4.6</b>
Año 1										
Año 2										
Año 3										
Año 4										

### 24. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN

En el proceso de evaluación del cumplimiento de los objetivos y metas definidas en la formación docente, se tendrán presentes los siguientes aspectos:

- ✓ Evaluación de los recursos empleados.
- ✓ Evaluación de la gestión desarrollada.
- ✓ Evaluación de la efectividad y la eficiencia
- ✓ Sostenibilidad del conocimiento
- ✓ Evaluación del desempeño de docentes y directivos docentes

Los procesos de seguimiento y evaluación son componentes fundamentales en la ejecución del PTFD del municipio de Apartadó, a través de las jornadas de

*“Educar para la paz y el Desarrollo Humano”*



socialización del presente plan, la comunidad educativa tendrá elementos para ejercer veeduría a las actividades y recursos empleados para cumplir con los objetivos metas de este plan, la evaluación se orientará a determinar la sostenibilidad de la formación y su reflejo en las prácticas de aula, y posteriormente en los índices de calidad de los establecimientos educativos del municipio.

La secretaría de educación realizará el seguimiento y evaluación de la ejecución e impacto de los programas de formación. Los seguimientos se podrán realizar en sitio durante las formaciones ofrecidas a los docentes por instituciones o profesionales externos, estos seguimientos podrán ayudar a determinar, el real cumplimiento plan de formación docente y su apropiación por parte de docentes y directivos docentes que intervienen en los procesos de formación

El proceso de evaluación dará a conocer los aciertos y principales debilidades en la implementación del PTFD, estos insumos, permitirá realizar el análisis que conduzca a mejorar la planificación y ejecución de futuros planes de formación de docentes.

#### 24.1. RUTA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

ACCIÓN DE SEGUIMIENTO/ EVALUACIÓN	OBJETIVO	REPOSABLE
Conformación de equipo de seguimiento	Conformar el Comité de del Plan Territorial de Formación Docente que realizará seguimiento al cumplimiento del Plan 2020- 2023, por parte de las personas o instituciones encargadas de ejecutarlo.	Secretaria de Educación y Líder de Calidad Educativa
Construcción de un cronograma de seguimiento a las programas de formación	Cada programa desarrollado será evaluado, para ello se construirá un	P.U. Líder de Calidad Educativa

*“Educar para la paz y el Desarrollo Humano”*



	cronograma que permita hacer seguimiento a los programas de formación durante su planeación y desarrollo	
Recepción y verificación de la asistencia de los docentes a los programas de formación	Recibir listados y verificar la asistencia de los docentes inscritos en programas de formación y realizar encuesta de percepción del tallerista y/o formador	P.U. de Calidad Educativa
Evaluación del PTFD	Con el comité se realizarán evaluaciones trimestrales y anuales en el marco de la evaluación de PAM y al finalizar el período de gobierno conforme a los objetivos y metas planteadas en el plan	Comité Territorial de Formación Docente
Archivo de los soportes de la ejecución y evaluación del PTFD	Crear y custodiar el archivo digital o físico de las evidencias de la ejecución y evaluación del PTFA	Líder del área de Calidad Educativa.

## 25. SOCIALIZACIÓN Y DIVULGACIÓN DEL PLAN

La socialización del PTFD se hará a través de la página WEB de la secretaria de Educación y los miembros del Comité territorial de Formación docente. El área de calidad y el comité de formación desarrollarán mesas técnicas con los rectores y coordinadores en la que se socializaran las estrategias y actividades que desarrollaran este Plan territorial de Formación Docente, posteriormente los directivos docentes socializarán las estrategias del plan formación a los docentes de sus respectivas instituciones Educativas.

*“Educar para la paz y el Desarrollo Humano”*



A través de la página WEB de la secretaria de Educación se informará periódicamente sobre las actividades de capacitación definidas en el presente plan.

## 26. BLIOGRAFÍA

**Alcaldía de Apartadó:** Plan Territorial de Desarrollo “Enamorados de Apartadó” ¡Primero lo Social! -2016-2019

**Alcaldía de Medellín:** Plan Territorial de Formación de Docentes y Directivos Docentes –Medellín 2012-2015

**Secretaría de Educación y Cultura de Apartadó:** Plan Sectorial de Educación “Educación para el futuro” 2016-2019

**Plan de Desarrollo Municipal,** “Apartadó, Ciudad Líder” 2020 – 2023

**República de Colombia:** Plan Nacional de Desarrollo. Todos por un Nuevo País-2014-2018

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

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

**Ministerio de Educación Nacional:** “Sistema Colombiano de Formación de Educadores y Lineamientos de Política.

**Presidencia de la República:** Decreto 909 del 23 de septiembre de 2004, “Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”

**Presidencia de la República:** 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:

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*



DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA  
ALCALDÍA DE APARTADÓ  
Secretaría de Educación y Cultura



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

**Ministerio de Educación Nacional:** Ley 715 de 2001.

**Ministerio de Educación Nacional:** Plan Decenal de Educación (2016 - 2026).  
“El camino hacia la calidad y la equidad”

**Ministerio de educación Nacional:** Plan Sectorial 2018 - 2022. “La Educación es De Todos”

**Ministerio de Educación Nacional:** Decreto 1075 de 2015.

Ministerio de Educación Nacional: Guía “Construyendo el Plan Territorial de Formación Docente”. Primera edición – 2011.

*“Educamos para la paz y el Desarrollo Humano”*

