



PLAN TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE 2012– 2015

“GOBIERNO DE TODOS”

GOBERNACIÓN DE VICHADA

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA

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

“DOCENTES COMPETENTES PARA TODOS”

**GOBERNACIÓN DE VICHADA
SERGIO ANDRÉS ESPINOSA FLOREZ
Gobernador**

**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL VICHADA
LUIS SAMUEL RODRÍGUEZ DOMÍNGUEZ
Secretario de Educación**

**EMILSE ARIAS JIMÉNEZ
Líder Calidad Educativa Secretaría de Educación**



JULIO DE 2013

COMITÉ TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN DOCENTE

Dr. JAVIER IGNACIO CÁRDENAS

Coordinador área de Planeación Educativa

LIC. AURA PRADA HERNÁNDEZ

Coordinadora programas
Fundación Universitaria Los Libertadores

Dra. DIVA TATIANA BENTANCURT

Coordinadora Universidad Abierta y a Distancia UNAD
Regional Vichada

LIC. VICTOR HUGO MARTINEZ HERRERA

Rector Normal Superior Federico Lleras Acosta

Lic. MARTHA LUCIA NOVOA SERNA

Representante Supervisores de Educación

Dr. CARLOS ARNULFO VELASQUEZ

Subdirector SENA

Dr. CARLOS FERNANDO URIBE

Fundación Universitaria Católica del Norte

Dr. JAIME LEONEL PÉREZ

Corporación Universitaria Remington

Lic. ALIRIO RAMIREZ RODRÍGUEZ

Profesional Etnoeducación

Lic. JULIO CESAR HIDALGO AGATON

Representante Asociación de Educadores del Vichada
ASODEVI

Dr. DIEGO BORJA

Coordinador Educación Superior

Dra. EMILSE ARIAS JIMENEZ

Coordinadora Área de Calidad Educativa

Dr. JULIO CESAR NAVARRO HERNÁNDEZ

Presidente Comité Territorial de Capacitación Docente

TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN	5
EL PROCESO DE CONSTRUCCION DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACION DOCENTE	7
1. CARACTERIZACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL VICHADA	9
1.1. Dimensión político administrativa	9
1.2. Dimensión poblacional	11
1.3. Recurso humano para atender la educación en el Vichada	16
2. NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	18
2.1. Lectura y análisis de documentos internos y externos	18
2.2. Necesidades de formación propuestas por los docentes del Departamento	28
2.3. Análisis de necesidades por parte del CTCD	30
3. DIAGNOSTICO Y PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES	34
4. LINEAMIENTOS DE POLITICA DE FORMACIÓN DOCENTE PARA EL VICHADA	41
4.1. Educación para la ciudadanía	41
4.2. Todos estudiando	42
4.3. Renovación pedagógica	43
4.4. Educación apoyada en las TIC	43
4.5. Formar educadores indígenas y para los indígenas	44
4.6. Investigación, innovación, tecnología para la transformación	45
5. ESTRATEGIAS PARA UNA OFERTA DE CAPACITACIÓN EFICIENTE Y DE IMPACTO EN LA CALIDAD DEL SERVICIO EDUCATIVO	46
6. OBJETIVOS DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACION DOCENTE	47
7. EVALUACION DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACION DOCENTE	49
8. METAS DE FORMACIÓN	52
9. ALIANZAS Y OFERTA DE FORMACIÓN DEL PTFD	54
10. CONCLUSIONES	56
LISTA DE TABLAS	58
LISTA DE IMÁGENES	59
ANEXOS	60

PRESENTACIÓN

“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 tanto, mejorar las condiciones del maestro, transformar los programas dedicados a su formación y constituir 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

En el marco de referencia de la Visión Colombia 2019 para el área educativa, donde se proyecta alcanzar el 100% de cobertura en educación preescolar, básica y media, para ello, se nivelará la inequidad existente con la población expuesta a la exclusión, la pobreza y los efectos de la inequidad y la violencia en todo orden, además de prestar una atención especial con las etnias, la población con necesidades educativas especiales, los afectados por la violencia, los menores en riesgo social, los jóvenes y adultos iletrados, los habitantes en zonas fronterizas y la población rural dispersa.

De igual forma es importante destacar en el marco de la Política Nacional el PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN 2006 – 2016, donde se señalan los aspectos fundamentales a tener en cuenta en el ámbito educativo, en este plan se citan entre otros la ciencia y la tecnología integrada a la educación, la renovación pedagógica desde las TIC, el desarrollo profesional y formación docente, el liderazgo, gestión y rendición de cuentas, como elementos esenciales para una educación de calidad.

De otra parte, la política del Ministerio de Educación Nacional “Educación de Calidad, el camino a la prosperidad”, apunta a la modernización del sector educativo y la gestión de la calidad educativa para la primera infancia, la

Educación básica y media, para ello, uno de los proyectos señalados se enfoca al desarrollo profesional y la formación de docentes y directivos docentes.

Estos tres referentes nos centran en el objeto del presente documento y sobre el cual se ha basado la Secretaría de Educación Departamental y la coordinación de la calidad educativa, apoyada por el Comité Territorial de Capacitación Docente (CTCD) para trazar el Plan Territorial de Formación Docente (PTFD 2012- 2015); el cual parte de un conocimiento del contexto de la región y las necesidades de Formación Docente en el Departamento.

Posteriormente, se definieron las líneas de política de formación docente con el objeto de que sean tenidas en cuenta en todos los procesos y actividades que lleven a elevar la calidad del servicio educativo contribuyendo a la solución de las deficiencias encontradas en el contexto institucional en aspectos administrativos y pedagógicos.

En este sentido, el PTFD ayuda a centrar las propuestas de formación y capacitación de manera pertinente con las necesidades del Departamento, las políticas educativas de orden nacional, para consolidar así, el sistema nacional de la evaluación de la calidad, construido de manera participativa y democrática, el cual se refleja en el presente documento obedeciendo al plan de desarrollo departamental “**GOBIERNO DE TODOS**”.

Con base en las necesidades de formación y la identificación de políticas de formación, se definen los objetivos y las metas de formación, que permiten trazar unos programas como oferta de formación, los cuales ajustados al presupuesto que ha determinado el gobierno departamental para este fin, permitirán hacer viable este documento, mejorar la calidad de la educación, las condiciones del maestro y como se señala en el párrafo introductorio **constituir una nueva forma de ser maestro**.

EL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE (PTFD)

En el año 2010 bajo la orientación del área de Calidad Educativa de la Secretaría de Educación se realizó el primer documento – borrador del Plan Territorial de Formación docente 2011-2012, con el fin de guiar la política de formación docente del Departamento del Vichada, constituyéndose en parte importante para la construcción del Plan de Desarrollo Departamental 2012 - 2015.

Este Plan fue evaluado por el Ministerio de Educación de acuerdo a las directrices señaladas en el documento ASISTENCIA TÉCNICA DIFERENCIADA PARA EL FORTALECIMIENTO DE LOS PLANES DE FORMACIÓN DOCENTE A LAS SECRETARIAS DE EDUCACIÓN DE LAS ENTIDADES TERRITORIALES CERTIFICADAS, los resultados y apreciaciones del mismo se registran en el informe final de asistencia técnica diferenciada para el fortalecimiento de los Planes Territoriales de Formación Docente, (Ver ANEXO 1), en el cual reposa la metodología utilizada para la valoración del PTFD, en segundo lugar, el estado de avance del PTFD, la gestión de la Secretaría de educación y el Comité territorial de Capacitación Docente (CTCD) la formulación del mismo, y en la última parte se señalan observaciones y recomendaciones generales así:

1. En el PTFD se encuentran algunos cuadros que responden a ejercicios necesarios para tener claridad en la formulación del PTFD, pero una vez construido incluirlos hace que se encuentre información repetida y confusa en el PTFD.
2. Los programas de formación docente deberán estimular innovaciones educativas y propuestas de utilidad pedagógica, científica y social, cuya aplicación permita el mejoramiento cualitativo del proyecto educativo institucional y, en general, del servicio público educativo.
3. Es necesario que pese a los cambios administrativos el PTFD se constituya en un documento sólido y estructurado para que los actores que hacen

parte del proceso de la calidad educativa se comprometan con acciones puntuales.

En este sentido, el Ministerio de Educación Nacional propone la Metodología a tener presente en la construcción del PTFD, y la cual se ha adoptado rigurosamente. A continuación se presenta el proceso de construcción del Plan Territorial de Formación con las modificaciones sugeridas, en cinco grandes capítulos: Identificación de necesidades de formación, políticas de formación, objetivos de formación, oferta de formación, proyección y viabilidad del PTFD, lo anterior antecedido de una caracterización del Departamento de Vichada.

Para la elaboración del presente documento, el CTCD conformado con la resolución 0833 del 11 de julio de 2008, siguiendo la reglamentación del mismo, adoptó la metodología señalada por el MEN y de manera conjunta realizó las actividades necesarias, manteniendo los principios de pertinencia, coherencia y viabilidad señalados en los Componentes del proceso de formulación del PTFD.



Gráfica No. 1. Componentes del proceso de formulación del PTFD

1. CARACTERIZACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL VICHADA

1.1. Dimensión Político Administrativa.

El Departamento del Vichada es el segundo Departamento más grande de Colombia con una extensión territorial de 100.242 km², el 8.7% del territorio Colombiano. Ubicado al oriente de nuestro País, en la región de la Orinoquia, conformado por 4 Municipios (Puerto Carreño, Cumaribo, Santa Rosalía y la primavera) y 25 inspecciones.

De acuerdo a la información suministrada por el DANE en el año 2011, Puerto Carreño cuenta con una extensión de 12.409 km² y una población de 14.522 habitantes, Cumaribo con una extensión 65.674 km² y una población 32.664 habitantes (50% del total de la población indígena), Santa Rosalía con una extensión 2.018 km² y una población de 3.592 habitantes; La Primavera con una extensión 20.141km² y una población 12.825 habitantes, conforman el 0,14% de la población colombiana.

La diversidad cultural y sobre todo étnica se constituye como base fundamental para la actividad turística, además de la exuberante belleza natural y paisajística que hace de este Departamento una de las reservas naturales y humanas más importante de Colombia.

La economía del Departamento está basada en: 57% en Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca; 3.3% Industrias manufactureras; 2,7% hoteles, restaurante, bares y similares, 4,4% comercio, 3,2% establecimientos financieros, seguros y otros, 3,4 % construcción, 5,3% transporte, almacenamiento y comunicaciones, y un 20,8% actividades de servicios sociales.

1.2. Dimensión poblacional.

El Departamento cuenta con 46 resguardos de indígenas, pertenecientes en su mayoría a las etnias Sikuani, Piapoco, Piaroa, Puinave, Curripaco y Cubeo; de los cuales 26.150 (41.1%) habitan en las cabeceras municipales y 37.520 (58.9%) en el área rural.

A pesar de la gran biodiversidad y riqueza natural con que cuenta el departamento, de acuerdo al Boletín del Censo General del 2005 construido por el DANE, el 66,7% de los hogares tiene necesidades básicas insatisfechas-NBI; en las zonas rurales, el 84,25% de los hogares tienen NBI, mientras que en las áreas urbanas el 41,63% de los hogares se encuentra afectado en sus NBI, lo que está relacionado con la precaria infraestructura vial, que impide la eficaz articulación con las principales vías interregionales, la utilización de los recursos públicos destinados al mejoramiento de los servicios de salud, educación y transporte y la escasez de ofertas laborales para campesinos y colonos que habitan en las zonas de difícil acceso.

DATOS POBLACION	DEPARTAMENTO	NACION
Extensión (km2)	100.242	1.141.748
Participación del territorio frente al total nacional	8,77%	100%
Población Censo 2005	55.872	42.888.592
Participación de la población en el total nacional	0,12%	100%
Población Urbana	38,2%	
Población Rural	61,8%	
Densidad Poblacional	1,8 hab/km2	
Número de Municipios	4	1.098
Población Indígena ¹	17.663	1.378.884
Población Indígena afiliada régimen subsidiado	26.129	
Población Indígena	33.906	
Participación en la población indígena total	1,27%	100%
Participación población indígena en el Dpto. ²	44,3%	
Número de Resguardos	46	638
Participación en el Total de Resguardos	6,53%	100%
Temperatura Promedio	28°C	

¹ DANE. MCIT-OEE. Secretaria de Asuntos Indígenas- Gobernación de Vichada

² SISBEN. Población afiliada al régimen subsidiado.

Indicadores Sociales		
Índice de NBI por Personas	66,7%	27,6%
% de Analfabetismo pobl.> 5 años	21,8%	9,9%

Tabla 1 Datos poblacionales Departamento Nación

Primera infancia

La población de primera infancia del departamento de Vichada según la proyección de población planteada por el DANE de acuerdo al Censo del 2005, corresponde a 11.415 personas de los cuales son 5.830 niños y 5.585 niñas, el representa el 17.05% del total de la población del Departamento de Vichada.

PRIMERA INFANCIA												
MUNICIPIO	2012			2013			2014			2015		
	TOTAL	NIÑOS	NIÑAS	TOTAL	NIÑOS	NIÑAS	TOTAL	NIÑOS	NIÑAS	TOTAL	NIÑOS	NIÑAS
PUERTO CARREÑO	2.231	1.172	1.059	2.265	1.189	1.076	2.297	1.205	1.092	2.332	1.223	1.109
LA PRIMAVERA	2.212	1.139	1.073	2.278	1.169	1.109	2.329	1.196	1.133	2.391	1.227	1.101
SANTA ROSALIA	703	365	338	708	367	341	723	377	346	740	388	352
CUMARIBO	5.190	2.618	2.572	5.236	2.638	2.598	5.588	261	2.627	5.349	2.687	266
TOTAL	10.336	5.294	5.042	10.487	5.363	5.124	7.937	3.039	5.198	10.812	5.525	2.828

Tabla 2. Proyección Población primera infancia niños de 0 a 5 por municipio 2012-2015

El compromiso con la infancia y la adolescencia es que todos reciban cariño, respeto, atención, cuidado y la educación que se merecen y a la que tienen derecho, asegurando no sólo un mejor Vichada, sino también unos ciudadanos comprometidos y solidarios con su desarrollo, crecimiento y progreso.

Niños de 6 a 12 años

El Departamento de Vichada tiene una infancia de 12.346 niños y niñas, de los cuales 6.309 son niños y 6.037 niñas, representando el 18.48% del total de la población del Departamento de Vichada.

PRIMERA INFANCIA												
MUNICIPIO	2012			2013			2014			2015		
	TOTAL	NIÑOS	NIÑAS	TOTAL	NIÑOS	NIÑAS	TOTAL	NIÑOS	NIÑAS	TOTAL	NIÑOS	NIÑAS
PUERTO CARREÑO	2.571	1.347	1.224	2.585	1.364	1.221	2.601	1.383	1.218	2.628	1.408	1.220
LA PRIMAVERA	2.411	1.234	1.177	2.470	1.268	1.202	2.529	1.298	1.231	2.605	1.343	1.262
SANTA ROSALIA	743	388	355	743	383	360	750	390	360	743	388	355
CUMARIBO	6.621	3.340	3.281	6.714	3.386	3.328	6.833	3.443	3.390	6.920	3.483	3.437
TOTAL	12.346	6.309	6.037	12.512	6.401	6.111	12.713	6.514	6.199	12.896	6.622	6.274

Tabla 3. Proyección Población de infancia niños de 6 a 12 por municipio 2012-2015

En cuanto a los niños y niñas indígenas es importante resaltar que los ciclos de formación en la cultura de las poblaciones indígenas son diferentes, algunas etnias son semi-nómadas, están en continuo desplazamiento de sus lugares de residencia, por aspectos climáticos y subsistencia económica. Otra situación que no se tiene en cuenta, es la vinculación de los niños a extra edad, ya que por cultura no se lleva a la niña a la escuela sino después de los 8 años cuando ya ha recibido su formación cultural.

Además de no tener la cobertura completa en salud y educación, la prestación del primer servicio no es adecuada y oportuna, los programas no permiten articular y fortalecer la formación integral de los niños en actividades como el deporte, la cultura y la recreación los cuales deben ser ambiciosos y llegar a toda la comunidad, en particular al población más pobre y que se encuentra ubicada en el sector rural del Departamento.

Adolescencia – Jóvenes de 13-17 años

El Departamento de Vichada tiene una población en su etapa de adolescencia³ de 8.007 niños y niñas, de los cuales 4.085 son niños y 3.916 niñas; que corresponde al 11.88% del total de la población del Departamento de Vichada.

PRIMERA INFANCIA												
MUNICIPIO	2012			2013			2014			2015		
	TOTAL	NIÑOS	NIÑAS	TOTAL	NIÑOS	NIÑAS	TOTAL	NIÑOS	NIÑAS	TOTAL	NIÑOS	NIÑAS
PUERTO CARREÑO	1.908	993	909	1.903	990	913	1.896	989	907	1.878	988	890
LA PRIMAVERA	1.603	819	784	1.616	822	794	1.640	835	805	1.662	848	814
SANTA ROSALIA	449	237	212	462	240	222	468	244	224	468	244	224
CUMARIBO	4.047	2.036	2.011	4.185	2.105	2.080	4.321	2.172	2.149	4.438	2.229	2.209
TOTAL	8.007	4.085	3.916	8.166	4.157	4.009	8.325	4.240	4.085	8.446	4.309	4.137

Tabla 4. Proyección Población de Adolescencia de 13 a 17 por municipio 2012-2015

El grupo de población más grande de adolescentes y jóvenes se encuentra en el Municipio de Cumaribo, estos adolescentes y jóvenes son mayoritariamente

indígenas, sin embargo, para los indígenas no se aplican los rangos de edad establecidos en las estadísticas DANE, porque la juventud comienza cuando llega la pubertad y culturalmente es en esta edad donde se comienza la preparación para conformar los nuevos hogares, por tanto sus expectativas son diferentes a la de un colono o mestizo.

Juventud 18 – 26 años

El Departamento de Vichada tiene una población en su etapa de juventud⁴ de 12.184 personas, de los cuales 6.235 son hombres y 5.949 son mujeres; que corresponde al 18.08% del total de la población del Departamento de Vichada.

PRIMERA INFANCIA												
MUNICIPIO	2012			2013			2014			2015		
	TOTAL	NIÑOS	NIÑAS	TOTAL	NIÑOS	NIÑAS	TOTAL	NIÑOS	NIÑAS	TOTAL	NIÑOS	NIÑAS
PUERTO CARREÑO	3.239	1.724	1.515	3.284	1.743	1.541	3.300	1.751	1.549	3.310	1.752	1.558
LA PRIMAVERA	2.382	1.197	1.185	2.494	1.252	1.242	2.582	1.296	1.286	2.645	1.330	1.315
SANTA ROSALIA	636	324	312	649	336	313	654	337	317	664	342	322
CUMARIBO	5.927	2.990	2.937	6.107	3.072	3.035	6.215	3.119	3.096	6.345	3.176	3.169
TOTAL	12.184	6.235	5.949	12.534	6.403	6.131	12.751	6.503	6.248	12.964	6.600	6.364

Tabla 5. Total Población Juventud de 18 a 26 por municipio por municipio 2012-2015

La aplicación de la Ley de la juventud ha hecho que se promueva el Plan Quinquenal para la juventud, en el cual se tiene como propuestas:

- Aumentar la eficacia y la cobertura de programas y servicios dirigidos a la juventud en el nivel departamental y municipal.
- Desarrollo de los derechos juveniles.
- Población juvenil Vichadense con el acceso a bienes y servicios para aportar aun desarrollo humano integral y equitativo.
- Facilitar oportunidades, generar espacios de ocio creativo y mejorar la calidad a través de iniciativas como los espacio de participación del Joven.

³ DANE Proyección población 2005

⁴ DANE Proyección población 2005

- Generar acciones formativas de turismo, ocio y tiempo libre, campamentos, campos de trabajo, intercambios y cuantas otras sean necesarias y repercutan en beneficios de la juventud en el municipio.

Adultos mayores 61 años o más.

Los datos actuales, o la ausencia de los mismos, orientan el accionar de la política pública y obliga al Estado y a la sociedad, a preocuparse por obtenerlos y a minimizar los obstáculos que se presentan para la acción, por falta de conocimiento de la situación. A lo largo del tiempo se evidencia un aumento progresivo de la población, especialmente del grupo de los adultos mayores, lo que representa para el país un desafío en cuanto a políticas sociales y recursos se refiere.

Según datos del censo del DANE 2005, La población adulta mayor de 55 años está proyectada para el 2012, con aproximadamente 6.243 personas que hacen parte del grupo de adulto mayor, y un 9.8% del total de la población, este es un grupo minoritario que requiere una atención especializada, por el grado de vulnerabilidad en que se encuentra.

POBLACION ADULTOS MAYORES				
Total	Año	Total	Hombres	Mujeres
55.872	2005	4.568	2.403	2.165
57.344	2006	4.806	2.513	2.293
58.885	2007	4.988	2.593	2.395
60.494	2008	5.334	2.769	2.565
62.071	2009	5.733	2.825	2.655
63.670	2010	5.985	2.928	2.805
65.282	2011	6.243	3.045	2.940
66.917	2.012	6.243	3.151	3.092

Tabla 6. Total Población adulta por municipio Fuente: Censo DANE, 2005

De otra parte se tiene por fuera de los programas a las personas mayores, que habitan en las comunidades indígenas, estos adultos mayores son reconocidos dentro de su cultura como los depositarios del saber, son los recreadores de la cultura, podría decirse que son las bibliotecas de las tradiciones culturales de los 7

pueblos indígenas que habitan el territorio vichadense. Hay que rescatar el valor humano que transmite idiomas únicos en el mundo, y el saber cultural a través de la oralidad lo que se debe preservar tanto al interior de las comunidades indígenas como de la cultura occidental ya que son un patrimonio de la humanidad.

Educación.

Con base en los resultados de cobertura educativa se determina que el 83.38% de la población en edad escolar, esta fuera del servicio educativo. Estos estudiantes se encuentran concentrados en el municipio de Cumaribo, situación que se explica principalmente en los niños que por factores culturales llegan a la escuela en extra edad. Con relación a las instituciones educativas se observa una prevalencia por jardines infantiles privados.

Del total de la población se tiene matriculados en el sector oficial 653 alumnos, en los niveles de educación básica primaria y secundaria.

Con relación a los resultados de cobertura, el Municipio donde más estudia la población víctima por la violencia es en Puerto Carreño, donde su participación es del 10,64% del total de la población estudiantil de ese municipio; esto se debe a que esta población en su mayoría proveniente del municipio de Cumaribo se acentuó en la capital, ya que Puerto Carreño ofrece mayores oportunidades económicas y no tiene problemas de orden público. Del total de la población víctima de la violencia se tiene matriculados en el sector oficial 764 alumnos.

Componentes de una bolsa educativa mínima para el Departamento de Vichada	Promedio nacional	Realidad Vichada
Aulas confortables	70%	4%
Maestros con Maestría, Doctorado y Postdoctorado	10%	0%
Energía eléctrica 24 horas	85%	1%
Alojamientos dignos para internos	N/A	20%
Zonas adecuadas para la práctica de	90%	0%

deportes en EE		
Laboratorios de práctica para las ciencias	90%	5%
Biblioteca	95%	2%
Oferta tecnológica en las aulas	65%	0%
Oferta de conectividad a Internet	95%	2%
Espacios para la administración	95%	1%
Profesionales de apoyo	85%	2%
Equipo humano administrativo	98%	20%
Espacio físico para la Dirección	98%	10%

Tabla 7. Componentes Bolsa Educativa

El departamento de Vichada carece de proyectos de educación superior, las alianzas que establecen con otras entidades de educación superior son muy débiles y los programas que ofrece el CERES son deficientes, teniendo en cuenta que durante los tres últimos años, allí no se ofertan programas nuevos de educación superior.

De esta forma se tiene baja cobertura y escasos recursos para acompañamiento por parte de la Secretaría de Educación, se carece por otra parte, de infraestructura con espacios adecuados que permitan una atención integral así como de la formación a docentes en inclusión educativa, lectura, escritura y matemáticas; no se cuenta con una oportuna dotación a los establecimientos educativos en materiales y equipos en temas a fines en la formación a niños y niñas con necesidades educativas especiales.

1.3. Recurso humano para atender la educación en el VICHADA⁵:

El Departamento del Vichada desde la Secretaría de Educación, cuenta con un grupo humano no suficiente para atender las necesidades y atender los procesos, proyectos, programas y la realidad educativa de los cuatro Municipios, para poder

⁵ Fuente de consulta: Extracto de: Datos Personal – Calidad académica 2012 "Por medio de la cual se distribuye la planta de cargos del personal docente, directivo docente y administrativo del sector educativo de la Secretaría de Educación departamental del Vichada para el año 2012"

cumplir de esta forma con lo planteado por el Ministerio de educación Nacional y el Plan de Desarrollo Departamental.

Personal Administrativo: Personal encargado de la administración y funcionarios de planta.

NOMBRE DEL CARGO	NUMERO
Aux. Administrativo	37
Aux. Servicios Generales	66
Celador	25
Operario	19
Profesional Universitario	14
Sec. Ejecutivo	7
Secretaria (o)	13
Técnico	16
TOTAL	197

Finalizado el año 2012, el total de la población educativa que se encuentra vinculado al Departamento en cuanto a Rectores, Coordinadores, Directores de Núcleo, Supervisores, Orientadores y docentes es el siguiente:

NOMBRE DEL CARGO	NUMERO
Rectores	17
Directores Rurales	11
Coordinadores	10
Supervisores	12
Directores de Núcleo	2
Docentes de apoyo	3
Docentes de Aula	611
Orientadores	1
TOTAL	667

Teniendo en cuenta el número de estudiantes proyectado para el año 2014 es de 15. 657 Estudiantes, distribuidos así: Transición en el sector Urbano 495 y en el sector rural de 578; primaria en el sector Urbano 2.944 y en el sector rural 6.528; Secundaria en el sector urbano 2.067 y en el sector rural 1.878; educación media sector urbano 689 y rural 316; en los ciclos 2 11 estudiantes y en el de 3 a 6 151 estudiantes y se mantiene la nomina actual, se proyecta que de acuerdo a las características de la población en número de docentes es insuficiente.

2. NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

Con el fin de determinar las necesidades de formación, se parte de la lectura y análisis de documentos internos de la Secretaría de Educación el Departamento, de igual forma se consideran algunos documentos externos y de carácter nacional, para posteriormente señalar los temas considerados por los docentes como prioritarios y finalizar este aspecto con el análisis de las necesidades por parte del Comité Territorial de Capacitación Docente.

2.1. Lectura y análisis de documentos Internos y externos.

Los lineamientos del **Plan decenal de educación** y que abarcan todo el sistema educativo, han sido planteados desde diez (10) grandes temas:

1. Educación para la paz, la convivencia y la ciudadanía.
2. Cobertura articulada con calidad y equidad.
3. Multiplicación de la atención y educación a la primera infancia.
4. Educación para la autonomía en un entorno de creciente interdependencia.
5. Renovación pedagógica para mejorar el aprendizaje.
6. Educación con apoyo en los medios masivos de comunicación y para la apropiación crítica de sus mensajes.
7. Más y mejor inversión en educación.
8. Potenciación de la gestión y de la transparencia del sistema educativo.
9. Educación para la competitividad y ampliación de los horizontes educativos a todos los contextos sociales.
10. Ciencia y Tecnología articuladas al sistema educativo.

De igual forma la **Política Educativa del Gobierno Nacional 2010 – 2014**, señalada en el plan sectorial de educación “educación de calidad – el camino a la prosperidad” representa un pacto que defiende el derecho a la educación y a la

calidad de la misma, como se aprecia en los cinco componentes del Plan: 1. Atención integral a la primera infancia. 2. Educar con pertinencia e incorporar innovación en la educación. 3. Mejorar la calidad educativa en todos los niveles. 4. Modelo de gestión educativa. 5. Cierre de brechas con un enfoque regional. En este aspecto lo que busca la política educativa del MEN es disminuir las brechas en acceso y permanencia entre población rural-urbana, poblaciones diversas, vulnerables y por regiones, garantizando oportunidades de acceso y permanencia en el sistema educativo con un enfoque regional.

En este sentido y para garantizar la calidad educativa en todos los niveles, el Gobierno nacional considera como elemento fundamental la contratación de docentes idóneos en sus respectivas áreas de formación, así como los procesos de evaluación, capacitación y actualización docente que se lleven a cabo a nivel regional. De ahí, que esta política se refleje en los planes Departamentales, que se concretan en acciones puntuales de Formación Docente y que favorecen la calidad educativa.

Teniendo en cuenta que en el Departamento existe una mayoría de población indígena es importante considerar el **Decreto 804 de 1995** el cual señala en el (art.8), que la nación creará, organizará y desarrollará programas especiales para formación de educadores indígenas en donde haya población indígena. De igual forma, establece que la educación es un compromiso de elaboración colectiva donde se intercambian saberes y vivencias para mantener, recrear y desarrollar un proyecto global de vida acorde con la cultura, lengua, tradiciones y fueros autóctonos propios (Art. 1)

En este sentido **el Plan de Desarrollo Departamental** ha trazado como objetivos lo siguiente:

1. Lograr el restablecimiento de ecosistemas estratégicos y un desarrollo ambientalmente sostenible, con una intervención acertada de la población
2. Generar una plena articulación del territorio con la ejecución planeada de vías, equipamientos colectivos y servicios públicos.

3. Desarrollar integralmente el ser humano con efectivos servicios sociales garantizando la equidad rural.

4. Lograr posicionar económicamente al departamento de Vichada como un polo de productividad y competitividad en el país
5. Mejorar y fortalecer institucionalmente la administración departamental para lograr una gestión orientada a resultados integrales, eficaces y eficientes

Los aspectos educativos y de la calidad educativa se encuentran enmarcados en el objetivo Estratégico No. 3 para ello, el Gobierno Departamental vinculó 6 pilares del programa de Gobierno en este ítem y en cada uno de ellos desarrolla unos proyectos y sub proyectos. A continuación se presenta el Pilar No. 2 referente a educación:

Pilar 2: EDUCACION: Educación para vencer la pobreza y la desigualdad social

En este pilar entre los proyectos que se orientan prioritariamente a la educación de calidad se destacan. (1) Garantía de los derechos de la infancia y adolescencia. (2) Sistema y política pública de juventud. (5) Atención integral a las víctimas y a la sociedad en estado de reintegración. (7) Educación para vencer la pobreza y la desigualdad social.

Uno de los programas que se plantearon para atender el pilar de la educación es el de Mejoramiento de la Calidad compromiso de todos, el cual señala como propósito “ Ofreceremos educación pertinente y de calidad para todos los niveles, en el marco de una atención integral, dotaremos con material pedagógico los establecimientos educativos, capacitaremos y formaremos personal docente que atiende población de tal manera que la educación sirva para vencer la pobreza y la desigualdad social, a fin de implementar la política pública del sector”.

Por último, para llevar a cabo los diferentes programas, se plantearon los siguientes sub-programas referentes a la Formación de Docentes y la calidad de la

educación en el departamento: Transformación de la Calidad educativa, calidad para la equidad, formación para la ciudadanía, aseguramiento y pertinencia de la calidad de la educación preescolar, básica y media, formación de educadores.

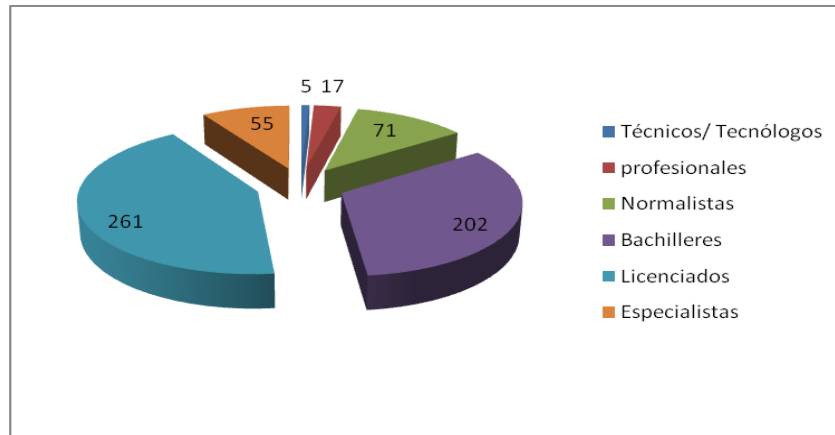
En este último sub-programa que hace referencia a la formación de educadores, el Plan señala que se fomentaran los programas de formación docente con equidad, se incrementará el porcentaje de docentes que reciben capacitación; los programas de formación para docentes responderán a las necesidades del contexto escolar del departamento, alineado con el plan de formación y educación para docentes del departamento de Vichada.

De otra parte, algunos de los sub programas pertinentes con la educación y la formación de docentes son: fortalecimiento de la Gestión de la innovación Educativa con uso de TIC; todos apropiándonos de los derechos humanos; enfoque diferencial y étnico en derechos humanos; Vichada Vive Digital, para el desarrollo de ciencia, tecnología e innovación.

De esta forma, lo señalado en el Plan de Desarrollo Departamental y lo que se viene realizando a través de los programas y sub-programas, lleva a trazar los lineamientos de política para la formación de docentes, sin embargo y para ello, es necesario determinar quiénes son los docentes y cuál es el perfil de docente con que cuenta el Departamento en la actualidad.

En cuanto al **perfil del Docente del Departamento** la planta del personal de la Secretaría de Educación está conformada por 667 docentes (ver ANEXO 2), entre los cuales se encuentran 17 rectores, 11 directores rurales, 10 coordinadores, 12 supervisores, 2 directores de núcleo, 3 docentes de apoyo, 1 orientador y 611 docentes de aula.

Técnicos/ Tecnólogos	profesionales	Normalistas	Bachilleres	Licenciados	Especialistas	TOTAL
5	17	71	202	261	55	611
0,8	2,7	11,6	33	42,7	9	99,8



Grafica 2. Perfil profesional de Docentes

De manera general se observa que existe un bajo perfil profesional en los docentes, sin embargo, es importante resaltar que las condiciones geográficas de las instituciones educativas, la necesidad de contar con un número mayor de docentes y la atención a estudiantes indígenas por parte de docentes indígenas como se planteó anteriormente, hacen que no se cuente con un personal más calificado y con mayor insistencia se requiere de programas de formación docente que contribuyan al mejoramiento educativo del Departamento.

En cuanto a los **DOCENTES INDIGENAS** se hace necesario establecer la política educativa indígena con base en el Sistema Educativo Indígena Propio (SEIP), para lograr que los docentes que se ubican en los lugares más apartados (80% en las comunidades indígenas), con menor facilidad de acceso y con poca preparación, sean capacitados. En Cumaribo donde el municipio y la gobernación han destinado recursos importantes para la capacitación no se aplica el sistema multigrado, por lo que se requiere de un número mayor de docentes.

Desde la mirada del SEIP la formación y capacitación de talento humano indígena está dirigida desde el legado de la ley de origen, de la madre tierra, y es la que nos posibilita el desarrollo de una formación integral, con manejo de saberes propios y universales. En el sistema educativo propio indígena, la evaluación, control y seguimiento es un proceso permanente e integral que dinamiza, interroga y analiza el camino del pasado, para reafirmar el presente y proyectar el futuro de

la educación con pertinencia. (VER ANEXO 3 Caracterización de Docentes Indígenas)

Actualmente el número de docentes indígenas es de 299, 150 nombrados en propiedad, 147 provisionalmente y 2 en periodo de prueba con una formación académica básica y con grandes necesidades de formación complementaria y continua, como se aprecia en documento de caracterización de los docentes indígenas.

Las principales necesidades de formación docente para los indígenas citadas en el documento caracterización étnica y educativa del Vichada (2004) son:

- Desconocimiento de la normativa etnoeducativa y la legislación indígena.
- Ausencia de planes educativos dirigidos especialmente a las poblaciones indígenas del departamento.
- Ausencia de la etnoeducación en planes educativos departamentales.
- Producción de materiales que divulguen las experiencias educativas que se desarrollan en el departamento.
- Producción, socialización y distribución de materiales educativos propios.
- Promoción a proyectos de investigación en Etnoeducación.
- Asesoría en la elaboración de currículos por parte de equipos especializados en etnoeducación.
- Programa de profesionalización docente con énfasis en Etnoeducación.

El **Plan de apoyo al Mejoramiento Institucional (PAM)** 2012-2015, señala unas acciones que se han venido realizando de acuerdo al documento en el que se señalan los avances y el seguimiento a la fecha, (VER ANEXO 4) entre los más importantes y que se relacionan con el PTFD se encuentran:

- El Proceso de Evaluación de Desempeño realizado a 22 docentes en cumplimiento del Decreto 1278 de 2002.
- Se adelantó la capacitación en SIGCE 2013, promoviendo la actualización de la información incluyendo los SIEP.

- Se promovió la formación de estudiantes en las áreas básicas (Sociales y Español) y competencias ciudadanas de los diferentes grados de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús del Municipio de Cumaribo, tendientes a mejorar los resultados en las pruebas SABER 2013.
- Desarrollo de capacitación de Docentes en didácticas flexibles para la alfabetización y las matemáticas iniciales a 30 maestros del grado Primero de diferentes Municipios "GEEMPA".
- Fortalecimiento al Desarrollo de Experiencias Significativas en 8 Instituciones educativas
- Desarrollo del Primer Encuentro de Lectura y Escritura en el Municipio de Santa Rosalía
- Acompañamiento in situ, a 7 Docentes en el fortalecimiento de sus prácticas de aula y socialización del modelo flexible - Preescolar Escolarizado.
- Capacitación a Docentes de apoyo de 9 E.E por parte del INCI.
- Implementación del proyecto Educación para la Sexualidad y Construcción de ciudadanía (PESCC). Beneficiando a la población escolar de 15 internados del Dpto. "NACATSI".
- "Fortalecimiento al Desarrollo de Experiencias Significativas y proyectos pedagógicos". (PESCC-PRAE).
- Acompañamiento a 25 I.E, en la organización y migración de información de Autoevaluación y PMI al SIGCE.
- Actualización de capacitación en SIGCE al 100% de I.E. (45), del 8 al 12 de Abril/2013.
- Se brindó formación de Docentes en sitio a 72 Docentes.

Otra de las formas de conocer y analizar la educación en el Departamento de Vichada, son los resultados obtenidos en las pruebas externas del conocimiento, de ahí que a continuación dediquemos un espacio a analizar los últimos resultados.

Sistematizada y analizada la información de los años 2009, 2010, 2011 y 2012 (VER ANEXO 5) se encuentra que el ICFES ha establecido unos rangos en los

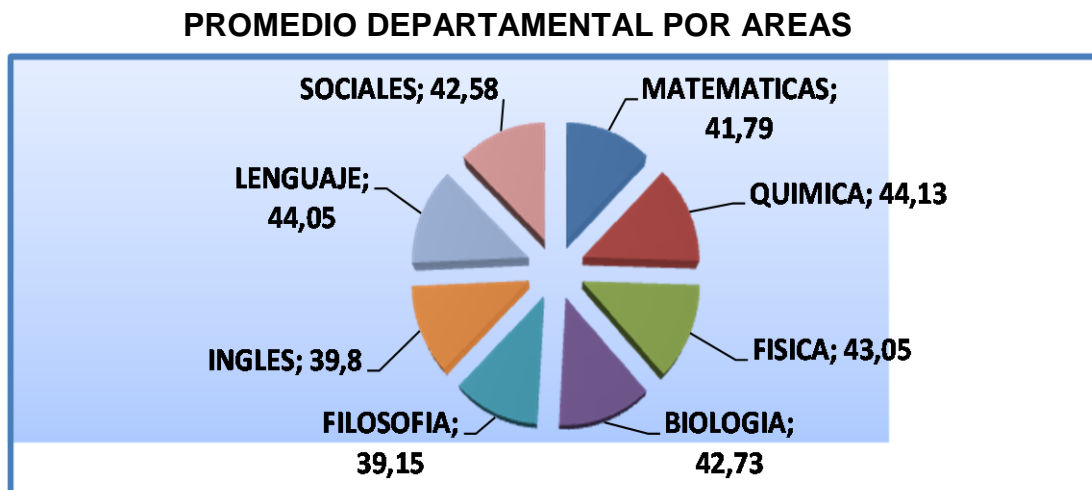
cuales se clasifican los estudiantes de acuerdo a los puntajes obtenidos, en este sentido en el rango hasta 40 y hasta 50 el Departamento se encuentra con calificaciones por encima de los resultados nacionales, es decir que el número de estudiantes con calificación baja es mayor, y en los rangos de hasta 55 y hasta 65 los resultados en general del departamento son escasos, por tanto muy por debajo de la media nacional.

Ya al revisar estos resultados por cada una de las áreas, se encuentra que a lo largo de los últimos 4 años se presentan algunas constantes, como: algunas áreas básicas se pueden considerar como críticas, tal es el caso de lenguaje, matemáticas, biología, filosofía e inglés, al contrario otras áreas han alcanzado algunos resultados alentadores como física y química manteniéndose a nivel promedio de la medida nacional. De igual forma y como se puede percibir en la estadística anexa, el municipio de Primavera alcanza en algunas áreas una medida por encima de la nacional y por encima del Departamento, seguido de Puerto Carreño, desafortunadamente el municipio de la Santa Rosalía presenta unos registros muy por debajo del Departamento y los demás municipios.

Lógicamente esta lectura tiene relación con el docente de cada área, el proceso que vienen adelantando algunas instituciones educativas en los Municipios, las prácticas evaluativas que han ejercitado los estudiantes y les permiten enfrentarse a este tipo de ejercicio de forma más segura.

En la **evaluación de las pruebas Saber 11 presentadas en el año 2012** se aprecia que el área de competencia con mejor promedio a nivel Departamental, es el área de Química con un porcentaje de 44,13% y el promedio más bajo lo refleja el área de filosofía con un porcentaje de 39,15%, lo que muestra las marcadas diferencias que existen en los resultados de acuerdo a las áreas de conocimiento, presentándose en filosofía la mayor debilidad del desempeño de los estudiantes.

De igual forma se aprecia que en el promedio general de las áreas es de 42.08 lo cual sitúa al departamento en un nivel MEDIO – bajo a nivel del las instituciones educativas del País.



Grafica 3. Promedio pruebas SABER por Áreas

Es importante tener en cuenta que el área de filosofía tiene estrecha relación con las competencias interpretativas y argumentativas, y a través de estas competencias se aprecia el uso y manejo del lenguaje, la lectura, la comunicación y las propuestas argumentadas por parte de los estudiantes. Una consideración especial debe tener el inglés, ya que el uso de la lengua nativa debería prevalecer como la primera lengua y el español como la segunda, por ello, adentrarse en el aprendizaje del inglés para los estudiantes Indígenas no sólo se hace más difícil, sino que en la evaluación se aprecia como innecesario.

PUESTO	PUESTO	PROMEDIO	NOMBRE COLEGIO	NOMBRE MUNICIPIO	N° ESTUDIANTES
1	4011	44,84	COLEGIO DEPARTAMENTAL CAMILO TORRES	SANTA ROSALIA	23
2	4448	44,47	INSTITUTO TECNICO SOLMERIDA BUILES	LA PRIMAVERA	28
3	5178	43,89	COLEGIO FRANCISCO DE PAULA SANTANDER	LA PRIMAVERA	65
4	6245	43,11	INSTITUCION EDUCATIVA EDUARDO CARRANZA	PUERTO CARREÑO	26
5	7041	42,63	COLEGIO AGROPECUARIO SILVINO CARO HEREDIA	CUMARIBO	7
6	7103	42,58	COLEGIO COMERCIAL JOSE EUSTASIO RIVERA	PUERTO CARREÑO	66
7	7200	42,50	COLEGIO DE PROMOCION SOCIAL DE SANTA TERESA	CUMARIBO	43
8	7434	42,35	INSTITUCION EDUCATIVA MARIA INMACULADA	PUERTO CARREÑO	25
9	8544	41,59	ESCUELA NORMAL FEDERICO LLERAS ACOSTA	PUERTO CARREÑO	81
10	9159	41,17	INSTITUCION EDUCATIVA THEODORO WEIJNEN DE LA PASCUA	LA PRIMAVERA	8
11	9621	40,85	INSTITUCION EDUCATIVA SAGRADO CORAZON DE JESUS	CUMARIBO	39
12	9688	40,79	INST LUIS CARLOS GALAN SARMIENTO	LA PRIMAVERA	9
13	9918	40,63	COLEGIO ANTONIA SANTOS DE CAZUARITO	PUERTO CARREÑO	28
14	11839	38,84	CENTRO EDUCATIVO NUESTRA SENORA DE FATIMA EN SUNAPE	CUMARIBO	10

Los resultados obtenidos por cada Colegio y que se analizan de manera general por Municipio y por áreas del conocimiento en el Documento Análisis de las pruebas saber 11 del año 2012 (VER ANEXO 6 Análisis de las pruebas saber 11/2012) Permiten deducir que en las competencias argumentativas, interpretativas y propositivas de las áreas básicas del conocimiento, el nivel sobresalientes es el Medio, con muchos resultados en el nivel Bajo y en el área de Matemáticas las competencias de comunicación son mayoritariamente de nivel medio, mientras que en las de razonamiento el nivel bajo aumenta considerablemente equiparándose con el nivel medio, lo mismo que en las competencias relacionadas con la solución de problemas donde el nivel bajo es aun mayor y disminuye el nivel medio.

En síntesis, teniendo en cuenta la información de la normatividad Nacional y departamental, los documentos de Planeación y evaluación de diversas acciones a nivel departamental y los resultados de las pruebas saber y la evaluación docente, podemos destacar que existe una gran necesidad de:

1. Formar a los docentes indígenas y quienes trabajan con población indígena de manera preferencial, en temas y capacitaciones diferentes a los otros docentes del Departamento, de forma que se adapten más al medio.
2. Existe la necesidad de mejorar los perfiles académicos de los docentes en todo el Departamento, llevando a un nivel profesional a quienes son sólo bachilleres o normalistas superiores, posibilitar la formación titulada a nivel de postgrado para todos los docentes que ya tienen el título de pregrado.
3. Teniendo en cuenta el número de docentes y la situación profesional y laboral de los mismos, se hace necesario implementar capacitaciones continuas en temas relacionados con las nuevas tecnologías, herramientas didácticas, modelos pedagógicos, inglés, desarrollo del pensamiento, filosofía y otros temas que sean coherentes con la realidad del Departamento, entre otros.
4. Capacitar a los docentes en tipos de evaluación de acuerdo al modelo pedagógico que se esté implementando, fortalecer y actualizar las áreas y competencias básicas del conocimiento, con el fin de mejorar los resultados en las pruebas saber.

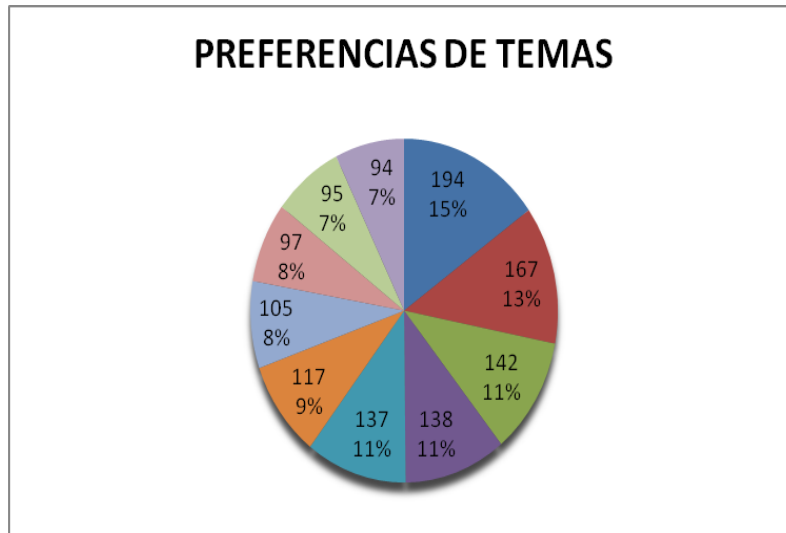
2.2. Necesidades de formación propuestas por los docentes del Departamento.

En el año 2011 se realizó una encuesta con los docentes en la cual se identificaron las necesidades planteadas por los mismos, en ella, participaron 239 docentes de 70 Instituciones Educativas los 4 Municipios, en representación de los núcleos 1,2,3 y 6. (VER. ANEXO 7) Presentación de la encuesta a Docentes.

Para la realización de la encuesta se aplicó un formato que señala la identificación de los programas de capacitación sugeridos, otros programas de formación profesional y la información básica de los participantes. (VER ANEXO 6) Formato de encuesta.

Los resultados arrojados por la encuesta, señalan 40 programas o cursos que los docentes seleccionaron como necesarios para cada Institución y Municipio. De este resultado se priorizaron destacando aquellos temas en donde fueron sugeridos por el mayor número de docentes, los resultados son:

	PROGRAMA	RESULTADO
1	Manejo y uso de las TIC-Docente digital	194
2	Didáctica de las áreas-matemáticas, lenguaje, ciencias sociales y científicas	167
3	Evaluación del aprendizaje por competencias	142
4	Formulación de proyectos	138
5	Diseño curricular por competencias	137
6	Metodologías de investigación en el aula	117
7	Programa de bilingüismo	105
8	competencias básicas, ciudadanas y laborales	97
9	Enfoques pedagógicos	95
10	Pedagogía y didáctica	94



Grafica 4. Preferencia de temas

2.3. Análisis de necesidades por parte del CTCD

Aunque es Ministerio de Educación Nacional ha adelantado diversas estrategias en torno a la cobertura y calidad, este proceso no se soluciona de un día a otro y menos en las regiones más apartadas del País.

Otro de los temas propuestos por el MEN para la capacitación de docentes es la formación por competencias básicas, ciudadanas, laborales generales y específicas, así como las competencias profesionales.

De manera particular en el Departamento del Vichada se encuentra que:

- Existen capacitaciones que se han llevado a cabo sin tener en cuenta las necesidades de los docentes, el sector en el que se desempeñan, la continuidad y aplicabilidad de las capacitaciones.
- Hay deficiencias en las actividades de capacitación y perfeccionamiento Docente, teniendo en cuenta las características de distancia de trabajo, perfil académico e intereses de los mismos.
- pocos estímulos y apoyo a procesos de investigación y socialización de experiencias significativas por parte de los docentes.

- En el Departamento no existen docentes especializados en atender la formación de la población indígena, ni ofertas de capacitación que se acerquen a los docentes indígenas del departamento.
- El número de docentes no es el suficiente para atender las necesidades del departamento.
- Los docentes aún se resisten a la evaluación de desempeño docente.
- Aquellos docentes que se ha capacitado, tienen centrado su interés más en el mejoramiento salarial y el ascenso en el escalafón, que en enriquecimiento académico y las posibilidades de mejoramiento que pueden brindar a los estudiantes.
- No se han realizado capacitaciones en evaluación; bien por competencias o para personas con características diferentes (población de frontera, población indígena, entre otras).
- Las Instituciones de Educación Superior presentes en el Departamento y aquellas que están encargadas de la formación de docentes, no tienen en cuenta las necesidades de los docentes y del Departamento, sino que obedecen más a la necesidad de contratación.
- No se ha realizado una lectura de los resultados de las pruebas saber, con un análisis serio que permita mejorar los resultados a través de la capacitación docente.
- Se ha centrado la evaluación de calidad de las secretarías de educación y los organismos encargados de la formación docente en la medición de la cobertura educativa, sin contar con las grandes distancias y escases de los recursos básicos en las instituciones educativas.

La gran preocupación está en la relación que se debe dar entre la formación por competencias, las condiciones de los docentes y la necesidad de atender a la población indígena en lugares bastante apartados de las cabeceras municipales

Oportunidades:

Así como existen grandes problemáticas en el departamento, también existen grandes oportunidades entre las que se destacan:

- El Ministerio de Educación Nacional viene prestando especial interés en la calidad de la educación para la población de frontera, la población indígena y los más necesitados.
- De igual forma el MEN reconoce que una de las estrategias esenciales para medir la calidad de la educación es la capacitación de docentes, para lo cual viene haciendo acompañamiento en la construcción y aplicación de los planes de formación docente en el país.
- A nivel Departamental se ha brindado un fuerte apoyo a la consolidación, aplicación y evaluación del Plan Territorial de Formación Docente, como se evidencia en el Plan de desarrollo del Departamento y el seguimiento que se viene haciendo al mismo.
- Los miembros de Comité Territorial de Formación Docente – CTCD, han asumido con gran interés la construcción del PTFD y las acciones encaminadas a mejorar la calidad de formación de los docentes.

El comité territorial de capacitación docente ha venido reflexionando en diversas reuniones y sesiones acerca de las necesidades de formación y presentan la siguiente síntesis de las necesidades a nivel general, haciendo la salvedad que es necesario realizar una priorización de necesidades independiente para los docentes urbanos y otra para los docentes rurales que laboran con población indígena, especialmente Cumaribo.

Los temas más destacados por el comité son:

Uso de las TIC

Innovación y Tecnología

Modelos y enfoques Pedagógicos

Pedagogía y didáctica
Didácticas de las áreas básicas de formación
Herramientas didácticas para población con Necesidades Educativas Especiales
Competencias básicas, ciudadanas y laborales
Diseño curricular por competencias
Estándares por competencias
Evaluación por competencias
Proyectos de investigación en el Aula
Proyectos transversales
Investigación educativa
Aprovechamiento del medio ambiente
Competencias lectoras y escriturales
Formación en segunda lengua – Ingles
Proyecto de vida
Proyecto Educativo Comunitario
Proyecto Educativo Institucional
Fortalecimiento de la culturalidad e interculturalidad
Formación en el ciclo complementario para normalistas
Licenciaturas – Cumaribo
Especializaciones y Maestrías en las áreas de desempeño
Desarrollo del pensamiento lógico
Pensamiento Crítico
Cultura emprendedora

3. DIAGNÓSTICO Y PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES:

Señaladas las necesidades de formación docente a partir de los lineamientos e intereses del Ministerio de Educación Nacional, el Gobierno Nacional y Departamental, los directivos y docentes encuestados y el análisis realizado por el Comité Territorial de Formación Docente – CTCD el cual señala la urgente necesidad de mejorar la calidad de la educación. Para ello, se determina como estrategia fundamental la capacitación y formación de los docentes y directivos docentes, teniendo como referente el Plan Territorial de Formación Docente (PTFD), en el cual se priorizaron las siguientes necesidades que distinguen la población docente de Puerto Carreño, de la necesidades de los formación de Cumaribo, Santa Rosalía y la primavera.

No.	NECESIDADES DE FORMACIÓN PARA PUERTO CARREÑO CTCD
1	DESARROLLO DE LA COMPETENCIA TECNOLÓGICA (USO DE LAS TIC) INNOVACIÓN
	Uso de las TIC en el aula
	Innovación y Tecnología
	Uso de las plataformas virtuales – directivos docentes
2	ENFOQUE PEDAGÓGICO
	Modelos y enfoques Pedagógicos
	Pedagogía y didáctica
	Didácticas de las áreas básicas de formación
	Herramientas para población con Necesidades Educativas Especiales
	Orientación hacia las pruebas saber
3	COMPETENCIAS
	Competencias básicas, ciudadanas y laborales
	Diseño curricular por competencias
	Estándares por competencias
	Evaluación por competencias
4	FORMULACIÓN DE PROYECTOS
	proyectos de investigación en el Aula
	Proyectos transversales
	Investigación educativa
	Aprovechamiento del medio ambiente
5	BILINGUISMO - INGLES
	Competencias lectoras y escriturales

	Formación en segunda lengua - Ingles
6	CONSTRUCCIÓN DEL PEC
	Proyecto de vida
	Proyecto Educativo Comunitario
	Proyecto Educativo Institucional
7	ETNOEDUCACIÓN - TRANSVERSAL
	Fortalecimiento de la culturalidad e interculturalidad
	Producción de textos desde la lengua nativa
8	FORMACIÓN TITULADA: NORMALISTAS, LICENCIADOS, ESPECIALISTAS, MAESTRÍA.
	Licenciaturas
	Nivelación del Ciclo complementario - Normal
9	DESARROLLO PENSAMIENTO CRÍTICO
	Competencias compresivas
	Evaluación de conocimientos tipo pruebas saber
10	CULTURA DE EMPRENDIMIENTO
	Desarrollo de Innovación - Tecnología
	Ideas de Negocio y conformación de pequeñas empresas

No.	NECESIDADES DE FORMACIÓN PARA CUMARIBO, SANTA ROSALIA Y PRIMAVERA CTCD
1	ETNOEDUCACIÓN - TRANSVERSAL
	Fortalecimiento de la culturalidad e interculturalidad
	Trasmisión de experiencias significativas desde la lengua nativa
2	CONSTRUCCIÓN DEL PEC
	Proyecto de vida
	Proyecto Educativo Comunitario
	Proyecto Educativo Institucional
3	FORMACIÓN TITULADA: NORMALISTAS, LICENCIADOS, ESPECIALISTAS, MAESTRÍA.
	Licenciaturas - Cumaribo
	Nivelación del Ciclo complementario - Normal
	Especialistas en áreas básicas del conocimiento
4	ENFOQUE PEDAGÓGICO
	Modelos y enfoques Pedagógicos
	Pedagogía y didáctica
	Didácticas de las áreas básicas de formación
	Herramientas para población con Necesidades Educativas Especiales
	Orientación hacia las pruebas saber
5	COMPETENCIAS
	Competencias básicas, ciudadanas y laborales
	Diseño curricular por competencias
	Estándares por competencias
	Evaluación por competencias

6	FORMULACIÓN DE PROYECTOS
	proyectos de investigación en el Aula
	Proyectos transversales
	Investigación educativa
	Aprovechamiento del medio ambiente
7	BILINGUISMO - INGLES
	Competencias lectoras y escriturales
	Formación en segunda lengua - Ingles
8	DESARROLLO PENSAMIENTO CRÍTICO
	Competencias compresivas
	Evaluación de conocimientos tipo pruebas saber
9	CULTURA DE EMPRENDIMIENTO
	Desarrollo de Innovación - Tecnología
	Ideas de Negocio y conformación de pequeñas empresas
10	DESARROLLO DE LA COMPETENCIA TECNOLÓGICA (USO DE LAS TIC) INNOVACIÓN
	Uso de las TIC en el aula
	Innovación y Tecnología
	Uso de las plataformas virtuales (para acceder informes y requerimientos del MEN y el Departamento (directivos docentes).

GRANDES EJES TEMÁTICOS DE FORMACIÓN:

DESARROLLO DE LA COMPETENCIA TECNOLÓGICA - INNOVACIÓN.

Más que contar con la conectividad y los equipos necesarios en las instituciones educativas o aprender acerca del uso de paquetes básicos en el manejo de la información, se busca contar con usuarios competentes en los usos de las diferentes herramientas tecnológicas, computacionales y del manejo de la información. En este sentido, los docentes y directivos docentes deberán ser competentes en el manejo y administración de plataformas educativas virtuales, sistemas de información y estadísticas necesarias en los procesos administrativos de las Instituciones educativas.

Para ello, la orientación, asesoría y apoyo a los docentes y directivos docentes posibilitará la existencia de competencias tecnológicas, científicas e investigativas, de modo que sean utilizadas en el aula de clase.

ENFOQUE PEDAGÓGICO.

En este eje esencial se busca fortalecer los procesos de implementación de modelos pedagógicos flexibles para la atención a población con necesidades educativas especiales, fortaleciendo los modelos de escuela nueva, post primaria, Cafam, entre otros ya existentes en el Departamento.

De igual forma y unido a los modelos pedagógicos se hace necesario capacitar a los docentes en estrategias didácticas, especialmente aquellas que lleven al estudiante al desarrollo del pensamiento, comprensión del entorno y aplicación de los procesos Lecto – escriturales; así como la comprensión de diversos tipos de pregunta, comprensión e interpretación de textos que faciliten mejoren resultados en las pruebas Saber.

Unido a lo anterior dentro de este eje se señalan los proyectos transversales: Medio ambiente, Sexualidad, Construcción de Ciudadanía, Gobierno escolar; así como la necesidad de Capacitación y formación de docentes en Educación de las particularidades de la región, identidad, población de frontera, población con necesidades educativas especiales (NEE).

COMPETENCIAS

La Secretaría de educación considera que es importante el uso y aplicación del conocimiento en acciones reales y en el contexto socio cultural en el cual se ubican los estudiantes, de esta forma es necesario capacitar a los docentes en el manejo de las competencia comunicativas, el desarrollo de las competencias del pensamiento lógico – matemático, el ejercicio de los DDHH y DHI así como las competencias ciudadanas, aquí se incluyen las habilidades de razonamiento para identificar y comprender ideas fundamentales sobre teoría y conceptos, además de enseñar a deducir y sacar conclusiones.

Las competencias además en contar con la destreza para identificar los elementos incluidos en una unidad temática conceptual o procedimental, analizar las relaciones que existen entre los elementos de la temática y le dan sustento; así como, plantear soluciones a situaciones problema, procesos de pensamiento hipotético; la formulación de nuevos sentidos en las alternativas de soluciones planteadas, también el establecimiento de regularidades y generalizaciones en la proposición de solución de eventos problemáticos.

Los docentes y directivos docentes a su vez, deberán tener en cuenta las competencias administrativas para mejorar en el uso de los recursos, el manejo de la información, los reportes e informes que frecuentemente deben enviar a la Secretaría de Educación.

FORMULACIÓN DE PROYECTOS.

De manera frecuente los docentes y directivos docentes requieren elaborar proyectos de aula, experiencias significativas, la construcción de los proyectos transversales, entre otros, a nivel interno; de igual forma, a nivel externo se requiere del proceso de autoevaluación que lleva a un plan de mejoramiento, formulación de proyectos para el sostenimiento institucional y la revisión y reconstrucción de los proyectos educativos institucionales PEI. En este sentido es necesario que los docentes que laboran con las comunidades indígenas conozcan y acompañen los procesos de construcción del PEC, cuenten con las competencias requeridas en la formulación, ejecución y evaluación de proyectos.

BILINGUISMO – INGLES

Este aspecto de la enseñanza de la segunda lengua se ha determinado para todas las cabeceras municipales, especialmente Puerto Carreño, donde se busca que los docentes estén en capacidad de orientar y acompañar a los estudiantes en el manejo de la segunda lengua.

Para las instituciones ubicada en las zonas rurales y especialmente las que atienden la población indígena, se prioriza el español como segunda lengua y se debe propender por conservar y utilizar la lengua nativa.

ETNOEDUCACIÓN

Teniendo en cuenta que el 45% de la población son indígenas, se requiere de capacitación y formación a los docentes, acerca de las cosmogonías, los proyectos de vida personal y comunitarios, las formas de entender y hacer uso de la información, entre otras cosas, lo cual se lograra en la medida en que se fortalezcan la etno - educación bien como carrera de pregrado o como cursos de formación y actualización a los docentes.

Por la importancia del tema en el Departamento del Vichada, el CTCD y la Secretaría de educación, consideran que este tema debe ser transversal a todas las áreas y todos los niveles de educación, por lo cual, no es sólo prioridad para unos pocos docentes y unas regiones; se considera prioritario en Cumaríbo y Santa Rosalía y en todos los campos de formación y actualización docente..

FORMACIÓN TITULADA: NORMALISTAS, LICENCIADOS, ESPECIALISTAS, MAESTRÍA.

Conocedores de las dificultades de contar con docentes que se desplacen a todas las instituciones del Departamento, que cuenten como mínimo con una carrera profesional, y de acuerdo al perfil del docente señalado, donde muchos son bachilleres o normalistas, se ve la necesidad de apoyar en la formación de los docentes con programas que lleven a la obtención de un título de pregrado, o postgrado, de forma que los aprendizajes obtenidos se reviertan en la calidad de la educación del departamento, se logre un mayor sentido de pertenencia para con la región y se logren mejores resultados en los procesos educativos.

DESARROLLO PENSAMIENTO CRÍTICO

De acuerdo a los resultados obtenidos en las pruebas externas de evaluación, es importante que primeramente los docentes se formen en el desarrollo del pensamiento crítico, de forma que los estudiantes conozcan su contexto, la historia, y los acontecimientos diarios que los lleven a analizarlos de forma crítica y propositiva, para de esta forma contribuir al desarrollo del Departamento, este eje temático apunta además a la apuesta productiva del país y el departamento, pues va ligado a la innovación y aplicación del conocimiento en el contexto real.

CULTURA DE EMPRENDIMIENTO

En el Departamento de Vichada se busca que la formación por competencias no se quede en un cúmulo de conocimientos o una metodología de moda, por el contrario lo que se pretende es que los jóvenes puedan estar en capacidad de generar proyectos, gestionar recursos y brindar soluciones a las necesidades particulares de las comunidades.

Un elemento importante para tener en cuenta en el PTFD es la necesidad que tienen los docentes del anterior régimen especial establecido en el Decreto 2277 de 1979, donde existen unos elementos procedimentales para obtener los créditos necesarios para el ascenso en el escalafón, para lo cual se debe seguir de cerca lo reglamentado en el Decreto 0709 de 1996.

4. LINEAMIENTOS DE POLÍTICA DE FORMACIÓN DOCENTE PARA EL VICHADA.

Teniendo como fondo la necesidad de mejorar la calidad de la educación en el Departamento de Vichada, con las características geográficas, sociales, culturales, económicas, educativas que se han señalado, urge la necesidad de plantear unos lineamientos de política de formación docente, los cuales han surgido desde las necesidades mismas del Departamento y la intencionalidad del CTCD en cuanto a la formación de los docentes.

La propuesta de política de formación docente en el departamento se centra en los siguientes lineamientos:

4.1. Educación para la ciudadanía.

Concebimos la educación como la posibilidad de transformación de sí mismo, de transformación con otros y la transformación del entorno. En la medida que se entiende que el proceso educativo de los niños y niñas del Departamento, va más allá de la enseñanza de sólo los contenidos de una materia, un área, un curso o el logro de ciertas competencias interpretativas y argumentativas y se propenda por formar al estudiante desde todos los ámbitos que le competen a la escuela, se estará contribuyendo en la formación de un ser crítico, autónomo y con la capacidad de proponer y contribuir en el desarrollo.

De ahí la importancia de reconocerse como ser humano, miembro de una familia, una región y un país; en este sentido, especialmente los docentes deberán adquirir competencias como seres críticos, responsables y comprometidos, para ayudar a transformar la realidad y ayudar a construir un país más justo, equitativo y en paz, respetuoso del medio ambiente, donde las personas puedan crecer en la libertad y la democracia.

De esta forma, la educación para la ciudadanía permitirá la formación integral de las personas y un mecanismo para vencer la pobreza y la desigualdad social, pues se promoverá la enseñanza y vivencia de los valores humanos y sociales, la intervención y defensa de la democracia.

4.2. Todos estudiando.

Partiendo de la política a nivel mundial, nacional y gubernamental acerca de la ampliación de cobertura en todos los niveles de educación y la inclusión de todas los niños y niñas con diversas necesidades educativas especiales, se considera que la educación no solo es un derecho de la persona humana, es una necesidad para este Departamento, donde las distancias de vivienda y cercanía a la institución educativa no deben ser impedimento para acceder a la educación, aquí mismo se contempla la obligatoriedad para brindar educación de calidad a los estudiantes indígenas, los habitantes de frontera, de forma que no haya distingo de ningún orden, por el contrario que este sea un factor que permita integrar a toda la comunidad.

La situación anterior, lleva a que se planteen y se adapten modelos educativos pertinentes con la población, que se provea de currículos flexibles y los docentes asuman estrategias didácticas que hagan atractiva la estadía de los niños en la escuela.

De otra parte, TODOS los docentes estarán estudiando, de acuerdo a sus características y sus perfiles profesionales y ocupacionales, estudiarán de diversas formas y deferentes niveles, algunos docentes iniciarán o culminarán su formación de pregrado o postgrado, otros estarán actualizándose a través de la formación permanente que brinda la Secretaría de Educación, o desde la conformación de redes de aprendizaje, de esta forma se busca que los docentes estén en continua y permanente capacitación.

4.3. Renovación pedagógica.

La preocupación por una educación de calidad hace necesaria la realización de una renovación, fruto de los procesos de evaluación que se han venido adelantando, de los intereses de la comunidad educativa y las transformaciones que se vienen llevando a cabo en el departamento, por ello, esta renovación se centrará básicamente en tres aspectos: Por un lado la capacitación de los docentes y la inclusión de todos en la educación, tema planteado anteriormente; la revisión, actualización y transformación de las Instituciones Educativas: desde los Proyectos Educativos Institucionales, los manuales o pactos de convivencia, la participación de la comunidad educativa en el gobierno escolar, el seguimiento realizado a los planes de mejoramiento, entre otros; por último se hace necesario mirar nuevamente los enfoques educativos, los modelos pedagógicos y las estrategias metodológicas y didácticas.

Para lograr este fin, se requiere de la participación de todos a través de los foros educativos, institucionales, regionales y departamentales, donde las ideas y los planteamientos llevan a acciones concretas, que estén enfocadas a una educación de calidad.

4.4. Educación apoyada en las TIC- Tecnologías de la información y la comunicación.

Los avances de la Tecnología, los múltiples elementos de orden computacional y tecnológico para acceder a la información, la incursión del internet en la vida escolar, se han planteado como una necesaria obligatoriedad en toda la sociedad, lo que lleva a transformar las instituciones educativas, las metodologías utilizadas, la adquisición de los artefactos necesarios y lógicamente la capacitación de los docentes en el uso de la TIC.

En este sentido, este no es un factor generalizado para todo el Departamento del Vichada, con todas las necesidades apremiantes y las dificultades que se tienen para contar con las nuevas tecnologías de la Información y la comunicación en todas las instituciones educativas; de ahí que de acuerdo a las facilidades en las cabeceras municipales, se iniciarán acciones claras para uso adecuado de las TIC en el trabajo de aula, de forma que paulatinamente se extienda la capacitación y los estudiantes vayan incursionando en este tema que seguramente contribuirá en sus procesos de formación.

4.5. Formar educadores indígenas y para los indígenas.

Como lo manifiesta la Unesco, la Constitución nacional y los lineamientos educativos del País, la educación para los indígenas es un derecho humano de cada persona y del colectivo de las comunidades indígenas, así se ha entendido en el país, sin embargo esa formación de los niños y niñas de las comunidades del Vichada requiere de mecanismos que permitan atender a los lineamientos educativos y los currículos planteados y evaluados a través de las pruebas externas sin perder de vista la cultura indígena, sobre todo, la conservación de la lengua nativa.

De ahí que la tarea primordial se enfoca a las Instituciones de educación superior IES, encargadas de la formación de los docentes; primero porque no lo hay en el Departamento, segundo porque no contemplan la etnoeducación y las particularidades de los indígenas de la Orinoquia, en este sentido es primordial enfocar toda gestión posible para contar con programas de formación titulada para los docentes indígenas y que laboran con niños y niñas indígenas; donde se preserve la comunidad y sus valores sociales y culturales, se involucre en el currículo los conocimientos indígenas y el contexto en que estos se desenvuelven; donde las actividades y modelos de enseñanza cuenten con las actividades cotidianas de los indígenas y se orienten a responder a las necesidades y problemáticas de las comunidades.

Teniendo en cuenta que esta labor se realizará a largo plazo, las capacitaciones que se realicen deben priorizar el tratamiento de la formación pedagógica y las estrategias didácticas coherentes con el perfil y el lugar de actividad de los docentes; además, la etnoeducación como necesidad educativa del departamento es transversal a todas las temáticas señaladas por los docentes y por el CTCD, y como se planteó en la priorización de necesidades, para el Municipio de Cumaribo esta ocupa el primer lugar y se debe atender en procesos de capacitación presencial con acompañamiento in situ, verificable en su aplicación.

4.6. Investigación, innovación, tecnología para la transformación.

Conscientes que el Departamento cuenta con una invaluable riqueza ambiental, la cultura y las tradiciones indígenas, el fuerte sector agrícola y pecuario, a lo que se suma el advenimiento de sectores industriales de gran tamaño en lo referente a la producción agrícola, el sector de bio-combustibles y la minería; lo cual trae consigo grandes cambios para todas las personas y comunidades, así como grandes avances a nivel tecnológico y económico; sin desconocer la descomposición social y cultural que esto genera, los daños ocasionados al medio ambiente y el empobrecimiento mayor de los pequeños agricultores, urge la necesidad de preparar a los jóvenes para atender las necesidades de la empresa y la industria.

Ante esta situación se deben fortalecer los énfasis en las instituciones educativas, generar desde el trabajo de aula la inquietud por la investigación, incentivar a los estudiantes para pensar de manera crítica y proponer alternativas innovadoras en el desarrollo no sólo de las empresas, sino también de las comunidades; para ello, también la formación en tecnología es indispensable y ésta unida a la innovación e investigación, labor que está en manos de los docentes y que también requieren de capacitación y actualización en herramientas y estrategias que fortalezcan este campo desde la educación básica y media.

5. ESTRATEGIAS PARA UNA OFERTA DE CAPACITACIÓN EFICIENTE Y DE IMPACTO EN LA CALIDAD DEL SERVICIO EDUCATIVO:

Como resultado del ejercicio anterior y en concurrencia con las políticas nacionales, se definieron seis ejes estratégicos para la oferta de capacitación y aplicación del PTFD:

- Fortalecimiento de las competencias requeridas en el desarrollo del Pensamiento lógico, las áreas básicas del conocimiento.
- Aprovechamiento de la oferta de programas de formación permanente de docentes para fortalecer aspectos relacionados con la identidad del docente y el sentido de pertenencia.
- Todos los programas, cursos, asesorías que hagan relación con la formación de docentes tendrán dos ejes centrales de articulación: el desarrollo de la competencia tecnológica la cual incluye tecnologías de Información y Comunicación por un lado, y por el otro la formación en etnolingüismo, conocimiento y preservación de las culturas indígenas.
- Ofrecimiento de programas en diferentes niveles que permitan actualizar y complementar la formación de los docentes (normalistas superiores, Licenciaturas, especializaciones, maestrías).
- Actualización y renovación pedagógica, con el acercamiento a los modelos, estrategias y herramientas didácticas pertinentes con la región y los Proyecto Educativos Institucionales.
- Desarrollar proyectos de investigación institucionales, en el aula y desde el aprovechamiento y socialización de las experiencias significativas.

6. OBJETIVOS DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE:

- Reformular las funciones del actual Comité Departamental de Capacitación Docente, con el fin de trazar lineamientos, funciones y actividades acordes con las designación con que cuentan.
- Generar los lineamientos para la presentación, metas, aprobación, ejecución y evaluación de los programas de capacitación docente a ofertar.
- Facilitar la actualización y renovación pedagógica en el Departamento, a partir del análisis de los modelos pedagógicos, las metodologías y herramientas didácticas que se utilizan al interior del Aula en las instituciones del área urbana y rural.
- Inculcar en todos los cursos, programas y capacitaciones que se lleven a cabo en el departamento, el uso de las TIC como herramienta de apoyo a los docentes en las labores de aula.
- Estimular la creación y uso de comunidades virtuales que apoyen a los docentes en sus procesos de registro y organización de los proyectos de investigación en el aula.
- Establecer como aspecto prioritario las necesidades de formación detectadas en el diagnóstico y los planes de mejoramiento de las instituciones, para atenderlas durante los próximos tres años.
- Facilitar la articulación de los Proyectos Educativos Institucionales, los Planes de mejoramiento de cada Institución educativa, los resultados de las evaluaciones internas y externas de estudiantes y docentes, con el Plan de desarrollo Departamental, a fin de brindar formación y acompañamiento pertinente a las instituciones educativas en sus procesos de gestión.
- Fortalecer las competencias lingüísticas de los docentes en el área de inglés, para quienes prestan sus servicios en los niveles de básica Primaria, básica secundaria y media, teniendo en cuenta el protocolo adoptado por el Ministerio de Educación Nacional para la enseñanza de la lengua extranjera.

- Acrecentar el sentido de pertenencia e identidad en los docentes del Departamento, de forma que se busque permanentemente el mejoramiento de la práctica pedagógica y el reconocimiento como profesional dentro de su entorno social.
- Fortalecer la formación de los de los docentes al involucrar el etnolingüismo como tema preferente en todas las capacitaciones, cursos, seminarios y talleres, además de tenerlo como eje de formación del Departamento.

Para el logro de estos objetivos generales el CTCD invita a las Universidades y a la Normal Superior con reconocida trayectoria en el campo de la investigación y la pedagogía a participar activamente como oferentes de los diferentes programas de formación docente.

7. EVALUACIÓN DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE.

En esta fase del proceso se pretende analizar con sentido crítico el logro de las metas proyectadas y los resultados alcanzados en los indicadores de logro planteados, de igual forma, es necesario evaluar el impacto causado en los procesos de formación docente de acuerdo a los objetivos planteados, las estrategias transversales formuladas y las políticas educativas locales y nacionales.

Para lograr el propósito anterior se ha planteado que sea la Secretaría de Educación quien realice la evaluación señalada, directamente a través del CTCD (Comité Territorial de Capacitación de Docentes) o a través de un operador externo, esta evaluación acompañará la elaboración y ejecución de los procesos señalados en el PTFD, identificará los factores claves de éxito y los factores que impiden el cumplimiento de los objetivos y metas establecidas.

Además la Evaluación para el PTFD significa un estado de alerta permanente frente a la calidad y pertinencia de las diferentes ofertas de formación y capacitación docente de los operadores.

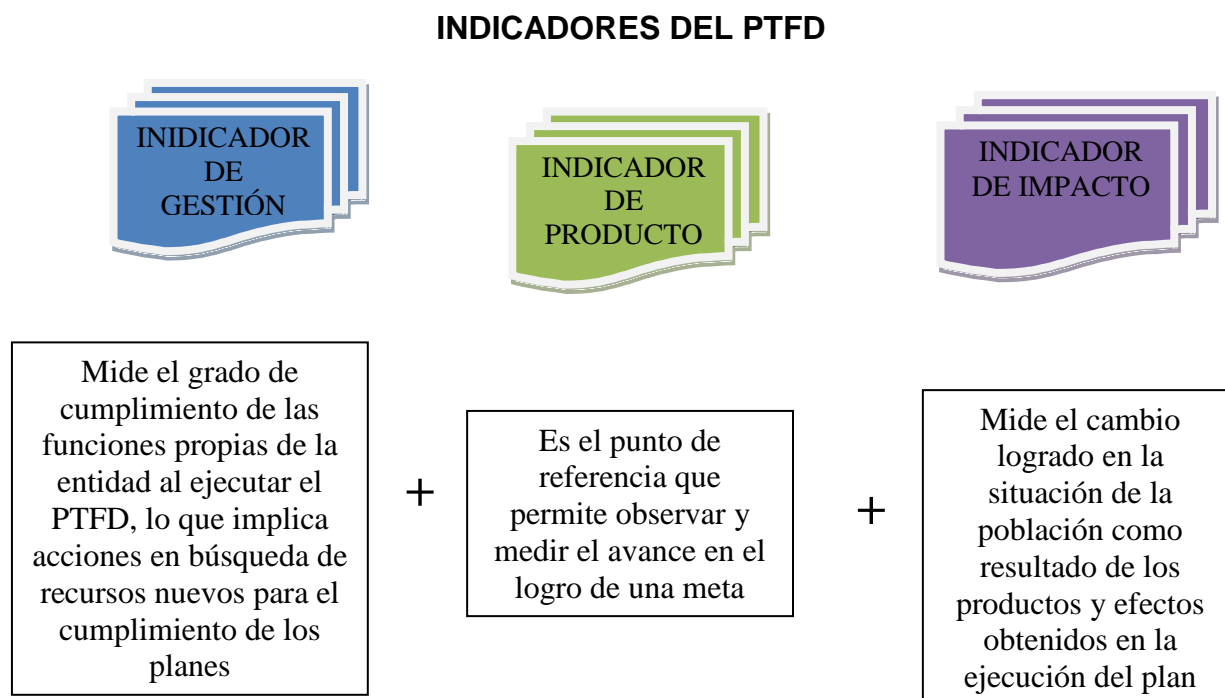
La coherencia del Plan requiere del análisis del mismo PTFD por parte de la Coordinación de Calidad y el Comité Territorial de Capacitación Docente como sugiere el Ministerio de Educación Nacional, esta viabilidad se da en los siguientes aspectos:

Viabilidad Financiera: Analiza la situación financiera, los costos de programas y Proyectos y luego prioriza los programas y proyectos.

Viabilidad Administrativa: Identifica y diseña una estrategia de administración, identifica el equipo responsable y asigna los recursos humanos para la administración del plan.

Viabilidad Técnica: Analiza las implicaciones técnicas del plan, la capacidad técnica de los integrantes del CTCD y del equipo de calidad.

De esta forma se presentan a continuación unos indicadores que facilitaran, la evaluación y el acompañamiento al PTFD como lo señala el MEN



En el proceso general de evaluación del PTFD se plantean dos tipos de evaluación: la evaluación previa en la cual y de acuerdo a los lineamientos planteados en la Guía para la construcción del PTFD del Ministerio de Educación Nacional se mide la coherencia, pertinencia y viabilidad del PTFD, lo que permite visualizar críticamente el desarrollo de la formulación desde la situación actual, hacia una situación deseada. Posteriormente, y como segundo tipo de evaluación se sugiere el seguimiento a la ejecución del Plan, es decir se acompaña el cumplimiento del plan operativo, de forma general o bien por programa, proyecto o actividad, este monitoreo se hace durante el proceso de operación del Plan, centrándose en la gestión interna y terminando en los productos.

La evaluación es la última etapa del proceso del PTFD; sin embargo, constituye un componente esencial en dicho proceso, que debe estar presente en todas y cada una de las etapas de la planificación a fin de determinar la validez del plan, el nivel de cumplimiento de los objetivos y metas y efectuar oportunamente los ajustes necesarios. Esto implica:

- La determinación del cumplimiento de las metas y actividades.
- La valoración de las estrategias empleadas en cuanto a la consecución de los objetivos.
- La valoración de los recursos (humanos, físicos y financieros) utilizados en la implementación de los eventos de capacitación y formación de docentes.
- La determinación precisa de las causas, tanto en lo que concierne a los resultados obtenidos como a las dificultades enfrentadas.
- La identificación de los elementos de precisión para el plan siguiente.
- La viabilidad del mismo plan y por consiguiente, los ajustes que requiere en su ejecución.

En la elaboración del Plan hacen parte de los procesos de evaluación, el análisis crítico de los resultados en las pruebas externas (SABER 3º, 5º, 11º, PRO); de igual forma el análisis crítico de los resultados de los resultados de desempeño docente, estos además confrontados con los resultados de las pruebas externas (SABER); el seguimiento y acompañamiento a los resultados obtenidos en el cumplimiento del Plan de Apoyo al Mejoramiento (PAM 2012-2015), y los aspectos que desde el Plan de Mejoramiento Institucional (PMI) hacen referencia a la formación y capacitación de los docentes, que se refleja en las acciones y resultados alcanzados por la Institución.

8. METAS DE FORMACIÓN.

PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE 2012 – 2015

OBJETIVOS DEL PTFD	METAS	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"> Reformular las funciones del actual Comité Departamental de Capacitación Docente, con el fin de trazar lineamientos, funciones y actividades acordes con las designación con que cuentan. 	<p>Elaborar un documento de Gestión del CTCD en cual contenga los lineamientos, funciones y actividades de su función.</p>	<p>1 documento construido y socializado</p>
<ul style="list-style-type: none"> Generar los lineamientos para la presentación, aprobación, ejecución y evaluación de los programas de capacitación docente a ofertar. 	<p>Generar un documento con los lineamientos para la presentación, aprobación, ejecución y evaluación de los programas de capacitación docente a ofertar.</p>	<p>1 documento construido y socializado con el CTCD y las IES oferentes.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Facilitar la actualización y renovación pedagógica en el Departamento, a partir del análisis de los modelos pedagógicos, las metodologías y herramientas didácticas que se utilizan al interior del Aula en las instituciones del área urbana y rural. 	<p>Actualizar y renovar pedagógicamente a los docentes e instituciones del Departamento.</p>	<p>EL 20 % de los docentes e instituciones educativas en el año 2012, el 40% en el año 2013-2014 y el 40% restante en el año 2015 se han actualizado pedagógicamente.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Inculcar en todos los cursos, programas y capacitaciones que se lleven a cabo en el departamento, el uso de las TIC como herramienta de apoyo a los docentes en las labores de aula. 	<p>Fortalecer las competencias tecnológicas e informáticas de los docentes en los años 2012 - 2015, desde el uso y la práctica de las herramientas establecidas en todos los cursos y programas de capacitación.</p>	<p>100% de los docentes formados y actualizados en el uso de las herramientas tecnológicas y competencias tecnológicas.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Estimular la creación y uso de comunidades virtuales que apoyen a los docentes en sus procesos de registro y organización de los proyectos de investigación en el aula. 	<p>Organizar y socializar los proyectos de investigación en el aula y las experiencias significativas de aula, en el 100% de las Instituciones educativas urbanas y rurales del Departamento.</p>	<p>100% de las instituciones del Departamento socializan por lo menos una experiencia significativa del aula.</p>

Establecer como aspecto prioritario las necesidades de formación detectadas en el diagnóstico y los planes de mejoramiento de las instituciones.	Priorizar las necesidades de formación, para ser atendidas en los próximos tres años.	1 Documento de priorización de necesidades de formación.
Facilitar la articulación de los Proyectos Educativos Institucionales, los Planes de mejoramiento de cada Institución educativa, los resultados de las evaluaciones internas y externas de estudiantes y docentes, y el Plan de desarrollo Departamental, con el fin de brindar formación y acompañamiento a las instituciones educativas en sus procesos de gestión.	Determinar un plan de Acción en cuanto a la formación y acompañamiento a los docentes y a las Instituciones Educativas en los procesos de gestión.	1 Documento de plan de acción que señala los lineamientos de la gestión directiva, administrativa, académica y con la comunidad, el cual se vivencia en cada institución educativa del Departamento.
Fortalecer las competencias lingüísticas de los docentes en el área de inglés y que prestan sus servicios en los niveles de básica Primaria, básica secundaria y media, teniendo en cuenta el protocolo adoptado por el Ministerio de Educación Nacional para la enseñanza de la lengua extranjera.	Fortalecimiento de las competencias de Inglés al cabo del año 2015.	350 docentes capacitados / número total de docentes al año 2015
<ul style="list-style-type: none"> • Acrecentar el sentido de pertenencia e identidad en los docentes del Departamento de forma que se busque permanentemente el mejoramiento de la práctica pedagógica y el reconocimiento como profesional. 	Existe mayor permanencia de los docentes y las prácticas pedagógicas han mejorado, gracias a su dinamismo y entrega.	100% de los docentes han recibido formación humana y vocacional dentro de la capacitación y formación.
<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer la formación de los de los docentes al involucrar el etnolingüismo como tema preferente en todas las capacitaciones, cursos, seminarios y talleres, además de tenerlo como eje de formación del Departamento. 	Fortalecer el etnolingüismo en los docentes durante los años 2012 - 2015, a través de las estrategias y temas tratados en todos los cursos y programas de capacitación.	300 Docentes formados y actualizados en etnolingüismo a través de los programas y capacitaciones ofrecidas.
<ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer estímulos y reconocimientos a los docentes, debido a su labor, interés por continuar formándose y gracias a los resultados de evaluación en los cuales hace parte. 	Los Docentes encuentran apoyo, estímulo y reconocimiento a su labor profesional, por parte de la administración Departamental	Al año 2015, 200 docentes han encontrado estímulo y reconocimiento de diversas formas para con el ejercicio de su labor docente.

Tabla 8. Metas de formación

9. ALIANZAS Y OFERTA DE FORMACIÓN DEL PTFD

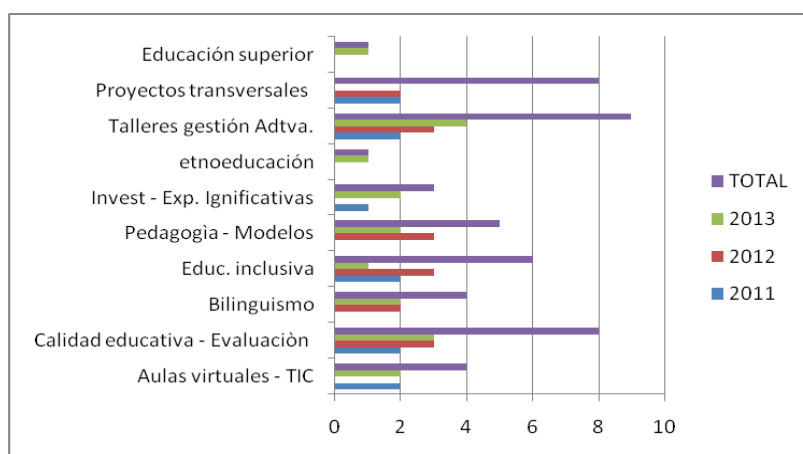


Grafica 5. Sectores de la oferta de formación.

De acuerdo a la gráfica anterior según los lineamientos del Ministerio de Educación en la Guía para la construcción del PTFD, la oferta de formación dentro del PTFD no sólo debe estar contextualizada con las necesidades y las características del Departamento, sino que además de ser pertinente y efectiva, guarda una estrecha relación con los aliados estratégicos, el plan de desarrollo departamental y las instituciones formadoras de docentes y directivos docentes.

En referencia a las alianzas es importante destacar la participación y el apoyo de las entidades que viene adelantando proyectos en el Departamento y que guardan relación con la formación y capacitación de los docentes del Departamento y por tanto de la calidad educativa del mismo, a la fecha se han destacado la participación y los proyectos siguientes, los cuales se anexan:

TEMAS DE CAPACITACIÓN	2011	2012	2013	TOTAL
Aulas virtuales – TIC	2		2	4
Calidad educativa - Evaluación	2	3	3	8
Bilingüismo		2	2	4
Educación inclusiva	2	3	1	6
Pedagogía – Modelos		3	2	5
Investigación - Exp. Significativas	1		2	3
Etnoeducación			1	1
Talleres - gestión Administrativa.	2	3	4	9
Proyectos transversales	2	2		8
Educación superior			1	1



Gráfica No. 6 Capacitaciones a docentes en los últimos años

De esta información se puede deducir que durante los tres últimos años se ha adelantando capacitaciones tendientes a generar mayor eficiencia en la gestión administrativa, seguida de los procesos de evaluación y los proyectos transversales, sin embargo estas capacitaciones han cubierto a pocos docentes y se han concentrado en las cabeceras municipales.

La mayoría de estas capacitaciones obedecen a contratos realizados por la Secretaría de educación del departamento, acompañamientos a proyectos y contratos del Ministerio de Educación Nacional o la Gobernación misma, y en su mayoría se han focalizado en la ciudad de Puerto Carreño, sólo uno se ha realizado en los tres Municipio restantes (Santa Rosalía, Cumaribo, Primavera). Los detalles de las capacitaciones existentes se puede observar en el ANEXO No. 8.

10. CONCLUSIONES:

Concluido el proceso de elaboración del PTFD, se destacan algunos aspectos importantes en el proceso de construcción del mismo, así como los planteamientos que quedan trazados para la ejecución y evaluación. Entre estos se destacan:

1. Se han recopilado y analizado una serie de documentos y resultados de los procesos educativos adelantados en el departamento, los cuales permiten señalar el camino hacia el cual tiende la Educación de Calidad, con la participación de las comunidades educativas, sus directivos y los miembros del Comité Técnico de Capacitación Docente.
2. Se destaca que la formación permanente de docentes es vista como un producto de calidad, el cual debe satisfacer las necesidades de los estudiantes y las comunidades urbana y rural, para de esta forma elevar los resultados en las evaluaciones internas y externas así como los procesos de enseñanza - aprendizaje.
3. Se han planteado las condiciones y requisitos para que las Instituciones de educación Superior que ofertan programas de formación a docentes, lo realicen siguiendo las necesidades del Departamento, de forma que dichos programas guarden la pertinencia y la calidad necesaria.
4. Surgen unas líneas transversales importantes en todos los procesos de formación y capacitación, como son el etnolingüismo y las competencias tecnológicas, las cuales se plantean como un requisito esencial para preservar la identidad cultural de las comunidades especialmente las indígenas que son mayoría y proyectarse hacia los nuevos avances de las tecnologías de la información y la comunicación.

5. En el proceso de elaboración se han detectado importantes experiencias pedagógicas e investigativas de aula, las cuales deben darse a conocer, de forma que contribuyan al aprendizaje y las prácticas de los docentes.
6. Teniendo en cuenta lo planteado en el Plan de Desarrollo Departamental y de acuerdo a los lineamientos y proceso de gestión de la secretaria de educación, las condiciones están dadas para que lleve a cabo un mejoramiento educativo en el Departamento partiendo de la necesidad de formar a los docentes, con los recursos destinados para tal fin.
7. Urge la necesidad de que el Plan Territorial de Formación Docente contemple unos estímulos educativos para los docentes, debido a que un alto grado los docentes ejercen la profesión soportados en la formación como bachilleres, normalistas superiores, técnicos o tecnólogos y licenciados; este estímulo se orienta a la profesionalización y cualificación personal.
8. De manera específica es necesario desarrollar las competencias superiores de pensamiento en los estudiantes, por lo observado en los resultados de las pruebas externas de evaluación saber 11º. De igual forma, se deben generar competencias lecto – escriturales y en los docentes competencias pedagógicas y didácticas de acuerdo a las características de los estudiantes.

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Datos poblacionales Departamento Nación

Tabla 2. Proyección Población primera infancia niños de 0 a 5 por municipio 2012- 2015

Tabla 3. Proyección Población de infancia niños de 6 a 12 por municipio 2012-2015

Tabla 4. Proyección Población de Adolescencia de 13 a 17 por municipio 2012-2015

Tabla 5. Total Población Juventud de 18 a 26 por municipio por municipio 2012- 2015

Tabla 6. Total Población adulta por municipio

Tabla 7. Componentes Bolsa Educativa

Tabla 8. Metas de formación

LISTA DE IMÁGENES

Gráfica No. 1. Componentes del proceso de formulación del PTFD

Grafica No. 2. Perfil profesional de Docentes

Grafica No. 3. Promedio pruebas SABER por Áreas

Grafica No. 4. Preferencia de temas

Grafica No. 5. Sectores de la oferta de formación.

Grafica No. 6 Capacitaciones a docentes en los últimos años

ANEXOS.

1. Evaluación del Plan Territorial de Formación Docente 2010-2011
2. Perfil del Docente del Departamento.
3. Caracterización de Docentes Indígenas
4. Plan de Apoyo al Mejoramiento Institucional
5. Estadística de pruebas saber 2009-2012
6. Análisis de las pruebas saber 2011-2012
7. Formato de encuesta
8. Listado de capacitaciones en los últimos 3 años
9. Plan operativo 2012-2015

ANEXO 9.

PLAN OPERATIVO TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE 2012-2015

PROGRAMA ESTRATÉGICO EN EL PLAN DE DESARROLLO	COMPONENTES	PROGRAMA	ESTRATEGIA					Indicador	ACTIVIDADES DE CADA PROGRAMA	PRODUCTO	META		
			capacitación	Investigación	Proyección social	comunicación	Redes				2013	2014	2015
3.6.1.9. MEJORAMIENTO DE CALIDAD COMPROMISO DE TODOS	Formación en aspectos relacionados con la gestión	Consolidación del CTCD				x		1 documento construido y socializado	<input type="checkbox"/> Reformular las funciones del actual Comité Departamental de Capacitación Docente, con el fin de trazar lineamientos, funciones y actividades acordados con las designaciones con que cuentan.	Elaborar un documento de Gestión del CTFD en el cual contenga los lineamientos, funciones y actividades de su función.	100 %		
		Oferta de programas de Capacitación Docente				x	x	1 documento construido y socializado con el CTFD y las IES oferentes.	<input type="checkbox"/> Generar los lineamientos para la presentación, aprobación, ejecución y evaluación de los programas de capacitación docente a ofertar.	Generar un documento con los lineamientos para la presentación, aprobación, ejecución y evaluación de los programas de capacitación docente a ofertar.	80%	20%	

Desarrollo competencias relacionadas a la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de proyectos.	Actualización pedagógica	x				x	Docentes capacitados y renovando pedagogía, metodología y herramientas didácticas / Total de Docentes del Departamento	Facilitar la actualización y renovación pedagógica en el Departamento, a partir del análisis de los modelos pedagógicos, las metodologías y herramientas didácticas que se utilizan al interior del Aula en las instituciones del área urbana y rural.	Actualizar y renovar pedagógicamente a los docentes e instituciones del Departamento.	30%	30%	40%
	Desarrollo pensamiento crítico	x				x	Total de docentes capacitados / total de docentes del Departamento	Capacitar a 667 docentes en habilidades para el desarrollo de pensamiento crítico.	667 docentes capacitados y actualizados en las habilidades para el desarrollo del pensamiento crítico.		300	367
	Investigación	x	x				x	500 Docentes capacitados y formulando acciones de investigación	Capacitar 500 docentes en la formulación y desarrollo de proyectos investigativos. Sistematizar y socializar las experiencias significativas de aula	500 docentes formados en la formulación y desarrollo de proyectos investigativos	100	250

	Formación de los docentes	La formación de formadores	x					208 docentes en proceso de formación profesional.	Facilitar los procesos de formación profesional de los docentes tecnólogos, bachilleres y normalistas	208 docentes culminando la formación profesional	25	100	83
Fortalecimiento de los PEI.	Reformulación de los P.E.I.		x					100 % docentes del Departamento capacitados	Capacitar y acompañar 650 docentes en la Formulación y vivencia del PEI.	650 docentes capacitados para la formulación de P.E.I pertinentes.	150	250	250
			x				x	1 red de fortalecimiento de los PEI	Conformar Una Red de instituciones que se encuentran en revisión constante de su PEI.	Una red de fortalecimiento de los P.E.I		1	
			x			x	x	3 encuentros de experiencias exitosas	Realizar un encuentro anual de Socialización de Proyectos educativos exitosos.	Sistematización de los P.E.I de las Instituciones educativas del Departamento.	1	1	1
Formación por competencias:	Competencias generales		x					200 Docentes capacitados en la formulación, apropiación y evaluación de competencias	Formar 200 docentes en competencias generales	200 docentes formados f competencias	50	100	50
	Emprendimiento		x					300 Docentes formados en emprendimiento y competencias productivas	Formar 300 docentes en competencias productivas y de emprendimiento	300 docentes formados y desarrollando proyectos en competencias productivas y de emprendimiento	50	150	100

							300 Docentes formados en competencia s ciudadanas y governabilid ad.	Formar 300 docentes en competencias ciudadanas y governabilidad	300 docentes en proceso de formación ciudadanas y governabilidad	50	150	100
							100% Capacitados en identidad profesional y empoderami ento de su labor.	Los docentes de las áreas urbanas y rurales del Departamento, han mejorado su práctica pedagógica.	100% de los docentes han mejorado las prácticas de aula, desde su compromiso profesional y personal.	100 %	100 %	100 %
							30% de docentes formados en Ingles 7 Total de docentes del Departamen to	Fortalecer las competencias lingüísticas de los docentes en el área de inglés y que prestan sus servicios en los niveles de básica Primaria, básica secundaria y media, teniendo en cuenta el protocolo adoptado por el Ministerio de Educación Nacional para la enseñanza de la lengua extranjera.	220 docentes con formación en el manejo y enseñanza de la segunda lengua (ingles).		110	110
							30% de Docentes formados/ total de docentes	Formar al 30% de los docentes en procesos de articulación de la Media y la técnica, innovación y competencias laborales.	100% de docentes capacitados en Competencias laborales.		15%	15%

DESARROLLO DE LA COMPETENCIA TECNOLÓGICA (USO DE LAS TIC) INNOVACIÓN.

Uso de las tic en todos los programas de capacitación	x	x	x	x	x	100% de los cursos y programas de capacitación con acercamiento o al conocimiento de las TIC	Todos los programas y cursos de capacitación involucran el conocimiento y uso de las TIC dentro de sus estrategias de aprendizaje	100% de programas y cursos de capacitación utilizando las TIC	50%	100%	100%
Competencias tecnológicas	x	x	x	x	x	100% De los docentes capacitados y utilizando las TIC / total de docentes de Departamento	Fortalecer las competencias tecnológicas e informáticas de los docentes en los años 2012 - 2015, desde el uso y la práctica de las experiencias de aula.	100% de los docentes formados y actualizados en el uso de las competencias tecnológicas.		50%	50%
Uso de las tic en proyectos de aula	x	x	x	x	x	100% De las Instituciones educativas del Departamento desarrollan 3 proyectos de Aula utilizando las TIC	Formular e implementar 3 proyectos de aula que contemplen el uso de las TIC en cada Institución.	Todas las instituciones educativas están desarrollando al menos 3 proyectos de aula con el uso de las TIC	1	1	1
Fortalecer redes de conocimiento utilizando las tic					x	100% de las instituciones del Departamento hacen parte de una red de uso de las TIC.	Organizar y socializar los proyectos de investigación en el aula y las experiencias significativas de aula, en el 100% de las Instituciones a través de una red de uso y apoyo de las TIC	Conformación y puesta en marcha de una red de uso de las TIC.			

Procesos de Evaluativos	modelos de evaluación	x				número de docentes formados / número total de docentes	Formar 250 docentes en modelos de evaluación	250 docentes actualizados en modelos de evaluación	50	100	100
	Evaluación institucional	x				100 directivos y docentes formados / Número total de directivos y docentes del Departamento	Formar 100 directivos docentes y docentes en cuanto a la Evaluación Institucional	100 directivos docentes y docentes actualizados en procesos de Evaluación Institucional	25	50	25
	Evaluación de la enseñanza y los aprendizajes por competencias	x				Número de docentes formados / número total de Docentes	Formar 600 docentes en evaluación de la enseñanza y de los aprendizajes	600 docentes con conocimientos acerca de la evaluación de la enseñanza y de los aprendizajes por competencias		300	300
Incentivos para la profesionalización, actualización y cualificación docente.	Intercambio académico investigativo de docentes			x	x	Número de docentes en intercambio internacional / número total de Docentes	Posibilitar el Acceso de 10 docentes a programas de intercambio académico y de formación a nivel nacional o internacional	10 Docentes se han desplazado a otra ciudad o país a realizar estudios de postgrado		5	5
	Acceso a pregrados y postgrados			x	x	Número de docentes usuarios de las alternativas para estudiar / Tota de docentes	Brindar y facilitar alternativas económicas a los docentes para continuar con sus procesos de formación.	200 Docentes del Departamento han recibido facilidades económicas para continuar con su formación de pregrado o postgrado.	50	50	100

	Etnoeducación como prioridad	Etnoeducación viva en el departamento	x	x	x	x	x	Número de programas, capacitaciones y actividades que involucran el tema.	Apropiarse de la etno-educación como una herramienta de preservación de la cultura y calidad educativa, utilizando aspectos relacionados al tema en todos los cursos y capacitaciones.	Todos los cursos y programas del Departamento involucran la etno-educación dentro de los contenidos o metodologías a utilizar	100 %	100 %	100 %
--	-------------------------------------	---------------------------------------	---	---	---	---	---	---	--	---	-------	-------	-------