

**REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PERMANENTE DE DOCENTES Y DIRECTIVOS  
DOCENTES 2020-2023  
“Más oportunidades para el Desarrollo Profesional de Directivos y Docentes”**

**San José de Cúcuta, octubre de 2020**

Página 1



**REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PERMANENTE DE DOCENTES Y DIRECTIVOS  
DOCENTES 2020-2023  
“Más oportunidades para el Desarrollo Profesional de Directivos y Docentes”**

**SILVANO SERRANO GUERRERO**  
Gobernador del Departamento

**LAURA CRISTINA CACERES NIÑO**  
Secretaria de Educación Departamental

**San José de Cúcuta, octubre de 2020**



**COMITÉ DEPARTAMENTAL DE CAPACITACION Y FORMACION DOCENTE  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN NORTE DE SANTANDER**

**INTEGRANTES:**

**Laura Cristina Cáceres Niño**  
Secretaria de Educación Departamental

**Pastor Piñeres Velandia**  
Secretario Técnico del Comité Líder del Área Calidad

**Erika Alejandra Maldonado Estévez**  
Decano Facultad de Educación UFPS

**Nelson Mariño Landazábal**  
Decano Facultad de Educación Universidad de Pamplona

**Miguel Ángel Barragán**  
Coordinador de la Universidad Santo Tomás  
Representante Universidades Privadas

**Edgar Alfonso Santiago**  
Representante Centros de Investigación acreditados

**Juan Carlos García Duarte**  
CEID-ASINORT

**María José Garay Puerto**  
Representante SENA

**Mario Augusto contreras Medina**  
Representante del ISER-Pamplona

**Oscar Cristancho fuentes**  
Rector Normal Superior de Pamplona

**Jairo Sababana Sacheyra**  
Representante por las Etnias





TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN..... 6
JUSTIFICACIÓN ..... 8
CAPÍTULO I FORMULACIÓN..... 10
1. IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN..... 10
1.1. CONTEXTO DE LA ENTIDAD TERRITORIAL ..... 10
1.2. CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DIRECTIVOS Y DOCENTES ..... 12
1.2. PERCEPCIÓN DE DIRECTIVOS Y DOCENTES (Aplicación de formularios tipo encuesta)..... 16
1.3. ANÁLISIS PRUEBAS SABER 3º, 5º, 9º y 11º. .... 19
1.4. ÍNDICE SINTÉTICO DE CALIDAD-ISCE..... 21
1.5. ANÁLISIS EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DOCENTE 2.019. .... 22
1.6. RUTA DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL..... 23
1.7. PLAN DE APOYO AL MEJORAMIENTO 2.020-2.023 ..... 25
1.8. ANTECEDENTES DE FORMACIÓN DOCENTE EN EL DEPARTAMENTO. .... 26
1.9. PLAN NACIONAL DECENAL DE EDUCACIÓN 2.016-2.026. .... 28
1.10. PLAN DE DESARROLLO NACIONAL 2.018-2.022..... 30
1.11. PLAN DEPARTAMENTAL DE DESARROLLO 2.020-2.023. "MÁS OPORTUNIDADES PARA TODOS..... 33
1.12. NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE ..... 35
1.13. PRIORIZACIÓN DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN. .... 35
2. POLÍTICA DE FORMACIÓN DOCENTE ..... 37
2.1. MARCO NORMATIVO NACIONAL..... 37
2.2. ARTICULACIÓN DE LA POLÍTICA CON LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN. .... 41
2.3. MISIÓN ..... 44
2.4. VISIÓN ..... 44
2.5. CARACTERÍSTICAS DE LA POLÍTICA TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE..... 45
2.6. PRINCIPIOS ..... 46
2.7. ENFOQUES..... 49
2.8. CAMPOS Y LÍNEAS DE FORMACIÓN..... 51
2.8.1. Campo de formación. Educación en Emergencia ..... 52
2.8.2. Campo de formación. Pedagógica..... 53





2.8.3. Campo de formación. Disciplinar ..... 55

2.8.4. Campo de formación. Deontológica..... 56

2.8.5. Campo de formación. Tecnológico ..... 57

2.9. COHERENCIA Y PERTINENCIA DE LA POLÍTICA DE FORMACIÓN. .... 58

3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ..... 59

3.1. OBJETIVO GENERAL..... 59

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS ..... 59

3.3. METAS E INDICADORES ..... 61

3.4. ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN ..... 63

4. OFERTAS DE FORMACIÓN ..... 65

5. ANÁLISIS Y PROYECCIÓN DE VIABILIDAD ..... 66

5.1. FINANCIERA ..... 66

5.2. ADMINISTRATIVA..... 68

5.3. TÉCNICA ..... 68

CAPÍTULO II EJECUCIÓN..... 70

6. SOCIALIZACIÓN..... 70

7. OPERATIVIZACIÓN DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE .... 71

8. PROPUESTAS DE FORMACIÓN..... 71

8.1. CONVOCATORIAS ..... 71

8.2. EVALUACIÓN DE PROPUESTAS..... 72

CAPÍTULO III SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN ..... 72

9. SEGUIMIENTO..... 72

10. EVALUACIÓN..... 72

BIBLIOGRAFÍA..... 74



## INTRODUCCIÓN

Con la Constitución Política de Colombia de 1991 el Estado emprendió el camino hacia la descentralización política y administrativa del territorio nacional siendo materializada en la Ley 60 del 1993, mediante la cual se otorgó a los departamentos autonomía para gestar su propio desarrollo partiendo de sus necesidades, iniciativas y recursos. Ello ha erigido un nuevo rol y al mismo tiempo ha sido un reto para las Secretarías de Educación y los Establecimientos Educativos en dirección a su posicionamiento como escenarios donde se planea, ejecuta, evalúa y se hace seguimiento a una educación pertinente, coherente, innovadora y de calidad a beneficio de todos sin distinción de raza, credo, inclinación política, lenguaje, etc. Dicha labor es regulada por organismos de orden nacional; así el Congreso de la República de Colombia decreta normas que reglamentan el servicio educativo a través de la Ley General de Educación 115 de 1994, alineada al artículo 67 de la Constitución Política en el que se asume la educación como un derecho innato de toda persona y un servicio público con función social.

De esta manera, los lineamientos normativos de la Ley 115 de 1994 regulan el Servicio Público de la Educación *“acorde a las necesidades e intereses de las personas, las familias y la sociedad”*. Por su parte, las Secretarías de Educación y los Establecimientos Educativos enmarcados en esta normatividad y sus derivadas formularán planes, programas y proyectos tendientes a fortalecer una educación de calidad. En ese orden de ideas, la entidad territorial certificada teniendo en cuenta las características del territorio inmediato y las competencias que le asisten por Ley 715 de 2011 como administradora del servicio educativo, deberá considerar la formulación de un Plan Territorial de Formación para directivos docentes y docentes con características de pertinencia, coherencia y viabilidad.

Por lo anterior, el documento Plan Territorial de Formación de Docentes y Directivos Docentes cobra gran importancia en la medida que alimenta y fortalece la calidad educativa, toda vez que en él se materializa las necesidades de formación de los docentes y directivos docentes en planes, programas y proyectos que tiene por objeto la cualificación, actualización y formación de talento humano de alta calidad, calidad que finalmente favorecerá los procesos de enseñanza-aprendizaje, la innovación, la creatividad y el desarrollo y desempeño integral del estudiante.

Para formular el Plan Territorial de Formación Docente del departamento de Norte de Santander, es necesaria considerar diferentes fuentes de información tales como: percepción y perspectiva de los docentes y directivos docentes acerca de su propia formación, planes de mejoramiento institucional como resultado de autoevaluaciones institucionales, análisis de los resultados de pruebas externas aplicadas a estudiantes, análisis de resultados de evaluaciones anuales de desempeño de los docentes y directivos docentes donde son consideradas las competencias funcionales y comportamentales, oferta de formación de las instituciones presentes en la región, referentes de la política educativa nacional, al igual que los Planes de Desarrollo tanto



Nacional como Regional y las características que circundan el contexto inmediato de la Entidad Territorial; dichos insumos brindarán a la Secretaría de Educación información relevante para la identificación de las necesidades de formación que posteriormente serán incorporadas a la política y a la planeación estratégica del Plan Territorial de Formación Docente. Este proceso irá de la mano asesora del Comité Territorial de Capacitación, conformado por “representantes de las universidades, facultades de educación, escuelas normales superiores, centros especializados de educación e investigación y grupos étnicos con incidencia en la región”, bajo el liderazgo de la Secretaría de Educación Departamental. Igualmente cuenta con el apoyo de organizaciones de base y ayuda internacional brindada por diferentes organismos de cooperación presentes en el territorio.

Acorde con los planteamientos nacional y departamental mediante los cuales se busca mejorar la calidad educativa, la Secretaría de Educación de Norte de Santander, formula el Plan Territorial de Formación Docente –PTFD, con el objetivo de *responder a las necesidades de formación, capacitación y actualización de directivos y docentes, a través de la definición de una política y la ejecución de estrategias de formación que deriven en el fortalecimiento del ejercicio docente en el ser, saber y hacer pedagógico*, acciones que tienen como destinatario final los niños, niñas y jóvenes del departamentos de quienes se esperan logren culminar su trayectoria educativa completas.



## JUSTIFICACIÓN

La escuela, tal y como la conocemos, es el resultado de una construcción histórico-social, lejos de responder a una construcción de existencia natural, por esta razón es posible identificar en ella una estrecha relación entre institucionalización de la educación y los valores relevantes que cada grupo poblacional asume en beneficio de su interacción y desarrollo. En este sentido, la escuela se configura a partir de prácticas educativas y sociales, experimenta transformaciones constantes, se resignifica para pensarse de nuevo y asume retos para dar respuesta a las demandas del contexto y a las necesidades y expectativas de la comunidad en general. Desde esta perspectiva, es posible hablar de un escenario educativo emergente producto de la pandemia, que traerá consigo grandes desafíos en los ámbitos de la pedagogía, la didáctica y las metodologías a ser utilizadas por directivos y docentes en procura de lograr aprendizajes significativos en los niños, niñas y jóvenes, teniendo de presente las características y condiciones del territorio en que cada educador desempeña sus funciones. En consecuencia, la formación docente demanda el desarrollo y fortalecimiento de competencias entendidas como las capacidades y habilidades que dan valor al accionar de cada sujeto, para responder asertivamente a la demanda educativa actual, donde los estudiantes fueron obligados a tomar distancia del escenario físico de la escuela, pero también entre pares. Es allí donde cobra relevancia el Plan Territorial de Formación Docente.

El Plan Territorial de Formación Docente más que un compendio de necesidades y programas de formación es una herramienta de gestión que la permite a la Entidad Territorial elevar sus índices de calidad a partir de la cualificación del talento humano, en especial de quienes mantienen un contacto directo con los niños, niñas y jóvenes por quienes la educación cobra especial sentido. Desde este precepto, para avanzar en dirección a la calidad de la educación el gobierno y las ET -responsables de la prestación del servicio-, deberán labrar el camino y facilitar las herramientas que hagan posible el **desarrollo profesional de los docentes y directivos docentes**<sup>1</sup>, a partir de una propuesta contextualizada que responda a las necesidades, expectativas y posibilidades de los educadores, que promueva además, la potencialización de las actitudes, valores, motivaciones e intereses con que asumen su función social y educativa, igualmente que incluya el fortalecimiento de los conocimientos y saberes disciplinares puestos al servicio de los estudiantes.

Según reporte suministrado por el área de Talento Humano, se podría afirmar que la Secretaría de Educación de Norte de Santander cuenta con una planta de personal de directivos y docentes profesionalizada en un 88%, no obstante, el sistema educativo sin ser estático mantiene una dinámica de transformación constante que obedece a diversos factores, por ejemplo en la actualidad (año 2020) se enfrenta a los retos y demandas educativas, sociales, culturales, económicas, entre otras, provocadas por la pandemia COVID-19. Luego, una escuela que se transforma es una escuela que crece, innova,

<sup>1</sup> Ministerio de Educación Nacional-MEN. Construyendo el Plan Territorial de Formación Docente. Guía para su elaboración. 2011. Pág. 11.



mejora continuamente y contribuye al desarrollo territorial; para ello el docente y directivo docente en su rol de líder educativo deberá poseer y llevar a la práctica capacidades y habilidades personales y profesionales para contribuir a la transformación de las realidades de los territorios y sus pobladores, propiciando desde su quehacer pedagógico al mejoramiento de los aprendizajes de niños, niñas, jóvenes y adolescentes sin distinción de género, edad, raza, clero, etnia y demás, en ambientes de sana convivencia fundamentados en principios de equidad, paz e inclusión. Para lograrlo deberá contar con aliados estratégicos, algunos de los cuales podrían ser: el compartir experiencias y saberes entre pares, las iniciativas de capacitación y actualización docente promovidas por el Ministerio de Educación Nacional y la Secretaría de Educación Departamental y el aprendizaje autónomo. Allí radica la importancia del por qué y para qué un Plan Territorial de Formación Docente, ¿por qué? Porque existe como proceso de mejoramiento continuo y se establecen en él las estrategias para una cualificación y actualización docente pertinente, coherente y viable, consolida y prioriza las necesidades de formación que se desprenden de un análisis de contexto, permite canalizar y aunar esfuerzos técnicos y administrativos en función del cumplimiento de metas y objetivos de formación y promueve nuevas formas de ser, saber y hacer en los entornos educativos. ¿Para qué?, para articular políticas y estrategias institucionales que fortalezcan la oportunidad de respuesta de directivos y docentes a las diferentes situaciones que viven los niños, niñas y jóvenes en cada uno de sus territorios de tal manera que logren avanzar progresivamente en el paso de un nivel a otro hasta cumplir el total de su trayectoria educativa. Finalmente, porque como lo afirma el Ministerio de Educación Nacional “fortalecer las competencias profesionales de los docentes incide de manera directa en el desarrollo de las competencias de los niños, niñas y jóvenes<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Ibid.



## CAPÍTULO I FORMULACIÓN

### 1. IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN

#### 1.1. CONTEXTO DE LA ENTIDAD TERRITORIAL<sup>3</sup>

##### **Generalidades**

El departamento de Norte de Santander está caracterizado por su heterogeneidad geográfica debido a la variedad del relieve que da lugar a diferentes pisos térmicos y una amplia hidrografía; dichos factores inciden de manera positiva en la interacción de las comunidades, presente en la demanda y oferta de bienes dentro y fuera de la región. Igualmente, las características geográficas fueron determinantes en la conformación de asentamientos poblacionales que conforme a los recursos aportados por la tierra y el uso del suelo desarrollaron diversas formas de producción, su propia idiosincrasias y manifestaciones culturales particulares.

No obstante, “superar la barrera natural y conectarse con otros territorios al trazar, construir y utilizar vías para el tránsito de mercancías y personas, generó a su vez el florecimiento y preponderancia de poblaciones sobre porciones del territorio más pequeñas con similares condiciones ambientales y productivas y que potenciado por la capacidad de interconectarse con otros centros, impulsó el crecimiento y predominio del territorio”<sup>4</sup> esto explicaría en parte los desequilibrios entre “polos de desarrollo y sus territorios asociados”. Es posible afirmar que 31 municipios del departamento cuentan con una economía rural basada en la producción agropecuaria.

Es así como la diversidad y heterogeneidad del territorio, demanda de la administración de Norte de Santander el diseño y la ejecución de acciones diferenciadas que den respuesta asertiva a las particularidades de la población. Y en este sentido el departamento está sectorizado en seis (6) subregiones a saber:

- Norte, corresponde al 23% del territorio caracterizada por la presencia de los resguardos indígenas.
- Oriental, ocupa el 9.2% del departamento, allí se encuentra ubicado el centro de las decisiones políticas, administrativas y financieras.
- Occidental, los municipios ubicados en esta zona hacen parte del 35.7% del territorio con epicentro en Ocaña. Se caracteriza por ser una micro-región que se articula con el departamento de Santander.
- Central, corresponde al 9.7% del departamento.
- Sur-occidental, de ella hacen parte 6 municipios con una ocupación territorial de 10.6% predomina un clima medio y frío.

<sup>3</sup> Este numeral puede ser ampliado en el documento Plan de Desarrollo para Norte de Santander 2020-2023. “Más oportunidades para todos”.

<sup>4</sup> Ibid.

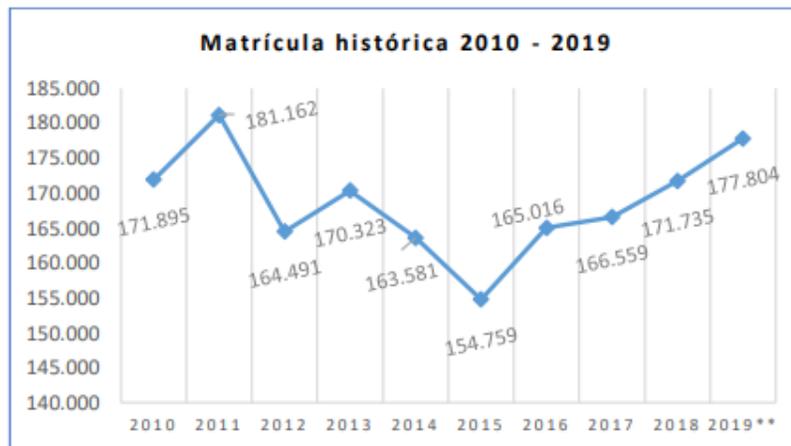
- Sur-Oriental, finalmente esta región ocupa el 11.8% del territorio departamental, caracterizada por su ubicación de frontera<sup>5</sup>.

Siendo un departamento de frontera, Norte de Santander es escenario de una hibridación cultural y una volatilidad económica permanente que se agudiza con la tensión de las relaciones políticas entre los gobiernos centrales de Venezuela y Colombia; afectando de manera drástica la dinámica social y económica del departamento, evidente en las restricciones del paso de los estudiantes de las ciudades de Táchira y San Antonio a las instituciones educativas de Cúcuta y Villa del Rosario y el cambio de puerto para la comercialización principalmente del carbón térmico produciendo un aumento en los costos.

### Sector Educativo

La situación migratoria producto de la crisis socioeconómica de Venezuela ha llevado a un número significativo de niños, niñas y jóvenes del país vecino a acceder al sistema educativo colombiano, lo cual ha mantenido en equilibrio la cobertura educativa del departamento, sin embargo, la pandemia producto de la COVID-19 da origen al retorno de muchas familias a su país de origen, fluctuando los registros de matrícula.

Si bien la cobertura más alta se presentó en el año 2011 con 181.162 estudiantes, entre el 2015 y el 2019 se ha presentado un aumento considerable producto de la migración masiva de venezolanos y en parte por la oficialización de la planta docente de la región de El Catatumbo, de los cuales 64% reciben atención en zona urbana y 36% en zonas rurales.



Fuente: Plan de Desarrollo para Norte de Santander 2020-2023

El departamento de Norte de Santander cuenta con 211 Establecimientos Educativos de los cuales el 51.6% (109) son Centros Educativos Rurales y 48.3% (106) Instituciones Educativas (59 urbanas y 43 rurales), en ellas converge una población estudiantil oficial

<sup>5</sup> Ibid. Pág. 12.

de 162.833 educandos entre niños, niñas y jóvenes, matrícula que se divide en: 149.053 en oficial regular y 13.780 en oficial regular contratada, además de una matrícula no oficial de 14.971 estudiantes<sup>6</sup>. De otra parte, las acciones adelantadas por el proceso de articulación de los niveles educativos registran 76 Instituciones Educativas de carácter técnico articuladas con el SENA y la Universidad Industrial de Santander-UIS en 35 municipios del departamento. Así mismo, la prestación del servicio educativo está a cargo de 375 directivos docentes (99 rectores, 99 directores rurales, 164 coordinadores, 3 supervisores y 10 directores de núcleo) y 6.504 docentes de aula. Al considerar el estatuto de vinculación docente se determina que el 50.3% están cobijados por el Decreto 2277 de 1979 y el 49.7% bajo el Decreto 1278 de 2002.

Frente a la tasa de deserción registrada en el año 2.019 respecto al registro del año 2.010 se presenta una reducción que podría estar asociada a la implementación de estrategias de permanencia como los programas: PAE, transporte escolar y la oferta de Modelos Educativos Flexibles. Sin embargo, es imperativo reconocer que en el departamento de Norte de Santander existen algunos factores que provocan los casos de deserción tales como: la movilidad de las familias (incluidos los migrantes), la falta de oportunidades laborales, el orden público, la dispersión geográfica, la falta de oferta educativa hasta grado 11 en algunas regiones, la falta de interés de los estudiantes por permanecer en el sistema y la baja oferta de educación terciaria en la región.

En respuesta a lo anterior, el Plan de Desarrollo para Norte de Santander 2020-2023 "Más Oportunidades para Todos" en la línea de Educación tiene por objetivo "*transformar la educación como eje de generación de más oportunidades, no solo para los niños, niñas, adolescentes y jóvenes, sino para sus familias y toda la sociedad mediante acciones que garanticen condiciones para las trayectorias completas en el sistema escolar con modelos educativos pertinentes y de calidad*"<sup>7</sup>, a partir de los siguientes programas:

- "Educación inicial,
- nadie se queda sin estudiar,
- educar con calidad con más oportunidades para transformar vidas,
- educación superior con calidad para reducir brechas e inequidades y
- Fortalecimiento institucional y corresponsabilidad de todos los actores"<sup>8</sup>.

## 1.2. CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DIRECTIVOS Y DOCENTES

La planta de personal directivos docentes y docentes para el departamento de Norte de Santander como entidad certificada en educación, registra 6.779 cargos oficiales asignados a 211 establecimientos educativos. Además de la educación regular, la entidad territorial atiende el 0.6% del total de la matrícula del departamento a través de la modalidad de educación contratada, distribuida en dos (2) establecimientos

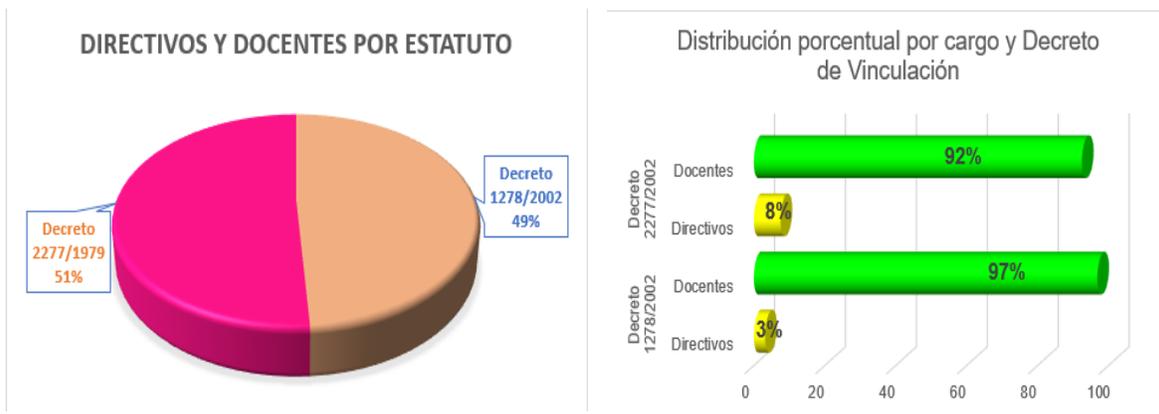
<sup>6</sup> Ibid. Pág. 26

<sup>7</sup> Ibid. Pág. 55

<sup>8</sup> Ibid. Págs. 55, 56, 58, 59, 60.

Etnoeducativos: Bari del Cabildo Motilón Barí en los municipios de Tibú, Convención, el Carmen y Teorema y U"Wa- Izketa Segovia en los municipios de Toledo y Chitagá. Dado lo anterior, existe una planta docente contratada de 27 docentes, 1 orientador y 2 directivos docentes para el establecimiento Etnoeducativo Bari del Cabildo Motilón Barí y 23 docentes (Dinamizadores), 6 profesionales de apoyo pedagógico y 2 directivos docentes para el establecimiento Etnoeducativo U"Wa- Izketa Segovia.

La planta de directivos y docentes del departamento según estatuto de vinculación está conformada de la siguiente manera.

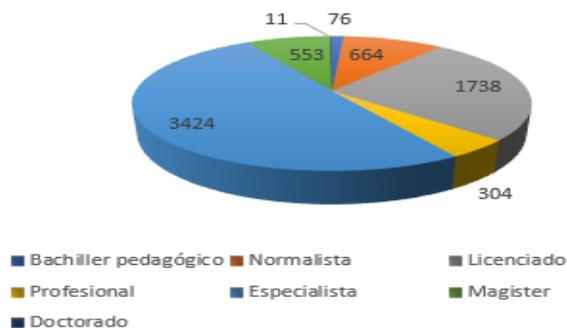


Elaboración propia a partir de la información reportada por el proceso de planta de personal al proceso PAM 2020.

De acuerdo con los datos suministrados por el proceso "planta de personal" -para la elaboración del Plan de Apoyo al Mejoramiento- se identifica que el 49% del personal entre directivos y docentes están vinculados al sistema educativo bajo el estatuto 1278/2002, mientras que el 51% restante pertenecen al estatuto 2277/1979 lo cual representa en estos últimos más de 40 años de servicio como educadores, este valor cobra relevancia en la medida que sea posible determinar las líneas y tiempos de actualización, capacitación y formación en la que hayan participado durante su trasegar educativo, toda vez que ello incide en la innovación de su práctica pedagógica y el desarrollo de las competencias que pudiere demandar las dinámicas sociales y educativas del territorio donde laboran.

En cuanto al cargo que ostentan se identifica que del 100% de los educadores nombrados mediante Decreto 1278/2002 el 3% ostentan cargos directivos y el 97% laboran como docentes de aula. En el caso de los docentes vinculados por Decreto 2277/1979, en cargos directivos se encuentra el 8% del 100% de ellos. Lo cual le significa al departamento una planta docente que continua en proceso de renovación.

### Perfil profesional planta de cargos

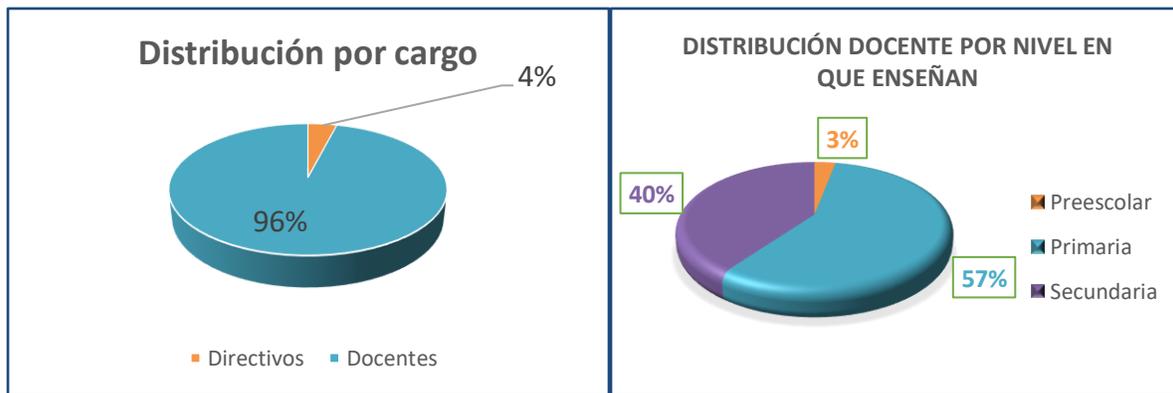


Fuente de los datos de la gráfica: Proceso PAM-SED 2020

El perfil académico de directivos docentes y docentes del departamento indica que: Es una planta de personal profesionalizada en un 88.9%, de ellos el 25.6% poseen título de licenciados, el 4.4% son profesionales en disciplinas diferentes, el 50.5% tienen especialización, el 8.1% maestría, y el 0.1% poseen doctorado (11 cargos); de otra parte, aún existen un 1.1% con nivel de bachiller y el 9.7% normalistas. Si bien se ha de reconocer la profesionalización de la planta de directivos y docentes que en gran parte registra nivel de posgrado; las oportunidades de formación deberán concentrarse de manera prioritaria en el 9% de normalistas y el 1.1% de quienes aún permanecen en la formación básica de bachiller.

De acuerdo con los datos suministrados por el Sistema Humano, en la planta docente del departamento Norte de Santander aún permanecen en ejercicio 2 docentes clasificados en los grados transitorios A y B que corresponden a educadores escalafonados en 4ª y 3ª categoría de primaria respectivamente. Se observa además que el 88% de los directivos y docentes adscritos al Sistema Educativo del departamento por Decreto 2277/1979 lograron avanzar hasta el grado 14 del escalafón, mientras que el 5.5% se mantienen en el grado 13, 5.5% entre los grados 7 y 12 y, finalmente, el 1.1% están entre 1 y 6. Estas cifras reflejan el interés de los directivos y docentes por su formación y actualización, toda vez que más del 50% de ellos emprendieron acciones de cualificación para ascender en el escalafón. Por su parte, de los 3.329 (aproximadamente) directivos y docentes vinculadas por Decreto 1278 de 2002, un porcentaje aproximado de 50% están clasificados en grado 2A y 19% en grado 1A. Cabe destacar que el nuevo estatuto docente 1278 de 2002, exige mayor profesionalización asociado al escalafón, para mejoramiento salarial<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Plan de Apoyo al Mejoramiento. SED 2020-2023.



Elaboración propia.

Según cargo que desempeñan la planta docente del departamento está distribuida de la siguiente manera, aproximadamente el 4% ocupan cargos como directivos docentes (rectores, directores y/o coordinadores), mientras el 96% restante son docentes de aula, orientadores y/o tutores.

En la gráfica lateral derecha encontramos la distribución de los docentes según nivel educativo al cual están asignadas, se identifica de esta manera que aproximadamente el 57% enseñan a niños y niñas que cursan básica primaria, el 40% desarrollan procesos de enseñanza-aprendizaje con niños, niñas y jóvenes que avanzan en secundaria y el 3% aproximadamente atienden niños y niñas en edad de preescolar.



Al mirar la planta docente desde la perspectiva de género. Encontramos que el 66% de los cargos están cubiertos por mujeres y el 36% restante por hombres. En cuanto a lo que se refiere al nivel de formación hombres y mujeres presentan un alto grado de equidad, puesto que aproximadamente el 11% de cada uno registra un nivel de formación no mayor a normalista y el 49% han logrado titulación posgradual, por

cuanto al momento de ofertar formación para la profesionalización docente desde el campo disciplinar la oportunidad debería ser priorizada para ese 11% de hombres y mujeres que aún no logran su titulación como licenciados y quienes en su mayoría están vinculados a la planta docente bajo el Decreto 1278/2002.



Elaboración propia. Fuente de los datos proceso planta de personal SED 2020

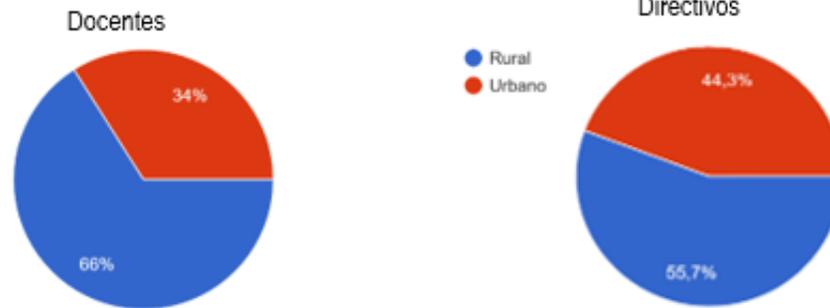
De acuerdo con los porcentajes que se visualizan en la gráfica solo el 3% de los docentes de aula tiene formación disciplinar en lengua extranjera. La ausencia de un mayor número de docentes formados en esta disciplina estaría directamente relacionada con los resultados obtenidos por los estudiantes en la prueba SABER 11<sup>o</sup> para esta área.

## 1.2. PERCEPCIÓN DE DIRECTIVOS Y DOCENTES (APLICACIÓN DE FORMULARIOS TIPO ENCUESTA).

En cabeza del área de Calidad Educativa, la Secretaría de Educación de Norte de Santander condujo la aplicación de un formulario tipo encuesta dirigido a directivos y docentes con el objetivo de conocer sus opiniones respecto a la formación recibida en los últimos dos años, pero además y relevante poder establecer de primera fuente lo que consideran son sus necesidades de formación. Si bien es una realidad la limitación financiera que enfrentan las entidades territoriales, también reconocemos la gestión de alianzas que pueden conducir a dar respuesta a algunas demandas identificadas mediante los resultados de la encuesta; teniendo de presente los objetivos, estrategias y programas a través de los cuales el gobierno nacional y departamental buscan generar mayores capacidades y habilidades docentes en pro del mejoramiento de la calidad.

Así las cosas, se dispuso a través de medios virtuales la invitación al diligenciamiento del cuestionario. Reconocemos que la respuesta de directivos y docentes fue bastante significativa, 192 y 1.990 respectivamente; en su mayoría procedentes de Establecimientos Educativos ubicados en zona rural, de 38 de los 39 municipios no certificados del departamento, el gran ausente es Puerto Santander de quien no se obtuvieron registros.

UBICACIÓN POR ZONA DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO EN EL QUE LABORA  
1.990 respuestas



De otra parte, directivos y docente registran amplio nivel de formación académica puesto que más del 60% cuentan con título en posgrados (especialización y maestría).

Este ejercicio de indagación tuvo en cuenta igualmente a aquellos docentes que laboran en E.E. donde tienen lugar los Proyecto Educativo Comunitario; con preguntas como si contaban con formación en etnoeducación, en caso afirmativo en qué nivel han obtenido dicho conocimiento y en caso negativo en qué nivel le gustaría recibir formación. Encontramos que de 17 directivos que expresan tener formación en etnoeducación el 59% es en nivel técnico, mientras que de 108 docentes que respondieron a la pregunta, el 34% han realizado formación técnica, seguido por un 20% que tienen título universitario en etnoeducación. Por supuesto, para aquellos que no han recibido instrucción en esta temática les gustaría hacerlo a través de diplomas.

En los últimos dos años más del 60% de los directivos y docentes han participado en procesos de formación, al consultar por el nivel de satisfacción algo más del 45% consideran que ha sido pertinente, coherente, apropiado y eficaz. Las temáticas de mayor interés comprenden: uso de las tecnologías, educación en emergencia, programa Todos a Aprender, diseño curricular, Escuela Nueva, Proyectos Transversales y evaluación por competencias. Las entidades oferentes de mayor recordación son: Ministerio de Educación Nacional, Ministerio de las TIC, Universidad Francisco de Paula Santander, Fundación Save the Children, Gobernación de Norte de Santander, Universidad Nacional, Consejo Noruego, Corporación paz y democracia, Universidad de Pamplona, entre otras.

Llegados al punto de la identificación de las necesidades de formación desde la postura de sus actores principales, encontramos que:

Los directivos docentes priorizan la formación en TIC porque:

*“Se evidencio falencia en estrategias pedagógicas para la atención de estudiantes en la estrategia de trabajo en casa”<sup>10</sup>.*

<sup>10</sup> Percepción de un directivo docente, extraída de los resultados de la encuesta diagnóstica aplicada, noviembre de 2020.

Los docentes priorizan la formación en TIC porque:

“La pandemia dejó como experiencia que debemos estar preparados para trabajar desde casa, usando la tecnología”<sup>11</sup>.

A continuación, se relaciona en una tabla de datos la información lacónica de las necesidades de formación identificadas producto de la encuesta, organizada de acuerdo con la pregunta y el cargo. De las preguntas de selección se enuncian las tres primeras con mayor inclinación y las abiertas aquellas que se repiten con mayor frecuencia.

PREGUNTA	NECESIDAD DE FORMACIÓN DIRECTIVOS	NECESIDAD DE FORMACIÓN DOCENTES
6. Campo de formación que debería fortalecer en su desempeño	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pedagógica.</li> <li>• Científico-investigativo.</li> <li>• Educación en emergencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pedagógica.</li> <li>• Científico-investigativo.</li> <li>• Tecnológico.</li> </ul>
7. Área que priorizaría en un proceso de formación para fortalecer los procesos de la Institución Educativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Práctica pedagógica.</li> <li>• Diseño curricular.</li> <li>• Uso de tecnologías</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso de tecnologías</li> <li>• Práctica pedagógica</li> <li>• Proyectos Transversales</li> </ul>
8. Competencias que debería fortalecer para implementar una educación inclusiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño de currículos integrados, flexibles, pertinentes, contextualizados e incluyentes.</li> <li>• Competencias para la gestión escolar.</li> <li>• Modelos Educativos Flexibles y contextualizados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño de currículos integrados, flexibles, pertinentes, contextualizados e incluyentes.</li> <li>• Modelos Educativos Flexibles y contextualizados.</li> </ul> <p><i>Comparten el tercer lugar con el mismo porcentaje:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias para la gestión escolar.</li> <li>• Competencias digitales</li> <li>• Competencias para la motivación de los aprendizajes.</li> </ul>
9. Programa de formación que priorizaría en periodo pospandemia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso de tecnologías</li> <li>• Modelos Educativos Flexibles</li> <li>• Evaluación de los aprendizajes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso de tecnologías</li> <li>• Modelos Educativos Flexibles</li> <li>• Escuelas seguras</li> </ul>
10. Formación de Directivos Docentes que aportan valor al mejoramiento de la calidad <b>Comparten respuestas con...</b>	<p><b>Pedagógico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseños curriculares integrales, flexibles, pertinentes y contextualizados.</li> <li>• Modelos Educativos Flexibles</li> <li>• Evaluación de los aprendizajes</li> </ul>	En el campo de formación pedagógico, directivos y docentes comparten opinión frente a aquello que aporta valor al mejoramiento de la calidad, a las que se sumarían
11. Procesos de formación que requieren	<p><b>Deontológico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño de un plan de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualización pedagógica</li> <li>• Escuela nueva</li> </ul>

<sup>11</sup> Percepción de un docente, extraída de los resultados de la encuesta diagnóstica aplicada, noviembre de 2020.



<p>los equipos de trabajo institucional. (pregunta dirigida a directivos)</p> <p>11. Procesos de formación en los que le gustaría participar (pregunta dirigida a docentes)</p>	<p>mejoramiento como propuesta de intervención para el fortalecimiento de los procesos curriculares.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias para la gestión escolar integral del PEI y del PMI.</li> <li>• Administración educativa</li> </ul> <p><b>Disciplinar</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Especializaciones</li> <li>• Maestrías</li> <li>• Doctorados</li> </ul> <p><b>Educación en emergencia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Protección</li> <li>• Escuelas seguras</li> </ul> <p><b>Tecnológica</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso de TIC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyectos Transversales</li> <li>• Competencias básicas</li> </ul> <p>En el campo deontológico expresan interés por:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bienestar emocional y motivación.</li> <li>• Capacitación en inclusión.</li> <li>• Competencias para la gestión escolar integral y la innovación.</li> </ul> <p>Finalmente, en los campos de formación: educación en emergencia y tecnología comparten el mismo interés.</p>
<p>Curiosamente, aunque el campo de formación científico-investigativo ocupa el segundo lugar en orden de prioridad para fortalecer el desempeño docente, en la pregunta No.11 se registra baja intensidad por este tema.</p>		

A manera de conclusión, vemos que el currículo integrado, los MEF y el uso de TIC son una prioridad para directivos y docentes, quizá determinada por las condiciones del contexto y las dinámicas sociales que afectan a la escuela y en mayor grado la emergencia sanitaria declarada por el Gobierno Nacional tras la llegada de la pandemia. Lo cierto es que el mundo de lo educativo no es estático y la formación permanente y continua de docente “mantiene vigente el desarrollo del ejercicio profesional del educador, además de cualificar la acción educativa y de forma permanente actualizar, adecuar y correlacionar con los nuevos paradigmas producto de los avances conceptuales, metodológicos y pedagógicos que surgen y se derivan de las dinámicas de cambio en los procesos de conocimiento y enseñanza, haciéndose más pertinente frente a los desafíos de una realidad cada vez más compleja en razón a los cambios culturales, más globalizada y mediada por un mundo más interactivo”<sup>12</sup>.

### 1.3. ANÁLISIS PRUEBAS SABER 3º, 5º, 9º Y 11º.

Realizar pruebas censales en los grados de básica (primaria y secundaria) tiene por objetivo obtener información sobre las competencias desarrolladas por los estudiantes que cursan dichos niveles académicos, a través de una evaluación estandarizada que se encuentra bajo la responsabilidad del ICFES. Para el MEN ésta “prueba representa un

<sup>12</sup> Uribe Garzón, Sonia Milena. Artículo. La formación continuada de docentes y su impacto en la transformación de la práctica educativa de los docentes del colegio entre nubes sur oriental. Bogotá 2012.



componente fundamental de la estrategia de mejoramiento de la calidad de la educación, puesto que permite valorar si los estudiantes están alcanzando las metas y si están mejorando con el paso del tiempo”<sup>13</sup>. Los resultados deberán ser analizados y utilizados por los Establecimiento Educativos y Entidades Territoriales Certificadas – como lo indica el proceso *D01.01. Análisis y uso de los resultados de las evaluación interna y externa de los estudiantes* -, en la toma de decisiones oportunas conducente a emprender acciones que garanticen la permanencia del estudiante en el sistema educativo y la terminación de su trayectoria educativa. Por lo tanto, tendríamos que preguntarnos ¿Qué tan preparados están nuestros docentes y directivos docentes para proceder con el análisis y uso de los resultados SABER en cada uno de los niveles valorados?

De otra parte, el Ministerio de Educación Nacional anunció el regreso de las pruebas SABER para 3º, 5º y 9º como parte de la estrategia “Evaluar para avanzar” <sup>14</sup>. La aplicación de los cuadernillos se realizó los días 6 y 8 de noviembre de 2.019 en 29 departamentos del país con calendario A. Las pruebas SABER 3º, 5º y 9º aplicadas en el año 2.019 incluyeron diseños incluyentes para personas con discapacidad<sup>15</sup>. Sin embargo, una vez revisada la página del ICFES aún no se encuentran los resultados, razón por la cual para efectos del Plan Territorial de Formación 2020-2023 se tomarán como referencia los últimos consolidados del ICFES sobre la prueba diligenciada por los educandos en el año 2.017 y las aplicadas a los estudiantes de grado 11º en el año 2.019.

Los documentos guía consultados durante el análisis de los datos se relacionan a continuación:

- Informe Resultados Nacionales SABER 3º, 5º y 9º, 2012-2017,
- Informe nacional de Resultados del Examen SABER 11 2018,
- Reporte de resultados del examen SABER 11º por aplicación 2.019 Entidades Territoriales.

El análisis permitió la identificación de algunas necesidades de formación docente relacionadas con las competencias en las que los estudiantes presentan menor desempeño; al considerar que la apropiación y orientación de éstas por parte de los educadores, garantizará el mejoramiento de los resultados en pruebas SABER.

En síntesis, las necesidades de formación docente derivadas del análisis de las pruebas SABER 3º, 5º, 9º y 11º fueron:

- ✚ Se requiere la implantación de estrategias pedagógicas, didácticas y metodológicas conducentes a fortalecer en el área de lenguaje las competencias de lectura y escritura, y en el área de matemáticas las competencias de razonamiento y argumentación y planteamiento y resolución de problemas.

<sup>13</sup> Informe Resultados Nacionales SABER 3º, 5º y 9º, 2012-2017. Colombia 2018. Pág. 7.

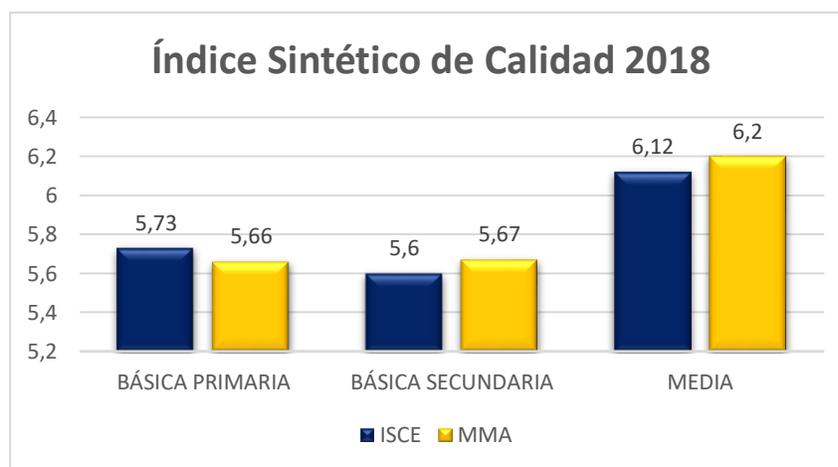
<sup>14</sup> <https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-390402.html?noredirect=1>.

<sup>15</sup> Idid.

- ✚ Desarrollo de competencias para el análisis, interpretación y argumentación de textos.
- ✚ Contextualización del diseño curricular, especialmente para la zona rural.
- ✚ Es necesario fortalecer la práctica de las competencias ciudadanas que le permitan al estudiante actuar en contexto.
- ✚ Es pertinente que los docentes amplíen sus capacidades y habilidades en el desarrollo de iniciativas innovadoras que promuevan la investigación y el uso de las tecnologías como mecanismo para promover el desarrollo personal y social de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes.
- ✚ Formación y cualificación bilingüe.

#### 1.4. ÍNDICE SINTÉTICO DE CALIDAD-ISCE

Durante los años 2.017 y 2.018 el conjunto de Establecimientos Educativos del departamento de Norte de Santander registró un mejoramiento progresivo en el Índice Sintético de Calidad Educativa-ISCE en todos los niveles de formación, básica primaria particularmente superó el estimado nacional para el Mejoramiento Mínimo Anual-MMA - como se observa en la gráfica N°. 3, sin embargo, en la básica secundaria y media los valores permanecieron por debajo del MMA.



A partir de los resultados obtenidos entre las vigencias 2.015-2.018, en el “Informe de Gestión 2.016-2.019” presentado por la Secretaría de Educación del departamento se estima que los indicadores a priorizar para continuar mejorando en materia de calidad educativa corresponden a: ambientes de aprendizaje, resultados de pruebas externas, deserción escolar, aprobación y reprobación<sup>16</sup>. El Ministerio de Educación Nacional por su parte, reconoce los esfuerzos adelantados por las Entidades Territoriales en aras de incrementar el ÍSCE y en artículo del 11 de mayo de 2.017 resalta al departamento de Norte de Santander que se ubicó en el 4º lugar entre los ISCE más altos del país con 5,63

<sup>16</sup> Informe de Gestión con énfasis en la garantía de los derechos de la infancia, adolescencia y juventud 2016-2019. Secretaría de Educación Norte de Santander.

para primaria y 3º en Media con 6,11<sup>17</sup>. Igualmente, respecto a los resultados del año 2.018 exaltó al Centro Educativo Rural Llano Alto del municipio de Abrego como el mejor ISCE del país en colegios de secundaria con 8.32<sup>18</sup>.

#### 1.5. ANÁLISIS EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DOCENTE 2.019.

De acuerdo con el Decreto 3782/2007, la evaluación anual de desempeño laboral docente es la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y los logros obtenidos durante su gestión. Esta evaluación es un proceso permanente que permite verificar el quehacer profesional de los educadores, identificando fortalezas y aspectos de mejoramiento, mediante la valoración de sus competencias funcionales y comportamentales.

Es importante destacar que la evaluación y el plan de desarrollo profesional, cumplen una función formativa toda vez que le permite al directivo docente y al docente “situarse como integrante de una comunidad educativa, verse en el espejo de su práctica, en los juicios objetivados de sus colegas, estudiantes, padres de familia y, en consecuencia, mejorar su relación con sí mismo, con los demás y con su trabajo”<sup>19</sup>.

Ahora bien, el Decreto 1278 de 2002 que dio origen a un nuevo estatuto docente propicio además algunas modificaciones en temas como el ascenso en el escalafón y el surgimiento de la evaluación de desempeño para directivos y docentes vinculados mediante dicha reglamentación. Así mismo, existe el proceso “D01.02 Análisis y uso de los resultados de evaluación de docentes y directivos docentes” cuyo objetivo es analizar los resultados de las evaluaciones para obtener información que pueda ser utilizada por los Establecimientos Educativos y la Secretaría de Educación Certificada como insumo en el diseño e implementación de planes, programas y proyectos que contribuyan a la cualificación de directivos y docentes, al mejoramiento integral de los establecimientos educativos, a aumentar los niveles de desempeño de los estudiantes en las pruebas internas y externas y por ende a mejorar los índices de Calidad Educativa de la Entidad Territorial. Dicho objetivo fundamenta la articulación del proceso de evaluación de directivos y docentes con el proceso “Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los PTFD”.

A partir de lo anterior y tomando como referencia la información suministrada por el proceso planta de personal, es posible decir que los directivos y docentes sujetos de evaluación en la ET Norte de Santander año 2.019 fueron:

<sup>17</sup> <https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-360590.html?noredirect=1>. Conozca los mejores resultados en el ISCE por departamentos, capitales y municipios, en los tres niveles.

<sup>18</sup> <https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-369629.html?noredirect=1>. Colombia mejora progresivamente en Calidad Educativa, así lo evidencian los resultados ISCE: presidente Santos.

<sup>19</sup> Ministerio de Educación Nacional. Manual de la evaluación de desempeño.

CARGO	CANTIDAD	%
<b>Rectores</b>	18	1,5
<b>Directores rurales</b>	30	2,5
<b>Coordinadores</b>	34	3
<b>Docentes de aula</b>	1.122	93
<b>TOTAL</b>	<b>1.204</b>	<b>100</b>

Fuente de los datos: SED 2.019

Realmente al momento de identificar necesidades de formación, este proceso suministra poca información relevante debido a las altas calificaciones obtenidas por directivos y docentes en sus competencias funcionales y comportamentales. No obstante, al revisar la elección que los docentes y directivos realizan sobre las competencias comportamentales que eligen le sean evaluadas, vemos que tanto para directivos como para docentes la comunicación y relaciones interpersonales y la orientación al logro son de poca predilección y, sin embargo, relevantes en su articulación con las competencias ciudadanas y las socioemocionales.

#### 1.6. RUTA DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL.

Dividido en tres momentos, el proceso “D01.03 Orientar el proceso de Autoevaluación Institucional” aporta al Plan Territorial de Formación Docente información en dos de ellos: La autoevaluación institucional y el Plan de Mejoramiento Institucional. La autoevaluación institucional tiene por objetivo ofrecer información confiable y objetiva sobre el estado de ejecución del Proyecto Educativo; las oportunidades de mejora identificadas serán el punto de partida para la formulación del Plan de Mejoramiento Institucional que actúa como herramienta de gestión tendiente al logro del horizonte institucional.

En la experiencia de construcción del PTFD 2.020-2.023 “Más oportunidades para el Desarrollo Profesional de Directivos y Docentes” de la Secretaría de Educación de Norte de Santander, fueron extraídas de la autoevaluación institucional las oportunidades de mejora directamente relacionadas con la cualificación y actualización de docente y directivos. Encontrando que:

- ✚ Los docentes demandan formación y capacitación. No obstante, responder al interrogante ¿en qué requieren ser formados y capacitados? implica la articulación de las cuatro áreas de gestión del PEI que permitan identificar con exactitud la línea de formación pertinente.
- ✚ Es necesario promover procesos de investigación. Como vemos esta necesidad se repite en el análisis de los resultados de las pruebas SABER.
- ✚ Deben generarse procesos de bienestar que motiven el ejercicio docente en respuesta a la motivación del aprendizaje.

Seguidamente, para identificar la información que los planes de mejoramiento aportan a la formulación del Plan Territorial de Formación Docente, basta con revisar los objetivos propuestos y el proceso institucional al cuál pertenecen para extraer de allí posibles



necesidades de formación, cualificación y/o actualización de docentes y directivos docentes. Así las cosas, luego de realizar un muestreo con el 10% de los E.E. de la E.T, se identificaron según campo de formación las siguientes necesidades que se presentan de manera sucinta. [Ampliar información en el anexo del documento “Diagnóstico situacional”.](#)

<b>CAMPO DE FORMACIÓN</b>	<b>PROCESO INSTITUCIONAL RELACIONADO</b>	<b>NECESIDAD DE FORMACIÓN</b>
<i>PEDAGÓGICO</i>	Gobierno escolar	Fortalecer las comunidades de aprendizaje, el consejo académico y las comisiones de evaluación y promoción.
	Direccionamiento estratégico	Articular planes, programas, estrategias pedagógicas y acciones de acuerdo con el planteamiento estratégico de institución integrada e inclusiva.
	Diseño pedagógico	Ajustar el diseño curricular hacia currículos flexibles, integrados, pertinentes y contextualizados.
	Práctica pedagógica	Promover el uso de diferentes opciones didácticas en el desarrollo del proceso de enseñanza.
		Aplicar estrategias de mejoramiento en todas las áreas incluyendo proyectos transversales y el uso adecuado de recursos didácticos.
		Apropiar buenas prácticas de aula en el marco del modelo pedagógico.
	Seguimiento académico	Implementar acciones y estrategias que permitan mejorar los desempeños de los estudiantes, de acuerdo con los resultados de las SABER y las dificultades de aprendizaje identificadas.
<i>DISCIPLINAR</i>	Talento Humano	Mejorar el desempeño laboral y académico.
		Cualificar las competencias de los docentes para el mejoramiento de proceso educativo.
<i>CIENTÍFICO-INVESTIGATIVA</i>	Talento Humano	Capacitar a los docentes en la formulación de proyectos de investigación.
<i>DEONTOLÓGICA</i>	Clima escolar	Diseñar e implementar estrategias pedagógicas innovadoras y





		<p>permanentes que motiven el aprendizaje.</p> <p>Elaborar un programa para prevenir situaciones de riesgo y manejar los casos difíciles.</p>
	Talento Humano	<p>Formular e implementar programas de bienestar para los docentes.</p> <p>Capacitar al personal docente en liderazgo, trabajo en equipo y promoción de los derechos de la niñez.</p>
TECNOLÓGICA	Talento Humano	<p>Capacitar a todos los docentes de la institución educativa en temas relacionados en el uso de las TIC.</p>

### 1.7. PLAN DE APOYO AL MEJORAMIENTO 2.020-2.023

En el manual de proceso de Gestión de la Calidad Educativa, la gestión del Plan de Apoyo al Mejoramiento-PAM encabeza los procesos de mejoramiento continuo, este constituye la planeación estratégica del área de calidad educativa y se articula al conjunto de procesos de la cadena de valor. En ese orden de ideas tiene por objetivo facilitar a la Secretaría de Educación la planeación, ejecución, seguimiento y sistematización de las acciones explícitas de mejoramiento a la calidad de la educación en los establecimientos educativos.

El PAM 2.020-2.023 en su articulación con el PDD 2020-2023 “Más oportunidades para todos” y teniendo en cuenta los lineamientos del MEN, está organizado en tres (3) componentes • acompañamiento a EE, • formación de docentes y directivos y • uso de TIC. Sin embargo, aun cuando el PAM sugiere un componente específico para promover el desarrollo profesional docente y directivo docente es importante decir que algunos objetivos de los componentes restantes (acompañamiento y TIC) demandan cualificación y actualización de los educadores para el cumplimiento de las metas propuestas o simplemente están alineados con el objetivo del componente de formación docente. Por ejemplo, en el objetivo **“acompañar los E.E. en la implementación de normas técnicas curriculares y programas que cualifican sus proyectos educativos institucionales”**, una de las metas es la implementación del programa departamental de bilingüismo proyectado para 102 Establecimientos Educativos a 2.023, ahora bien, si tenemos en cuenta que la aproximación estadística de los docentes formados en la segunda lengua (inglés) está en un 3% es imperativo adelantar acciones de formación en este campo disciplinar de tan manera que un número representativo de docentes y directivos tengan las herramientas necesarias para ser parte de la implementación del programa de bilingüismo que beneficiaría el mejoramiento de los desempeños de niños, niña y jóvenes del departamento y por ende el manejo de las competencias del área.



Como ejemplo de alineación entre los componentes de acompañamiento a E.E. y formación docente, encontramos en el objetivo de acompañamiento resaltado en el párrafo anterior, la meta de implementación del Plan Nacional de Lectura y Escritura; de acuerdo con los resultados de las pruebas SABER que incluyen el desarrollo de estas competencias en los estudiantes es necesario fortalecer la implementación de éstas con el fin de mejorar los desempeños en la prueba y por ende contribuir al mejoramiento de índice sintético de calidad educativa del departamento, para ello los docentes deberán ser portadores de dichas competencias de tal manera que aporten desde su práctica pedagógica al desarrollo de las mismas en los estudiantes. Esta necesidad de cualificación se articula con la meta de formación docente en competencias básicas y fortalecimiento de capacidades para mejorar prácticas de aula, trabajo con poblaciones en condición de vulnerabilidad y educación en emergencia, toda vez que las capacidades y habilidades adquiridas en los procesos de lectura y escritura, hacen parte de las competencias básicas y se cuentan como competencias comunicativas del siglo XXI.

#### 1.8. ANTECEDENTES DE FORMACIÓN DOCENTE EN EL DEPARTAMENTO.

De acuerdo con el informe de gestión 2.016-2.019 entregado por la Secretaría de Educación Departamental la formación, capacitación, actualización y cualificación docente estuvo dirigida a temas relacionados con Educación Inicial (Referentes Técnicos para la Educación Inicial en el marco de la atención integral a la Primera Infancia ) en el que fueron focalizadas 170 aulas del grado de transición en los municipios de Ocaña, Ábrego, La Playa, Tibú, El Zulia, San Cayetano, Los Patios, Villa del Rosario, Pamplona y Pamplonita. Las acciones se desarrollaron en el marco del proyecto piloto "Transición es una Nota"<sup>20</sup>. Una docente fue beneficiada con beca para la especialización en educación inicial, auspiciada por MEN en articulación con el ICETEX. En esta misma dirección fue desarrollado el "Modelo de Acompañamiento Pedagógico Situado – MAS" como programa para la cualificación de docente de educación inicial y Transición, promoviendo reflexiones pedagógicas entorno a la primera infancia y la creación de comunidades de aprendizaje.

Se impulsó la cualificación docente en temas de emprendimiento e innovación, se estima que aproximadamente 100 docentes líderes investigadores de semilleros fueron involucrados en las capacitaciones de emprendimiento y 50 lo hicieron en el tema de innovación, provenientes de 39 establecimientos educativos pertenecientes a 24 municipios.

El programa Transformación de la Calidad "Todos Aprender" impulsado por el MEN ha ejecutado acciones en aproximadamente 102 establecimientos educativos de los 39 municipios del departamento, de este programa se destaca el desarrollo de la formación en sitio y acompañamiento a la práctica de aula directamente en el lugar donde se produce la acción escolar.

<sup>20</sup> Secretaría de Educación Norte de Santander. Informe de Gestión con Énfasis en la Garantía de los Derechos de la Infancia, Adolescencia y Juventud 2016-2019, pág. 82

En la meta de formación docente en competencias básicas y procesos para mejorar las prácticas de aula, el informe de gestión destaca las acciones realizadas durante el año 2.019 por algunos aliados estratégicos, a saber:

- Corporación Social y Educativa Fraternidad de la Sagrada Familia, realizó capacitación y acompañamiento pedagógico a 150 docentes.
- Fundación Save the Children de Colombia-Proyecto Somos Educación, realizó formación de 385 docentes en temas de gestión escolar: “Plan de Mejoramiento Institucional, ruta de gestión del cambio, metodología de seguimiento a la implementación del PMI, actualización de las estructuras curriculares de las áreas de Lenguaje y Matemáticas, inclusión, equidad de género y derechos de la niñez, formación en participación de la niñez y pruebas SABER”<sup>21</sup>.
- Consejo Noruego para Refugiados-Proyecto Somos Educación, realizó capacitaciones en: “ERM: Educación en Riesgo de Minas, comportamientos seguros en medio de fuego, educación en emergencia, rutas de atención a NNJA afectados por la situación venezolana, Xenofobia, Violencia basada en género-VBG, prevención y explotación de abuso sexual, Modelos educativos flexibles-MEF y se adelanta la especialización en educación para la atención a la población afectada por el conflicto armado y en emergencia fronteriza”<sup>22</sup>.
- Agencia de Cooperación Alemana GIZ- programa Propaz, adelantó la formación de 209 docentes en competencias cognitivas, emocionales y comunicativas.

En el informe de gestión anteriormente referido también señala la meta de formación para directivos docente en temas de gestión directiva y administrativa indicando que en los últimos dos años (2.018-2.019) indicando que con el apoyo de aliados estratégicos entre los que se encuentran Consejo Noruego para Refugiados, ACNUR y UNICEF se han abordado temas como: orientación del servicio a estudiantes venezolanos, el Plan de Alimentación Escolar, gestión escolar, educación en emergencia-Riesgo de Minas.

Así mismo, mediante convenio de asociación, la Fundación Empresarios por la Educación adelantó formación con 16 directivos docentes en competencias tendientes a mejorar su gestión personal, pedagógica, administrativa y comunitaria. Sumado a lo anterior, el programa Todos a Aprender-PTA acompañó la formación de 102 Directivos Docentes en el tema Plan de Integración de Componentes Curriculares.

Finalmente, con el apoyo del Consejo Noruego para Refugiados-NRC, 209 rectores y/o directores de los Establecimientos Educativos de los 39 municipios del departamento recibieron orientación en la ruta de acceso al sistema educativo de niños, niñas, adolescentes y jóvenes-NNJA, provenientes de Venezuela.

En resumen, la formación docente de los últimos 2 (dos) años, se concentró en fortalecer las competencias para la educación inicial y transición, promover la innovación y el

<sup>21</sup> Ibid.  
<sup>22</sup> Ibid.



emprendimiento, además de orientar el desarrollo de competencias para la gestión institucional relacionada con el direccionamiento estratégico, liderazgo, diseño curricular en el que se incluye la práctica pedagógica y competencias ciudadanas. A partir de los datos registrados en el informe de gestión 2.018-2.019 la formación docente según cargo, campo de formación y **aproximación porcentual** de beneficiarios, ofrece el siguiente panorama.

CAMPO DE FORMACIÓN	CARGO	APROXIMACIÓN PORCENTUAL
PEDAGÓGICO	Directivos	77%
	Docentes	8%
DISCIPLINAR	Directivos	0%
	Docentes	1%
DEONTOLÓGICO	Directivos	4,4%
	Docentes	3,3%
CIENTÍFICO.INVESTIGATIVO	Directivos	0%
	Docentes	1,5%
TECNOLÓGICA	Directivos	0%
	Docentes	17,5%

Fuente para la aproximación de los datos: Informe de Gestión con Énfasis en la Garantía de los Derechos de la Infancia, Adolescencia y Juventud 2016-2019

### 1.9. PLAN NACIONAL DECENAL DE EDUCACIÓN 2.016-2.026.

Luego de amplias discusiones en las que participaron diferentes actores del sector educativo se logró concretar el documento PNDE, en él se hace visible para el territorio nacional una educación que propenda por la formación integral del sujeto acentuando en él un pensamiento crítico, innovador, intuitivo, con valores y actitudes éticas desde la educación inicial. Un ciudadano que esté en capacidad de suscitar la sana convivencia, el emprendimiento, adelantar procesos de investigación y desarrollo científico apoyado en las TIC y al mismo tiempo precursor del respeto por el medio ambiente. Por ello, se propone trabajar en diversas líneas estratégicas que se agrupan en 10 grandes desafíos tendientes además al “desarrollo simultáneo e integral de las dimensiones cognitivas, afectiva, social, comunicativa y práctica” aspectos que según se reconoce en el PNDE, fundamentan la calidad educativa.

Los desafíos estratégicos podrían ser resumidos en: educación como derecho, sistemas educativos articulados y participativos, currículos integrados, pertinentes y flexibles, formulación de una política de formación docente, replanteamiento del modelo pedagógico apostando a la innovación, sistematización y evaluación de experiencias, adaptación de las TIC a la práctica de aula, construcción de una sociedad en paz e inclusiva donde la escuela juega un papel preponderante, desarrollo de la población rural e inversión financiera por parte del Estado.

El PNDE demandan grandes inversiones económicas de las que, por supuesto no podría ser ajena la disponibilidad presupuestal para la formación y cualificación del personal directivos docentes y docentes, a fin de asegurar un talento humano de alta calidad,



comprometido y dispuesto a generar procesos de transformación social desde la escuela y fuera de ésta. Por tanto, los planes, programas y proyectos formulados y ejecutados por la entidad territorial estarán articulados con las líneas estratégicas del PNDE, teniendo de presente las características del territorio y las oportunidades de mejoramiento identificadas por la Secretaría de Educación Departamental.

Mucho antes del programa de gobierno Revolución Educativa ya se hablaba de brechas existentes en el campo de la educación, especialmente entre el servicio que tiene lugar en el ámbito de lo público y lo privado y en el escenario de lo rural y lo urbano; para menguar este fenómeno el Estado emprendió acciones dirigidas al fortalecimiento de la gestión institucional y la cualificación del sector educativo, sin embargo, en un contexto que se transforma de manera constante surge la necesidad de un talento humano cuya formación este acorde a las demandas del entorno con competencias que le permita responder de manera asertiva y eficaz a un mundo globalizado y competitivo, pero que también tenga el control y el manejo de sus emociones, sentimientos, y estén en la capacidad de orientar los proyectos de vida y el devenir de niños, niñas, jóvenes y también adultos de nuestro departamento.



De igual forma en el ejercicio de enseñar y aprender en contexto es perentorio construir en el departamento de Norte de Santander sociedades de paz sobre la base de equidad,

inclusión y respeto a la ética; para ello el Plan Territorial de Formación Docente como herramienta gestión y cualificación del talento humano deberá considerar la orientación y el acompañamiento a directivos docentes y docentes en la generación de nuevos currículos y metodologías que respondan a las características territoriales generadas por el posconflicto y frente a una educación en constante emergencia. Así mismo, las líneas de formación docente deberán tener en cuenta la ubicación geográfica del departamento Norte de Santander caracterizado como “gran productor rural, especialmente en el sector agrícola” priorizando el “desarrollo de la población rural desde la educación”<sup>23</sup>, escenario donde los docentes contarán con el conocimiento y las habilidades para desarrollar un currículo pertinente frente a las demandas que la ruralidad plantea, incluyendo el uso y la apropiación de las tecnologías.

#### 1.10. PLAN DE DESARROLLO NACIONAL 2.018-2.022.

En el Plan Nacional de Desarrollo-PND 2018-2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”, se reconocen los avances del servicio educativo en materia de acceso y mejoramiento de la calidad educativa en los niveles de básica y superior especialmente, sin embargo, estadios como la educación inicial y la media se mantienen rezagados en lo que a cobertura se refiere. En la actualidad las Secretarías de Educación certificadas reciben acompañamiento y asistencia técnica para establecer las trayectorias educativas de los estudiantes, con el propósito de identificar el porcentaje de educandos que logran transitar de un nivel a otro de forma satisfactoria hasta llegar a graduarse del grado 11 y acceder a la educación superior. La información recabada entregará a la entidad territorial la identificación de los puntos neurálgicos que requerirán la puesta en marcha de estrategias pertinentes para impactar de manera favorable las estadísticas de cobertura educativa y aún más relevante, promover trayectorias para la vida.

Si bien, en una mirada a la calidad educativa del orden nacional el gobierno estima que las pruebas SABER de 5º y 9º entre los años 2009 y 2017 presentaron un mejoramiento de 2 puntos porcentuales en lenguaje y, que los resultados SABER 11º de 2017 evidenciaron que el 14% de las Instituciones Educativas en el país lograron ubicarse en categorías A+ y A<sup>24</sup>, también prevé que aún falta mucho camino por recorrer hacia una verdadera mejora de la calidad educativa, bajo un sistema educativo donde el derecho a la educación cobije a todos los niños, niñas, adolescentes y jóvenes en igualdad de condiciones y les ofrezca una formación integral en desarrollo de competencias básicas, transversales, socioemocionales y ciudadanas.

El programa Todos a Aprender es un ejemplo de constancia, compromiso y pertinencia por una educación de calidad que contribuye a la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje y por ende a un mejor resultado en los desempeños de los estudiantes. Es así como el PND 2020-2023 mantiene su ejecución y amplía su cobertura hasta 7º; a través del PTA se realiza acompañamiento presencial a los docentes de aula en las áreas

<sup>23</sup> Plan Nacional Decenal de Educación 2016-2026.

<sup>24</sup> Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. Pacto por Colombia, pacto por la equidad.





de matemáticas y lenguaje con énfasis en competencias transversales como: Comunicación, resolución de problemas y, competencias socioemocionales y ciudadanas. El PTA ha sentado sus bases en el reconocimiento internacional como experiencia significaba para el mejoramiento de la enseñanza y el aprendizaje, así lo destaca la UNESCO al incluirla entre las diez finalistas al Premio Hamdan bin Rashid Al-Maktoum de un total de 190 proyectos postulados por diferentes países. La Ministra de Educación Nacional atañe este logro al trabajo en equipo y continuado de política pública con las regiones y con todos los actores del sistema educativo que permiten avanzar en los retos como sector, para generar acciones que garanticen a los niños, niñas y jóvenes del país más oportunidades para lograr trayectorias educativas completas<sup>25</sup>. Lo anterior, es un gran incentivo para la práctica de maestros formando maestros lo cual hace evidente “el rol de los docentes y directivos docentes como líderes y agentes de cambio para el avance de la calidad” y gestores de su propia transformación e innovación pedagógica.

La formación y cualificación docente es un asunto inacabado y así se mantendrá, puesto que la renovación y emergencia constante de corrientes pedagógicas producto de la experiencia llevan al sector educativo a innovar permanentemente, en esta dirección la formación y actualización docente deberá producirse en simultánea, además de continuada en reconocimiento de saberes y experiencias que promuevan el trabajo colaborativo y la experimentación transformando la práctica pedagógica del aula a partir de los contextos, los procesos de aprendizaje y la cotidianidad escolar.

Ahora bien, en una “Educación de calidad, para un futuro con oportunidades para todos”<sup>26</sup> se proponen grandes retos en temas de educación inicial, mejoramiento de la calidad educativa de los establecimientos educativos oficiales, logro de trayectoria completas en los estudiantes, incremento en la cobertura de educación media especialmente en el sector rural, fortalecimiento de la educación pública, mejoramiento de acceso y permanencia en la educación superior y reducción de los índices de analfabetismo. Para lograrlo se proponen 7 objetivos con sus respectivas estrategias, de los cuales señalaremos a continuación aquellos inherentes al macroproceso “Gestión de la Calidad Educativa en educación preescolar, básica y media” de la cadena de valor de la Secretaría de Educación de Norte de Santander y especialmente nos enfocaremos en las estrategias que impactan la formación docente.

<sup>25</sup> <https://www.mineduacion.gov.co/portal/salaprensa/Noticias/401315:La-Unesco-selecciono-al-Programa-Todos-a-Aprender-PTA-del-Ministerio-de-Educacion-como-uno-de-los-diez-finalistas>.

<sup>26</sup> Resumen Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. Pacto por Colombia, pacto por la equidad.



**OBJETIVO**

**ESTRATEGIAS**

**FORMACIÓN DOCENTE**

Educación inicial de calidad para el desarrollo

- Atención integral de calidad en el grado de transición.
- Cualificación del Talento Humano.

Incorporación del módulo de formación y acompañamiento en educación inicial, programa Todos a Aprender.

Fortalecimiento pedagógico para la formación de competencias básicas, transversales y socioemocionales.

Educación con calidad y fomentando la permanencia desde la educación inicial hasta la media.

- Bienestar y equidad en el acceso a la educación.
- Todos por una educación de calidad.

Procesos de educación inclusiva para fortalecer la atención desde la diferencia.

- \* Directivos: Escuelas de liderazgo
- \* Educación ambiental y educación para la ciudadanía.
- \* Formación posgradual (zonas rurales y educación inicial).
- \* Programa PTA que se extiende hasta 7º (desarrollo de competencias)

Más y mejor educación

- Mejoramiento de la calidad de la educación rural.

- \* Herramientas pedagógicas para enfrentar la nueva ruralidad.
- \* Currículos flexibles y pertinentes.

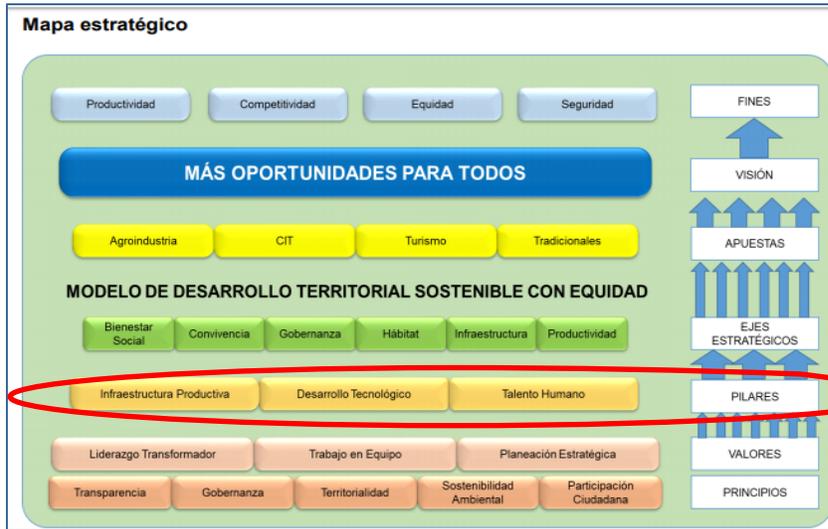
Eficiencia y desarrollo de capacidades para una gestión moderna del sector educativo.

- Fortalecimiento de competencias territoriales.

- \* Rectores: Identificación de estrategias acordes al contexto y que además promuevan la configuración de trayectorias completas para los estudiantes.
- \* Coordinadores y orientadores escolares: Resolución de conflictos, competencias socioemocionales y orientación socio-ocupacional.

1.11. PLAN DEPARTAMENTAL DE DESARROLLO 2.020-2.023. "MÁS OPORTUNIDADES PARA TODOS."

El Departamento Norte de Santander en su Plan de Desarrollo 2020-2023 "Más Oportunidades para Todos" presenta tres pilares que ascienden a ejes estratégicos, fundamentales para el desarrollo.



Infraestructura productiva

Talento Humano

Desarrollo Tecnológico

**Talento humano**

En el departamento Norte de Santander se ve reflejada la tenacidad histórica de todos sus habitantes, en especial de los campesinos y su arduo trabajo en la tierra. Conceptualmente, el talento humano hace referencia a las capacidades y habilidades de las personas, las cuales pueden ser potencializadas y puestas al servicio de la productividad y competitividad en cualquier ámbito o sector social, todo ello mediado en parte por la educación que puede darse dentro de la institucionalidad y fuera de ella.

**Infraestructura Productiva**

La tecnología y la infraestructura moderna hoy en día son el mejor recurso para que personas emprendedoras accedan a las fuentes del conocimiento, potencien su talento humano y formen competencias que estén acordes con el desarrollo social a nivel regional, nacional e internacional. Tiene como fin generar oportunidades a través de la optimización de las capacidades productivas de los territorios y de inversión en todos los ámbitos sociales. Ante una tecnología e infraestructura que se moderniza, la educación tendrá el reto de innovar su práctica para permanecer a la vanguardia de los cambios emergentes.

**Desarrollo Tecnológico**

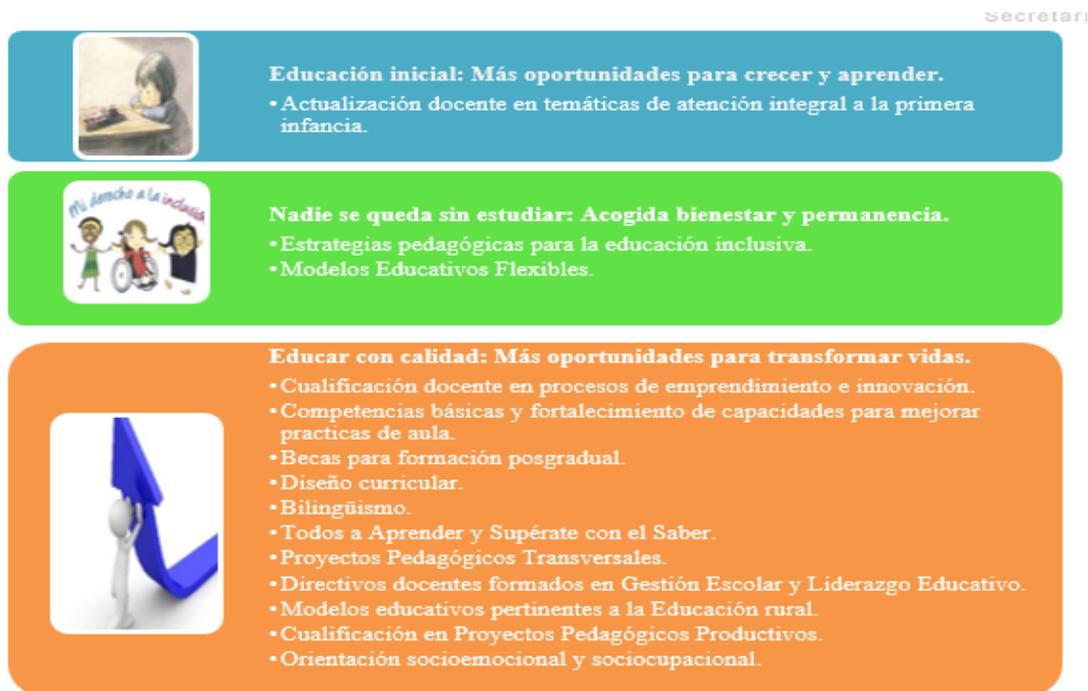
Es necesario promover un proceso continuo de capacitación de la población en general para la incorporación, apropiación y aplicación de conocimientos científicos y tecnológicos

modernos que busquen mejorar la calidad de vida de los habitantes y solucionar de manera eficiente y eficaz las dificultades sociales, económicas y políticas que se presentan en la región. Este pilar permite el desarrollo de la población en relación con el talento humano, la creatividad, potencialidades individuales y colectivas en materia tecnológica, entre otros. Como ejes estratégicos de los cuales se derivan las apuestas del gobierno departamental (PDD 2020-2023) se identifican: Convivencia, gobernanza, habitad, infraestructura, productividad y bienestar social, de este último hace parte la educación.

El Plan de Desarrollo 2020-2023 "Más Oportunidades para Todos" en la línea de acción "Más Oportunidades para la Educación" contempla como objetivo: *"Transformar la educación como eje de generación de más oportunidades, no solo para los niños, niñas, adolescentes y jóvenes, sino para sus familias y toda la sociedad mediante acciones que garanticen condiciones para las trayectorias completas en el sistema escolar con modelos educativos pertinentes y de calidad"*, a través de la ejecución de cinco (5) programas estratégicos:

- Educación inicial: Más oportunidades para crecer y aprender.
- Nadie se queda sin estudiar: Acogida bienestar y Permanencia.
- Educar con calidad con más oportunidades para transformar vidas.
- Educación superior con calidad para reducir brechas e inequidades.
- Fortalecimiento institucional y corresponsabilidad de todos los actores.

De los programas estratégicos anteriormente enunciados se extraen para efectos del PTFD 2020-2023, elementos técnicos de las metas definidas en los subprogramas inherente al proceso de formación, dando como resultado el siguiente gráfico.



Los pilares del mapa estratégico planteado en el PDD 2020-2023 trabajan de manera sinérgica en función de lograr más oportunidades para todos en salud, educación, infraestructura, deporte y recreación, cultura, inclusión social (107), entre otros aspectos que benefician el desarrollo integral de la sociedad. De manera específica “**Más oportunidades para la educación**” es el programa a través del cual se gestarán acciones tendientes a mejorar la calidad educativa en el departamento, fortaleciendo la formación docente en temas como: desarrollo profesoral, orientación curricular, fortalecimiento de aprendizajes, valoración del desarrollo, evaluación de los aprendizajes y Educación Rural integral, en esta última es imperativo fortalecer los modelos educativos flexibles en las zonas rurales (escuela nueva, pos-primaria, media rural) con el fin de garantizar el derecho a la educación para toda la población. Finalmente, y en el marco de la emergencia ocasionada por la pandemia COVID-19 será relevante apoyar a los docentes en la implementación de procesos de enseñanza en línea, elaboración de contenidos pedagógicos, así como a hacer seguimiento y evaluación de los aprendizajes.

### 1.12. NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

#### 1.13. PRIORIZACIÓN DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN.

Una vez revisados y analizados los insumos previstos en la guía ministerial para la Construcción del PTFD relacionados con la identificación de las necesidades de formación, es posible establecer las características del contexto de actuación de la Entidad Territorial y determinar algunos factores que inciden en el mejoramiento de la calidad educativa, a saber:

- Alto índice de población ruralidad dispersa.
- Contenidos y prácticas evaluativas desactualizadas.
- Estrategias de inclusión insuficientes que permitan la prestación de un servicio educativo en condiciones de igualdad.
- Bajo nivel de implementación del enfoque de formación y evaluación por competencias.
- Materiales educativos insuficientes y desactualizados que poco favorecen el desarrollo de prácticas de aula innovadoras.
- Insuficiencia e inexistencia de medios para el uso y apropiación de las tecnologías de la información y comunicación que impulsen la transformación de las prácticas de aula con mayor relevancia en la zona rural.
- Bajos incentivos al mejoramiento, seguimiento académico, bilingüismo y poca estimulación a la investigación como estrategia pedagógica.

¿Qué tenemos? Necesidad de currículos flexibles que generen aprendizajes significativos, ambientes conciliadores, gestores de procesos de paz, innovación y emprendimiento, y un aprendizaje paso a paso que permita atender la diversidad sin distinción alguna. Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación que, aunque precedidas por jornadas de capacitación docente para lograr su incorporación a la práctica educativa, se implantaron



de manera abrupta en la cotidianidad de los docentes y estudiantes a causa de la pandemia Covid-19 dejando ver al mismo tiempo una amplia brecha en el acceso de niños, niñas y jóvenes a esta herramienta. Tenemos además establecimientos educativos rodeados de contextos disímiles geográfica, social, económica y culturalmente. Por lo anterior, y con el objetivo de brindar una educación de calidad que asegure la trayectoria educativa de niños, niñas y jóvenes del departamento, es importante trabajar con directivos y docentes en el desarrollo de competencias pertinentes a los retos planteados.

A continuación, se presenta el listado de necesidades de formación producto de la revisión documental, incluyendo al tiempo la priorización respectiva.

<b>CAMPO DE FORMACIÓN</b>	<b>NECESIDAD DE FORMACIÓN</b>	<b>U</b>	<b>T</b>	<b>I</b>	<b>Total</b>
Pedagógico	Diseño de currículos integrales, flexibles, pertinentes, contextualizados e incluyentes.	5	5	5	15
	Elaboración de materiales didácticos para el aprendizaje.	3	3	3	9
	Competencias para el análisis, interpretación y argumentación de textos.	4	4	5	13
	Modelos Educativos Flexibles y contextualizados urbano-rural (incluye educación para adultos).	5	5	5	15
	Fortalecimiento en competencias para la atención de la primera infancia.	5	5	5	15
	Competencias para la Gestión escolar integral del proyecto educativo y plan de mejoramiento institucional.	5	5	5	15
	Formación y evaluación de estudiantes por competencias.	5	5	5	15
Disciplinar	Profesionalización de los normalistas	5	5	5	15
	Bilingüismo.	5	5	5	15
	Formación post-gradual	5	5	5	15
	Razonamiento cuantitativo	5	4	5	14
	Pensamiento lógico matemático	5	4	5	14
	Solución de problemas	5	4	5	14
Deontológico	Competencias para la motivación de la enseñanza	5	5	5	15
	Competencias para la resiliencia y el manejo de la incertidumbre	5	4	5	14
	Competencias socioemocionales y sociocupacionales.	5	5	5	15
	Competencias para la sana convivencia	5	4	5	14





	Competencias para el liderazgo	5	5	5	15
	Competencias ciudadanas	5	5	5	15
	Competencias para el trabajo en equipo.	5	5	5	15
Científico-investigativo	Competencias para la innovación y la creatividad	5	5	5	15
Tecnológico	Competencias digitales	5	5	5	15
	Competencia tratamiento de la información.	5	5	5	15

## 2. POLÍTICA DE FORMACIÓN DOCENTE

### 2.1. MARCO NORMATIVO NACIONAL

Es transcendental señalar el marco normativo que existe en la legislación educativa colombiana, en relación con la formación de los docentes y directivos docentes, destacando entre otros los siguientes preceptos:

#### **Constitución Política de Colombia de 1991**

Artículo 67. “La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica y a los demás bienes y valores de la cultura. La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente...”.

Artículo 70. “El Estado tiene el deber de promover y fomentar el acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades, por medio de la educación permanente y la enseñanza científica, técnica, artística y profesional en todas las etapas del proceso de creación de la identidad nacional...El Estado promoverá la investigación, la ciencia, el desarrollo y la difusión de los valores culturales de la Nación”.

Artículo 71. “La búsqueda del conocimiento y la expresión artística son libres. Los planes de desarrollo económico y social incluirán el fomento a las ciencias y, en general, a la cultura. El Estado creará incentivos para las personas e instituciones que desarrollen y fomenten la ciencia y la tecnología y las demás manifestaciones culturales y ofrecerá estímulos especiales a personas e instituciones que ejerzan estas actividades”.

#### **Ley 115 de 1994. “Por la cual se expide la Ley General de Educación”.**

Artículo 58. Insta a la formación de educadores para grupos étnicos, estableciendo que el Estado promoverá y fomentará esta formación en el dominio de las culturas y lenguas de los grupos étnicos, así como programas sociales de difusión de estas.

Capítulo 2. Desarrolla en sus Artículos 109 al 114 los lineamientos normativos para la formación de educadores, definiendo su finalidad, mejoramiento profesional, profesionalización, instituciones formadoras de educadores, programas para la formación



de educadores y la función asesora que cumple las instituciones de formación puntualizando en que las universidades, los centros de investigación y las demás instituciones que se ocupan de la formación de docentes y directivos docentes cooperarán con las Secretarías de Educación, las asesorarán en los aspectos científicos y técnicos y presentarán propuestas de políticas educativas al Ministerio de Educación Nacional. De manera puntual los artículos 110 y 111 plantean en relación con la profesionalización docente, que será el Gobierno Nacional el responsable de crear las condiciones necesarias para facilitar el mejoramiento profesional de los educadores, proyectado hacia la calidad educativa.

Artículo 151. Establece las funciones de las Secretarías de Educación Certificadas, entre las que se cuenta el fomento a la investigación, innovación y desarrollo de currículos, métodos y medios pedagógicos y programar en coordinación con los municipios, las acciones de capacitación del personal docente.

**Decreto 1075 del 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación”.**

Artículo 2.3.3.5.1.4.3. Hace referencia a la formación permanente o en servicio de los docentes que atienden estudiantes en situación de discapacidad o con capacidades y/o talentos excepcionales, teniendo en cuenta los requerimientos pedagógicos de estas poblaciones, articulados a los planes de mejoramiento institucional y al plan territorial de formación. En el Parágrafo 1. Insta a las escuelas normales superiores, instituciones de educación superior con facultad de educación y los comités territoriales de capacitación docente, a garantizar el desarrollo de programas de formación sobre educación inclusiva.

Artículo 2.3.3.5.1.4.4. Planes de capacitación docente. “Los Comités de Capacitación de Docentes, al definir los requerimientos de forma, contenido y calidad para el registro o aceptación que deben reunir los programas de formación permanente o en servicio para los docentes que atienden personas con limitaciones o con capacidades o talentos excepcionales, deberán apoyarse en las instituciones y organizaciones oficiales y privadas que cumplen funciones de asesoría, organización o prestación de servicios, en relación con este grupo poblacional”.

Título 2. Capítulo 1. Sección 3. “Programas de formación de educadores” en el cual se establece los lineamientos para el proceso de formación docente, el régimen de los programas de formación de educadores, investigación pedagógica, reglas generales para el reconocimiento de los programas formación de educadores como requisito para la incorporación, además de reglamentar el Comité territorial de capacitación de docentes y la planeación de los programas de formación.

**Ley 715 de 2001. “Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”.**

Artículo 5°. En materia educativa el numeral 5.8 asigna a la Nación las competencias para definir, y establecer las reglas y mecanismos generales para la evaluación y capacitación del personal docente y directivo docente.

Capítulo 3. En su Artículo 10. Además de las funciones ya asignadas al rector o director se suma la de proponer a los docentes que serán apoyados para recibir capacitación.

**Decreto 2277/1979. “Por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente”.**

Artículo 56. En este artículo se define la capacitación como el conjunto de acciones y procesos educativos tendientes a elevar el nivel académico de los docentes.

Artículo 57. Lista los objetivos de la capacitación docente entre ellos: profesionalizar a los educadores que aún permanecen en el nivel bachiller, técnico, tecnólogo o normalista; actualizar a los educadores en saberes pedagógicos, científicos, tecnológicos, técnicas de administración, supervisión, planeación y legislación educativa y especializar a los docentes en el campo disciplinar.

Artículo 58. Sistema nacional de capacitación. La capacitación se establece como un derecho para los educadores en servicio. El Ministerio de Educación Nacional en asocio de las Secretarías de Educación seccionales y las universidades oficiales, organizarán el sistema nacional de capacitación con el fin de dar cumplimiento a los objetivos señalados en el artículo 57 y garantizar a los educadores la prestación del servicio.

**Decreto 1278 de 2002. “Por el cual se expide el estatuto de profesionalización docente”.**

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

**Decreto 709 del 1996. “Por el cual se establece el reglamento general para el desarrollo de programas de formación de educadores y se crean condiciones para su mejoramiento profesional”.**

Artículos del 2 al 8. Fundamenta la formación de educadores en los fines y objetivos de la educación, establecidos en la Ley 115 de 1994; define la formación como un conjunto de procesos y estrategias orientadas al mejoramiento continuo de la calidad y el desempeño del docente, como profesional de la educación; da lineamiento para la reglamentación de los programas académicos dirigidos a formación de pregrado y de postgrado de los educadores; señala además que la profesionalización, actualización, especialización y perfeccionamiento de los docentes y directivos comprenderá la formación inicial y de

pregrado, la formación de postgrado y la formación permanente o en servicio; e indica que todos los programas de formación de educadores se estructurarán teniendo en cuenta el desarrollo armónico de la formación pedagógica, disciplinar, científica e investigativa y deontológica y en valores humanos.

Artículo 20. Establece que toda Entidad Territorial certificada organizará el Comité de Formación Docente, el cual estará conformado por representantes de las Universidades, Facultades de Educación, Escuela Normal Superior y de los Centros especializados en investigación educativa con sede o influencia en la respectiva entidad territorial.

**Ley 1098/2006. “Por lo cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia”.**

Artículo 12. Perspectiva de género. Se entiende por perspectiva de género el reconocimiento de las diferencias sociales, biológicas y psicológicas en las relaciones entre las personas según el sexo, la edad, la etnia y el rol que desempeñan en la familia y en el grupo social. Esta perspectiva se debe tener en cuenta en la aplicación de este código, en todos los ámbitos en donde se desenvuelven los niños, las niñas y los adolescentes, para alcanzar la equidad.

Artículo 13. Derechos de los niños, las niñas y los adolescentes de los pueblos indígenas y demás grupos étnicos, además de los consagrados en la Constitución Política, los instrumentos internacionales de Derechos Humanos y el presente Código, sin perjuicio de los principios que rigen sus culturas y organización social.

Artículo 41 numeral 17. Garantizar las condiciones para que los niños, las niñas desde su nacimiento, tengan acceso a una educación idónea y de calidad, bien sea en instituciones educativas cercanas a su vivienda, o mediante la utilización de tecnologías que garanticen dicho acceso, tanto en los entornos rurales como urbanos.

**Ley 1620 de 2013 “Por la cual se crea el sistema nacional de convivencia escolar y formación para el ejercicio de los derechos humanos, la educación para la sexualidad y la prevención y mitigación de la violencia escolar”.**

Artículo 15. Este artículo puntualiza en la responsabilidad del Ministerio de Educación Nacional frente a la implementación del Sistema Nacional de Convivencia Escolar y formación para los derechos humanos, la educación para la sexualidad y la prevención y mitigación de la violencia escolar. Entre las que se cuenta producción y distribución de material educativo y la asistencia técnica a las Secretarías de Educación Certificadas, para que adelanten procesos de actualización y de formación docente sobre temáticas relacionadas con promoción de la convivencia escolar, la resolución de conflictos escolares, el ejercicio de los derechos humanos, la promoción de los derechos sexuales y reproductivos, el desarrollo de competencias ciudadanas y el fomento de estilos de vida saludable para la prevención y mitigación del acoso y la violencia escolar, que deberán ser incluidos en los planes operativos anuales del Plan Territoriales de Formación Docente.

Artículo 16. Establece las responsabilidades de las Secretarías de Educación Certificadas frente a la implementación del Sistema Nacional de convivencia escolar y formación para los derechos humanos, la educación para la Sexualidad y prevención y mitigación de la violencia escolar. Además de las que establece la normatividad vigente y que le son propias, entre las que se cuenta: “Garantizar el desarrollo de los procesos de actualización y formación docente y de evaluación de clima escolar de los establecimientos educativos, previstos en los numerales 3 y 6 del artículo 15 de la presente Ley”.

**Ley 1651 de 2013.** “*Por medio de la cual se modifican los artículos 13, 20, 21, 22, 30 y 38 de la Ley 115 de 1994 y se dictan otras disposiciones-Ley de Bilingüismo*”.

**Directiva Ministerial No. 65. 30 de noviembre de 2015.** Dispone las orientaciones para el adecuado funcionamiento de los Comités Territoriales de Capacitación de Docente y la organización de los programas de formación continua de educadores en el servicio activo. El Ministerio de Educación Nacional emite en este documento las recomendaciones para la conformación del Comité Territorial de Capacitación Docente, la elaboración del Plan Territorial de Formación Docente y la ejecución de este.

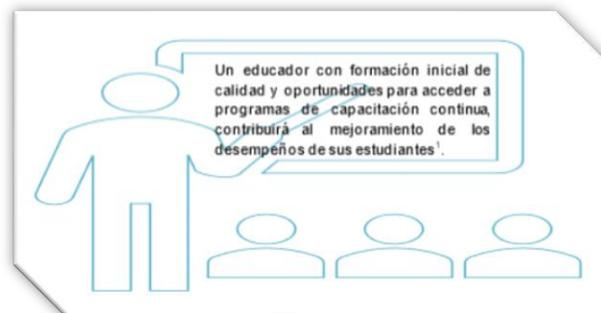
**Sistema Colombiano de Formación de Educadores y lineamientos de Política.** Es un documento que entrega el Ministerio de Educación Nacional a las Secretarías de Educación como herramienta consultiva que le permitirá avanzar en la formación de docentes y directivos docentes fortaleciendo sus competencias comportamentales y funcionales. Propone las rutas, dinámicas y líneas de acción para la formación de los educadores. Constituye un producto “estrategia de diálogo colectivo con actores representativos del sistema educativo, en temas de formación de maestros, a través de movilizaciones regionales y nacionales y de un microsítio en el portal educativo Colombia Aprende”.

**Resolución 2723 del 29 de julio de 2016.** Expedida por la Secretaría de Educación Departamental de Norte de Santander, “*por medio de la cual se conforma el Comité Territorial de Formación Docente y se definen las funciones*”.

## 2.2. ARTICULACIÓN DE LA POLÍTICA CON LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN.

Una de las conclusiones en materia de formación docente acogida por el Plan Nacional Decenal de Educación 2.016-2.026 es la necesidad de construir una política pública para la formación de educadores orientada a mejorar y enriquecer su conocimiento disciplinar y su práctica pedagógica; a ello se sumarían además aspectos deontológicos que contienen las competencias del saber ser y científico-investigativo que promueva la innovación y creación de nuevo conocimiento desde la escuela y los procesos de desarrollo que se gestan en ella.

Mientras las discusiones y los acuerdos se producen a nivel nacional, la Secretaría de Educación de Norte de Santander continuará formulando la política de formación docente a partir de los resultados del análisis de contexto, las necesidades de formación identificadas y la priorización de oportunidades de mejora que contribuyan al desarrollo profesional docente. Por lo tanto, partimos de la pregunta ¿qué tipo de educador requieren las escuelas del siglo XXI? Para Pedraza Gutiérrez, C. los niños, niñas y jóvenes contemporáneos necesitan habilidades para convivir en armonía con el mundo que los rodea y éstas sólo podrán ser adquiridas si los docentes que acompañan la acción formativa de los estudiantes en la práctica de aula, las dominan y las desarrollan. De esta afirmación se desprende un nuevo interrogante ¿qué competencias necesita apropiarse el docente para lograr que sus estudiantes adquieran habilidades para la vida y además mejoren sus niveles de desempeño académico? En este sentido, el documento con las conclusiones del Congreso Iberoamericano de Educación-Metas 2021 celebrado en Buenos Aires Argentina (2010), establece que un docente del Siglo XXI necesita ACTITUD + CONOCIMIENTOS y le asiste la responsabilidad de facilitar las herramientas conceptuales y metodológicas para que el estudiante sea autónomo en la búsqueda de un saber determinado, que además tenga la capacidad de aplicarlo cuando lo requiera, siendo un ciudadano ejemplar capaz de resolver las situaciones que la vida le demande. De igual manera, las Metas 2021, incluyen el cuidar el desarrollo profesional de los docentes y el desarrollo de competencias básicas en los estudiantes.



Continuando con el lineamiento establecido en la Guía propuesta por el Ministerio de Educación Nacional para la construcción del PTFD, en el numeral 1.14 del presente documento se estableció el listado de las necesidades de formación de directivos y docentes conforme al análisis exhaustivo de las diferentes fuentes de información de primer y segundo orden. Los planes de gobierno, los resultados de las evaluaciones (estudiantes, directivos y docentes), los antecedentes de formación, las autoevaluaciones institucionales, los planes de mejoramiento y el Plan de Apoyo al Mejoramiento, coinciden en la necesidad de continuar fortaleciendo las capacidades y habilidades de los docentes para asumir el proceso de enseñanza, enfocados especialmente en el desarrollo de competencias básicas, transversales, socioemocionales y socio-ocupacionales que les permita actuar y enseñar en un contexto dinámico y volátil en las condiciones de constante emergencia. Así mismo, en las políticas, programas y proyectos del Plan de



Desarrollo Nacional la educación se consolida como uno de los sectores con mayor atención. El pacto por Colombia pacto por equidad propone una educación de calidad que brinda garantías de acceso y permanencia para niños, niñas y jóvenes.

Por lo anterior, uno de los proyectos más ambiciosos que tiene el gobierno en materia educativa es el mejoramiento de la calidad actualmente medido por los resultados de las pruebas SABER, resultados que, si bien no ubican al departamento por debajo del promedio nacional, si insta a la Entidad Territorial a emprender acciones y estrategias que redunden en mejores desempeños, lo cual no sería posible sin la participación y el involucramiento activo de los educadores. De acuerdo con los resultados que publica el ICFES, los estudiantes presentan una gran deficiencia en el desempeño de las competencias: propositiva, argumentativa e interpretativa que llevan al estudiante a una comprensión básico de su entorno y los problemas que de él se derivan. Como ET garante de un servicio educativo de calidad se plantea desde el Plan de Desarrollo 2.020-2.023 diseño curricular que articulado al PDN, al PNDE y las necesidades de formación identificadas comprendería la apropiación de currículos flexibles, integrales, pertinentes e incluyentes que desarrollen competencias para la vida, la convivencia, que promuevan el respeto por el medio ambiente y la construcción de paz, desarrollando un pensamiento crítico y creativo, los cuales hacen parte del campo de formación pedagógico.

El gobierno departamental acoge de manera positiva la continuidad del programa Todos a Aprender y considera pertinente la ampliación de cobertura hasta grado 7º, además de la inclusión de un módulo dirigido a educación inicial. Así mismo promoverá la cualificación docente en modelos educativos flexibles y pertinentes en especial para la educación rural. En el campo de la investigación incentivará procesos de cualificación docente para el emprendimiento y la innovación. Además, continuará formando a los directivos docentes en competencias para la gestión escolar y el liderazgo.

En el campo de formación disciplinar se logró identificar que los estudiantes presentan bajos niveles de desempeño en el áreas de inglés, al comparar esta información con los datos de planta docente se pudo constatar que solamente el 3% del total de los educadores son licenciados en la segunda lengua, factor que podría incidir en el rendimiento de los estudiantes frente a la prueba, por esta razón la política de formación incluirá el campo disciplinar de bilingüismo con el objetivo de maximizar la oportunidad de aprender por parte de los educadores una segunda lengua y disminuir la amenaza de continuar registrando niveles de desempeño bajos, en concordancia con el Plan de Desarrollo Departamental en su programa estratégico *Educar con calidad con más oportunidades para transformar vidas*, del sector educación. Igualmente, gestionará becas para la formación pos-gradual y trabajará por la cualificación docente en el uso pedagógico de las TIC.

Los procesos de la gestión escolar actúan de manera sinérgica, los componentes se desempeñan como piñones de la cadena que al romperse interrumpen la dinámica institucional poniendo en riesgo el cumplimiento del direccionamiento estratégico, de allí la





importancia que todos funcionen de manera armónica. Aludiendo a un ejemplo, en los resultados de las autoevaluaciones institucionales es una constante la necesidad de motivar el aprendizaje de los estudiantes, para responder a esta oportunidad de mejora la carencia se convierte en un objetivo del Plan de Mejoramiento Institucional: *“Diseñar e implementar estrategias pedagógicas innovadoras y permanentes que motiven el aprendizaje”*. Podríamos afirmar que esta motivación está alineada con la actitud con que el docente asume y desarrolla su práctica de aula *“un docente motivado, contribuye a la formación de estudiantes comprometidos con su educación”*. Por lo tanto, promover la formación, cualificación y actualización docente desde el desarrollo de competencias pedagógicas, disciplinar, investigativa, deontológica y tecnológica, requerirá de la implementación transversal de estrategias que incentiven el bienestar y la motivación de la comunidad educativa, especialmente de los docentes y directivos para quienes sus principales beneficiarios son los niños, las niñas y los jóvenes, de tal manera que desde la ET se establezca el acompañamiento a los EE para mejorar procesos de interacción dentro y fuera del aula, conducentes a una educación de calidad.

La política de formación transformará las necesidades de formación docentes en oportunidades de mejoramiento para avanzar en la cualificación de profesionales de la educación con altos estándares de calidad que encuentren en el contexto las estrategias y los mecanismos para llevar a buen término el proceso de enseñanza-aprendizaje que se espera ver reflejado en mejores desempeños internos y eternos de los estudiantes.

### 2.3. MISIÓN

La Secretaría de Educación de Norte de Santander comprometida con el desarrollo profesional de docentes y directivos trabaja por la cualificación, actualización e innovación de talento humano de alta calidad, fundamentado en el desarrollo de competencias básicas, transversales, socioemocionales y sociocupacionales; que garanticen entornos seguros e incluyentes de sana convivencia para los niños, niñas, adolescentes y jóvenes del departamento, promoviendo de manera simultánea el mejoramiento continuo de los índices de calidad educativa y el tránsito fluido y satisfactorio de un nivel a otro para culminar sus trayectorias educativas completas, mediante el desarrollo de los ejes de formación pedagógica, disciplinar, científico-investigativo, deontológico, tecnológico y de educación en emergencia, en el marco de políticas internacionales, nacionales y departamentales.

### 2.4. VISIÓN

En diez años el departamento de Norte de Santander contará con docentes y directivos docentes que demuestran habilidades y capacidades humanas y profesionales para garantizar a niños, niñas, adolescentes y jóvenes, una educación de alta calidad en entornos seguros, incluyentes y ambientes de sana convivencia, con la tranquilidad de saber que todos serán protegidos, escuchados y atendidos sin exclusión, y en el que las



variables propias de nuestra condición de frontera no sean impedimento para su crecimiento personal y académico.

## 2.5. CARACTERÍSTICAS DE LA POLÍTICA TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE.

Las apuestas de la Entidad Territorial para continuar avanzando en la cualificación y el desarrollo profesional de directivos y docentes en los diferentes campos de formación están definidas en el Plan Territorial de Formación Docente 2.020-2.023 en el que se establecen objetivos, metas, indicadores y estrategias<sup>27</sup> a ser implementadas a corto y mediano plazo, pensando en los grandes retos para la educación del departamento Norte de Santander, que dejen traslucir una conciencia plena de los cambios deseados y especialmente de las transformaciones futuras a realizar en el ámbito educativo y su verdadero impacto en los procesos de desarrollo de la sociedad. En esta dirección son características del PTFD:

- Actualización permanente de las competencias básicas, transversales y socioemocionales de los docentes y directivos docentes. En este sentido y considerando que los componentes del proyecto educativo son parte de un todo que los lleva a funcionar de manera sinérgica, se estima que los actores de la comunidad educativa lo hagan de igual manera, bajo ese argumento la Entidad Territorial considera que la calidad de la educación depende en buena parte de la calidad y la dedicación de los docentes y directivos docentes en el proceso de enseñanza y de las relaciones de empatía que establezca con los estudiantes y demás integrantes de la comunidad educativa. De allí igualmente la importancia de abordar programas de motivación y bienestar, con el ejemplo, reflejado en sus docentes, los estudiantes se sentirán vinculados al establecimiento educativo por convicción y no por obligación y ello se verá reflejado en su rendimiento académico.
- Fortalecimiento los contenidos educativos en todas las disciplinas con especial énfasis en la educación cívica, la ética y los valores necesarios para forjar las actitudes de ciudadanos responsables. Así como también las competencias propias de la matemática, las humanidades, lengua castellana e inglés, con el propósito de elevar el ISCE de la Entidad Territorial.
- Incorporación y aprovechamiento de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, además del uso apropiado de diversos contenidos educativos como respaldo y apoyo a los procesos de enseñanza-aprendizaje. Partimos de la premisa de que los niños, niñas y jóvenes del siglo XXI se caracterizan por ser nativos digitales y por tanto sus estilos de aprendizaje dependerán significativamente del manejo que den a estas herramientas, de allí la importancia

<sup>27</sup> Es imperativo resaltar que los objetivos las metas, los indicadores y las estrategias con producto de la articulación sistémica entre las necesidades de formación identificadas y los retos nacionales y departamentales en procura de un talento humano docente de alta calidad.

de orientar su inclusión en la práctica de aula. Y la ventaja en que se constituye poder conocer a través de medios electrónicos la vivencia de otras culturas en tiempo real.

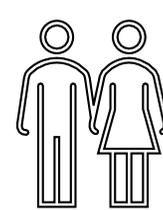
- Priorización de los saberes investigativos y científicos que promuevan la creatividad, la innovación y el emprendimiento. Además de los conocimientos históricos y sociales que posibiliten la construcción de referentes culturales y éticos de pluralidad ciudadana.
- Participación de todos los organismos del departamento, instituciones de educación superior, normal superior, comités, grupos de ciencia y tecnología, organizaciones no gubernamentales, en síntesis, todas aquellas entidades que garanticen acciones y estrategias para el logro de los objetivos y metas del PTFD en una contribución directa a mejorar la calidad de la educación que reciben los niños, niñas y jóvenes del departamento de Norte de Santander.
- Revisión de los contextos educativos, con el objetivo de considerar las aportaciones de los nuevos saberes y conocimientos para los docentes y directivos docentes, en beneficio de los estudiantes y la comunidad educativa en general.
- Responde a las necesidades educativas de una población que vive en constante emergencia provocada en parte por situaciones de conflicto armado que por décadas ha originado procesos de desplazamiento, riesgo de minas en los entornos educativos y/o camino a la escuela y en ocasiones el encontrarse como comunidad civil en medio de fuego cruzado. Emergencias provocadas por eventos naturales y en la actualidad con mayor ímpetu aquella que se vive como consecuencia de la migración masiva de familias provenientes de Venezuela.

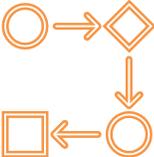
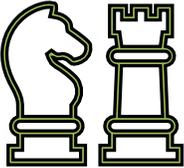
## 2.6. PRINCIPIOS

Las características y transformaciones geográficas y etnográficas del territorio sumadas a la acelerada incursión de las TIC en la cotidianidad de las personas, hace que los docentes se vean enfrentados a situaciones de amplia complejidad. El conflicto armado, la migración masiva, las minas antipersonales, los cultivos ilícitos, el desplazamiento forzado, la diversidad cultural de quienes asisten a la escuela, la multiplicidad de lugares donde es posible acceder al conocimiento y al saber, y el nuevo agente negativo llamado pandemia COVID-19 que alejó de manera general y abrupta a la comunidad educativa, provocan sentimientos de zozobra e incertidumbre sobre un futuro promisorio afectando el sentido del saber o el aprender. No obstante, la labor docente no debe albergar la idea de rendirse ante la adversidad y las dificultades, por el contrario, deberá estar preparada para asumir su compromiso con la educación de niños, niñas y jóvenes que encuentran en la educación una oportunidad para continuar creciendo en conocimientos y valores que lo conviertan en personas con las capacidades y habilidades para enfrentar y resolver la

situación problemática. Para ello, asiste a la Entidad Territorial entregar las herramientas necesarias para lograrlo. En este sentido el Plan Territorial de Formación Docente define para su política de formación algunos principios a los que se suman los ya propuestos por el Ministerio de Educación Nacional en el Sistema de Formación de Educadores: Transparencia, continuidad, comunicación e información, autonomía, participante, diversidad e interculturalidad y pertinencia.

Principios PTFD Norte de Santander.

	<p><b>Contextualización:</b> Uno de los factores que incide en la pertinencia del Plan Territorial de Formación Docente es la respuesta que se da a las necesidades de formación teniendo en cuenta las características y condiciones del contexto; de allí la importancia de identificar los vacíos para la cualificación docente desde la realidad de los actores educativos. Por tanto, las necesidades de formación serán el producto de la revisión detallada y exhaustiva de diferentes fuentes de información como: resultados de evaluaciones, planes de gobierno e institucionales, antecedentes de formación docente, características sociales, económicas y culturales del territorio, entre otros.</p>
	<p><b>Igualdad:</b> El desarrollo y la implementación de este principio está articulado con los enfoques diferencial y de género definidos en el PTFD. Como se estableció es las generalidades del contexto Norte de Santander es un departamento con heterogeneidad geográfica que da lugar a diferentes pisos térmicos y una amplia hidrografía, políticamente organizado en subregiones cada una con características particulares, algunas con mayor presencia de resguardos indígenas, otras con cualidades de micro-región que la articulan a departamentos vecinos y zonas de frontera donde la hibridación cultural se produce de manera más acentuada. Dichos factores determinan la priorización de la cualificación docente en condiciones de igualdad reconociendo la diversidad de necesidades que pudieren demandar en el proceso de enseñanza-aprendizaje.</p>
	<p><b>Planeación:</b> Este principio incorpora la organización coordinada de acciones y responsables para dar respuesta a las necesidades de formación, priorizadas por la entidad territorial a través de la formulación de un Plan Operativo que contiene: objetivos, metas de calidad y cobertura, recursos, estrategias, indicadores y acciones pertinentes. Los directivos, docentes y demás partes interesadas del departamento podrán conocer la política de formación mediante la cual la Entidad Territorial trabajará por la profesionalización de la labor</p>

	<p>docente con miras a continuar mejorando en materia de calidad educativa.</p>
	<p><b>Articulación:</b> La política de formación docente articula las necesidades de formación identificadas, con los retos y metas del sector educación definidas por la institucionalidad en sus planes de gobierno y proyecta el desarrollo profesional de directivos y docentes hacia el mejoramiento de los desempeños educativos de niños, niñas y jóvenes quienes finalmente serán los depositarios del conocimiento y el desarrollo de capacidades y habilidades que le serán útiles para transitar de un nivel educativo a otro sin dificultad, cumpliendo la trayectoria completa. Así mismo el PTFD este articulado técnica, administrativa y financieramente con el Plan de Apoyo al Mejoramiento -PAM.</p>
	<p><b>Multimodal:</b> En la práctica pedagógica hablamos de la existencia de diferentes estilos de aprendizaje a través de los cuales el estudiante accede al conocimiento. Aún en el rol docente durante algunos momentos del desempeño laboral se asume de nuevo el rol de educando con estilos de aprendizaje propio, frente a los cuales el PTFD plantea una variedad de estrategias para el desarrollo de las acciones de cualificación del talento humano que tiene a cargo la educación de los niños, niñas y jóvenes del departamento. De esta manera la entidad territorial apoya los diferentes tipos de desarrollo profesional que se articula con el principio de educación continua.</p>
	<p><b>Calidad:</b> En el marco de la ejecución del PTFD la Secretaría de Educación Departamental con la asesoría del Comité Territorial de Formación Docente establecerá parámetros de calidad a los programas de formación que oferten las diferentes instituciones durante la vigencia del PTFD, con el fin de asegurar la cualificación del talento humano con estándares de alta calidad.</p>
	<p><b>Estratégico:</b> En el convencimiento de que la unión hace la fuerza, desde el PTFD la entidad territorial identificará aliados estratégicos que contribuyan de manera positiva al cumplimiento de los objetivos propuestos para la cualificación de directivos y docentes. La constante emergencia social por lo que atraviesa el departamento lo lleva a contar con el apoyo de diferentes organizaciones gubernamentales y no gubernamentales cuyo interés es brindar apoyo técnico, administrativo y profesional que permita mejorar las condiciones y oportunidades de vida de niños, niñas y jóvenes a través de una educación de calidad, por lo tanto, es imperativo identificar esos posibles aliados estratégicos con quienes</p>

la Secretaría de Educación pueda establecer acuerdos de cooperación en beneficio del desarrollo profesional y de bienestar de directivos y docentes, fortaleciendo de esta manera el cumplimiento de la política de formación del departamento.

## 2.7. ENFOQUES

- **Diferencial:** El origen del enfoque diferencial tiene lugar en la reivindicación y lucha por la protección de los derechos humanos y su ejercicio en igualdad de condiciones para todos los grupos poblacionales independientemente de sus características; surge con el objetivo de “reconocer y proteger la diversidad y heterogeneidad humana”. La Ley 1448 de 2011 por su parte, habla en el artículo 13 del enfoque diferencial como principio que reconoce las características particulares de los diferentes grupos poblacionales las cuales son tenidas en cuenta en procesos de ayuda humanitaria, asistencia, atención y reparación. Desde esta conceptualización, recordemos que el departamento de Norte de Santander es un territorio multidiverso; siendo zona de frontera puede darse en algunos lugares una hibridación cultural, así mismo existen espacios en los que aún permanecen asentadas comunidades indígenas aportan que tienen sus propias características y demandas, mientras que poblaciones como Tibú, Ocaña, Abrego, entre otras han sido asediadas por situaciones de conflicto que establecen para la agenda educativa otros retos.

Si bien, el PTFD 2.020-2.023 “Más oportunidades para el Desarrollo Profesional de Directivos y Docentes” define unos campos de formación amparados en el Decreto 709 de 1996, y dos más que surgen en razón a la dinámica del contexto educativo, el enfoque diferencial se ve reflejado en los objetivos y más adelante en la definición de acciones específicas, a través de las cuales se busca dar respuesta a las necesidades de formación identificadas.

- **Territorial:** Los territorios se caracterizan por ser multidimensionales, multiculturales, por tener una articulación entre lo rural y lo urbano, por desarrollar una economía multisectorial debido a la variedad de su relieve y su diferenciación territorial. Y, sin embargo, aun cuando el territorio está colmado de riquezas ambientales y naturales el potencial de sus pobladores se mide en la capacidad de éstos por construir y movilizar los recursos que ofrece la región. Pensar entonces en un enfoque territorial es contemplar en conjunto los espacios económicos, sociales, políticos, ambientales y culturales que se dan en las diferentes zonas. Es precisamente esta una de las premisas que conduce a directivos y docentes a pensar en un diseño curricular pertinente y contextualizado, no será lo mismo planear un proceso educativo en un territorio donde el uso del suelo es netamente industrial a una educación donde las comunidades que circundan el Establecimiento Educativo viven de la agropecuaria o donde prevalece la agricultura.

Por consiguiente, el PTFD 2.020-2.023 afronta el desafío de planear y ejecutar actividades de formación docente donde se parta de la procedencia de los educadores que asistan a las jornadas de capacitación, con el objetivo de direccionar un conocimiento que si bien generalizado tenga la factibilidad de ser asumido y aplicado según las características del territorio en el que se desempeñan. Allí va a jugar un papel preponderante la habilidad del directivo y/o docente para llevar a la práctica los saberes adquiridos teniendo en cuenta las necesidades educativas de sus estudiantes y las familias que convergen en el establecimiento educativo, de tal manera que desde su formación estudiantes y egresados respondan a los retos que el contexto social, económico, ambiental y cultural les exige.

- **Género:** Podríamos decir que el enfoque de género hace parte de la agenda pública, de allí su relevancia al hablar de desarrollo humano y ser elemento fundamental para el ejercicio de los derechos humanos y la justicia social. A nivel internacional y nacional se cuenta con un amplio marco normativo que propende por lograr la equidad e igualdad de género en los diversos escenarios, como lo son la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer” CEDAW, Belén Do Para Convención Interamericana para prevenir, sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer”, conocida como la Belém Do Para<sup>28</sup>, de 1995, a nivel nacional la Ley 581 del 2000, Ley 731 de 2002, Ley 823 de 2003, Ley 1257 del 2008 y la Ley 1620 del 2013, entre otras.

En este contexto normativo y teniendo en cuenta que “la escuela es el escenario social donde la cultura se produce, perdura, modifica o transforma a partir de los procesos participativos en los que se forman integralmente los sujetos”<sup>29</sup>; integrar las temáticas de género en el plan de formación docente, tiene una gran relevancia dado que, si contamos con un conocimiento más profundo a nivel técnico, temático y de sensibilización frente a la importancia de abordar este tema desde la escuela, el sector educativo podría aportar efectivamente a la formación de niños, niñas jóvenes y adolescentes, donde la equidad e igualdad de género aporten al ejercicio pleno de sus derechos humanos y a recibir una educación de mayor calidad.

Aunque la planta docente del departamento de Norte de Santander se caracteriza por estar conformada aproximadamente en un 66% por mujeres, cabe la oportunidad de pensar en un proceso formativo que incluya de manera particular aquellas necesidades de formación identificadas por este grupo poblacional, toda vez que su mirada sobre el proceso formativo de los niños, niñas y jóvenes pudiere reflejar un mayor grado de sensibilidad y motivación hacia el desarrollo de competencias socioemocionales.

<sup>28</sup> [www.oas.org/en/mesecvi/convention.asp](http://www.oas.org/en/mesecvi/convention.asp)

<sup>29</sup> Tomado de Guía de integración enfoques transversales. Fundación Save the Children..



## 2.8. CAMPOS Y LÍNEAS DE FORMACIÓN

La UNESCO (2004) señala que hablar de formación es hablar de desarrollo y proyección profesional y personal, esta dinámica resignifica el papel de los docentes como autores y actores de los procesos educativos, sujetos de aprendizaje y desarrollo permanente, protagonistas de la gran tarea social que es la educación. Luego, se entiende que el docente de manera sistemática y reflexiva es capaz de identificar y resolver los problemas pedagógicos que enfrenta a diario; puede diseñar, implantar y evaluar propuestas innovadoras; es hábil para comunicar su experiencia y es exitoso en los resultados que obtiene en la formación de sus estudiantes. Para lograr esta actitud es necesario promover una visión de la actividad docente como una profesión importante para la sociedad y reconocida por ella. A su vez es necesario que el educador perciba que la sociedad lo reconoce de esta manera, y que encuentre bienestar y estímulos para avanzar en ese proceso de formación en servicio.

En razón a lo antes expuesto, este apartado contiene los ejes y/o líneas de formación explícitas que demarcan el recorrido de los próximos tres años para la Secretaría de Educación Departamental en cuanto a la formación de docentes y directivos docentes en servicio; al mismo tiempo definen el interés de la entidad territorial por avanzar en el desarrollo profesional docente y unos propósitos que se traducen en la cultura institucional de la SED, con cuya implementación se espera dar respuesta a situaciones problemáticas del sector educativo, transformar y recrear los procesos y que además, permitan avanzar en los próximos años en el mejoramiento de la calidad de la educación.

Para definir los ejes y líneas de acción del PTFD, además de tener en cuenta las necesidades de formación priorizadas, las metas de gobierno relacionadas con la profesionalización docente y las características del territorio fueron considerados aspectos que Ministerio de Educación Nacional, UNICEF y RET (The Foundation for the Refugee Education Trust) han formulado respecto a la iniciativa **Educación en Emergencia**. Pero... ¿qué es educar en emergencia? Hablar de emergencia es aludir a una situación de riesgo o peligro para la integridad de las personas ya sea físico, psicosocial y/o biológico. Las escuelas y los actores educativos que allí convergen no están exceptos de sufrir algunos de estos riesgos, razón por la cual el proyecto educativo contiene en la gestión comunitaria el proceso *prevención de riesgos*. De acuerdo con el documento **Herramientas escolares de educación en emergencias**<sup>30</sup> se podría decir que Colombia vive en estado de emergencia permanente siendo ésta una de las principales amenazas para el acceso y la permanencia de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes en el sistema educativo, razón por la cual surge la propuesta de educar en emergencia con el propósito de asegurar desde el Estado el derecho a la educación, desde la prevención, atención y post-emergencia.

<sup>30</sup> Ministerio de Educación Nacional, UNICEF y RET - The Foundation for the Refugee Education Trust. Agosto 2.011

### 2.8.1. Campo de formación. Educación en Emergencia

En palabras de Albert Einstein “*es en la crisis que nace la inventiva, los descubrimientos y las grandes estrategias*”. Podríamos decir que esta frase es un llamado a enfrentar la adversidad con ideas renovadoras, además de pensar en procesos educacionales emergentes que garanticen el derecho a la educación de niños, niñas, adolescentes y jóvenes en ambientes seguros para su desarrollo integral. Hacia el año 2009 el Ministerio de Educación Nacional y la UNICEF plantearon que educar en emergencia demanda la necesidad de procesos educativos que promuevan ambientes protectores en situación de riesgo que puedan enfrentar los niños, niñas y jóvenes, de tal manera que se logre prevenir o mitigar sus efectos.

Por lo anterior, siendo Norte de Santander un departamento donde las situaciones de emergencia son aún más constantes en razón al conflicto armado que afecta de manera significativa la región del Catatumbo, la alta migración de Venezolanos por la condición de frontera, a lo que se suma el estado de emergencia mundial declarado por la Covid-19; es imperativo que directivos y docentes cuenten con las capacidades y habilidades para hacer frente a la crisis según las circunstancias, condiciones y necesidades de los niños, niñas y jóvenes, y sus familias.

La educación en emergencia comprende el conjunto de herramientas que permiten responder especialmente a crisis humanitarias generadas por circunstancias económicas, sociales o de conflicto armado. Dicha respuesta debe darse de manera coordinada entre el sector público en alianza con el sector privado (incluye organizaciones de ayuda humanitaria), la comunidad en general y las comunidades educativas presente en las escuelas, con el propósito de reestablecer la prestación del servicio con calidad donde la prioridad son los niños, niñas y jóvenes. Para ello las líneas de formación propuestas son:

- Protección. La protección es un derecho fundamental de los niños y las niñas quienes se ven expuestos continuamente a situaciones que ponen en riesgo su integridad física y emocional, ya sea camino a la escuela, dentro de ella o en el espacio familiar. Por lo tanto, el Estado como defensor y garante de los derechos de la niñez, está llamado a proteger y salvaguardar el desarrollo integral de niños, niñas y jóvenes. Del mismo modo, la Secretaria de Educación Departamento como representante del Estado en territorio adelanta con el apoyo de diferentes organizaciones humanitarias programas y proyectos a través de los cuales los directivos y docentes adquieran y fortalezcan capacidades y habilidades que les permita crear condiciones propicias de protección que aparte de los niños y niñas cualquier forma de violación. Esta línea de formación estará articulada con la gestión del riesgo.
- Gestión del riesgo (Escuelas seguras). Los establecimientos educativos son espacios circundados por características propias del contexto y del relieve, que en algún momento pueden alterar las dinámicas propias de la comunidad educativa poniendo en riesgo la continuidad del servicio educativo que se brinda a niños,

niñas y jóvenes. Por esta razón es importante que directivos y docentes promuevan la cultura de prevención del riesgo a partir de la formulación de planes de gestión que contengan la identificación de aquellos riesgos a los que están expuestos los niños, niñas y jóvenes que asisten al E.E. con el objetivo de formular estrategias y acciones que aseguren la integridad física y mental de éstos y demás miembros de la comunidad educativa.

### 2.8.2. Campo de formación. Pedagógica

En ocasiones, los vocablos pedagogía, didáctica, metodología y enseñanza suelen entenderse y ser utilizadas como palabras sinónimas. No sucede lo mismo con educación, aunque se reduce a una acción formativa, mientras el aprendizaje es entendido como la acción que desencadena la apropiación de nuevo conocimiento. Algunos investigadores enuncian que la reducción de la pedagogía a un saber instrumental ubica a ésta junto con la didáctica, la instrucción, la enseñanza y la educación en un mismo nivel<sup>31</sup>. La pedagogía hace referencia al conocimiento, es la forma como éste se conceptualiza, aplica y experimenta en los referentes de enseñanza según sea la cultura donde interviene. Por otra parte, está ligada al ejercicio de la razón que permite comprender para producir un discurso que será puesto en la práctica educativa.

Ahora bien, el Ministerio de Educación Nacional en el documento “Sistema Colombiano de Formación y Lineamientos de Política” – producto de la construcción participativa de diversas instancias y actores representativos en la formación de educadores -, presenta la formación como un sistema integrado por tres (3) subsistemas: Formación inicial, formación en servicio y formación avanzada. Además de considerar como ejes fundamentales la pedagogía, la investigación y la evaluación, que son un todo en el ejercicio de la práctica permanente del docente<sup>32</sup>. La pedagogía le otorga al docente el saber necesario para construir nuevo conocimiento mediante el cual innova su metodología y didáctica, que luego de ser puestas al servicio de la educación, contribuirá al mejoramiento de los desempeños académicos de niños, niñas y jóvenes y asegurará la permanencia de éstos en el sistema educativo, lo anterior, teniendo en cuenta las características educativas, sociales, económicas y culturales del territorio en reconocimiento de su diversidad geográfica y cultural, salvaguardando los principios de inclusión e igualdad.

En medio de la volatilidad del conocimiento debemos estar atentos a los cambios que de éste se produzcan en el camino, por ello el ser humano nunca deja de aprender siempre surgirán nuevas teorías, nuevos saberes, nuevos conceptos. En esa medida y teniendo de presente el ambiente líquido y moderno que enmarca el desarrollo social, la educación y el aprendizaje deben ser continuos y permanentes, de allí que el saber pedagógico del docente debe ser el producto de una formación consistente y una reflexión objetiva y exhaustiva de su práctica pedagógica en un ejercicio que debe producirse de manera

<sup>31</sup> ZULUAGA, Olga Lucia y ECHEVERRI Jesús Alberto. Florecimiento de las investigaciones pedagógicas. Módulo Aproximaciones al concepto de pedagogía y a algunas de sus tendencias contemporáneas. Maestría CINDE. Pág. 137.

<sup>32</sup> Sistema Colombiano de Formación de Educadores y Lineamientos de Política, 2013, p. 88

interdisciplinar por las diferentes áreas del conocimiento.

En este orden de ideas y trayendo a colación las necesidades de cualificación docente identificadas y priorizadas, la Secretaría de Educación Departamental fortalecerá el campo de formación pedagógica a través de la implementación de las siguientes líneas de acción:

- Diseño curricular flexible, integrado, pertinente y contextualizado. Incluye asesoría y acompañamiento a los EE para reconfigurar el diseño curricular y dirigir el direccionamiento estratégico y la planeación pedagógica hacia apuestas educativas que responden a las características del territorio en el que actúa el EE con énfasis en la zona ruralidad donde de acuerdo con los resultados de pruebas Saber 11 aún persiste una brecha en el resultado de los desempeños de los estudiantes respecto a la zona urbana. Mediante el desarrollo de esta línea de formación se espera implementar estrategias educativas de inclusión y atención a la diversidad, gestionar proyectos educativos rurales pertinentes e integrales y el fortalecimiento de la educación media.
- Fortalecimiento de la práctica de aula. Esta línea de acción comprende el acompañamiento situado y demás actividades de asistencia técnica a directivos y docentes, cuyo objetivo es apoyar el desarrollo de competencias básicas, que redunde en el mejoramiento de los aprendizajes de niños, niñas y jóvenes. A través del desarrollo de esta línea de formación se espera contribuir a una profesionalización docente que impacte la calidad educativa desde la educación inicial hasta la media, igualmente lograr el fortalecimiento de procesos de lectura y escritura, y de los aprendizajes.
- Desarrollo de competencias para el análisis, interpretación y argumentación de textos. Teniendo en cuenta que el proceso de enseñanza-aprendizaje juega un papel fundamental en los resultados académicos de los estudiantes y por ende las estrategias pedagógicas implementadas por el docente son relevantes en la acción de enseñar, encontramos imperativo fortalecer en los educadores las competencias antes señaladas para potencializar el aprendizaje de estas en los estudiantes.
- Modelos Educativos Flexibles. El derecho a la educación está amparado por la Constitución Política Colombiana (1991) y es a través de su implementación que niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos logran superar las barreras de inequidad para construir y reconstruir el tejido social de las zonas que habitan. Sin embargo, algunos enfrentan condiciones adversas que los aleja de la oportunidad de acceder al conocimiento de manera regular, es allí donde emergen los Modelos Educativos Flexibles como alternativa pedagógica para aquellas comunidades que se encuentran principalmente en condición de vulnerabilidad de tal manera que se garantice para ellas el acceso a la educación.

Si bien acceder a una educación mediada por Modelos Educativos Flexibles demanda algunos requisitos establecidos en el Decreto 3011 de 1997, prevalece

la garantía del derecho a la educación y en ese orden el departamento de Norte de Santander afectado constantemente por estados de emergencia social busca mediante la formación de directivos y docentes viabilizar la implementación de estos modelos de manera transitoria con el objetivo de atender las necesidades educativas de niños, niñas y jóvenes que hacen parte de la población rural dispersa, grupos indígenas, población de frontera, aquellos que enfrentan situaciones de violencia y/o se encuentran en situación de vulnerabilidad, con el propósito de nivelar sus aprendizajes y pueden continuar en la educación regular.

### 2.8.3. Campo de formación. Disciplinar

La formación disciplinar asociada al conocimiento contiene fundamentos investigativos de cada una de las áreas del saber ya sea científica, humanística o artística, puesto que son las disciplinas las responsables de la generación de nuevo conocimiento y la renovación e innovación del existente. La disciplina puede ser vista desde dos ámbitos, el primero donde el saber se enfoca en el perfeccionamiento y el logro de la felicidad del sujeto y la sociedad y, el segundo en el que el conocimiento tiene una progresión racional por lo tanto es puesto al servicio del progreso y del orden<sup>33</sup>. En esta última se concentra la propuesta de formación disciplinar consignada en el Plan Territorial de Formación, toda vez que el proceso de enseñanza del educador está fundamentado en un área específica del conocimiento que conduce su participación en la acción programática del diseño curricular, mientras que en acopio con la pedagogía el docente desarrollará su capacidad para convertir el conocimiento científico adquirido en conocimiento para ser enseñado teniendo en cuenta las características del contexto y el direccionamiento estratégico del Establecimiento Educativo en el que labora.

En articulación con el **objetivo 1**. “Fomentar la formación y profesionalización de los docentes para el mejoramiento de la calidad educativa” que corresponde al componente Formación de Docentes y Directivos Docentes del Plan de Apoyo al Mejoramiento, y teniendo en cuenta la caracterización docente y los resultados SABER 11º inglés, la Secretaría de Educación Departamental implementará el campo de formación disciplinar en tres líneas de acción:

- Formación universitaria. Esta línea de formación surge de la caracterización de la planta docente en la cual se identificó que aproximadamente el 11% de hombres y el 11% de mujeres vinculados mediante Estatuto 1278/2002 registran formación académica hasta el nivel de normalistas. Dado que la formación disciplinar tiene efectos favorables sobre la creación de nuevo conocimiento y por tanto la adquisición de nuevas competencias, la Secretaría de Educación considerada trascendental motivar e incentivar el tránsito de docentes bachilleres, técnicos y normalistas hacia la formación en niveles más avanzados.
- Bilingüismo. La necesidad de formación en esta disciplina surge en un primer momento de los bajos resultados de los estudiantes en las pruebas SABER

<sup>33</sup> <http://www.scielo.org.co> Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, niñez y juventud.

respecto a esta área

- Formación posgradual. Si bien, cerca del 50% de la planta docente del departamento registra en hoja de vida formación posgradual, la Secretaría de Educación considera importante continuar avanzando en el desarrollo de competencias en este nivel, primero atendiendo el principio de igualdad y seguidamente como aseguramiento de la calidad de la educación que se imparte a niños, niñas, adolescentes y jóvenes.

#### 2.8.4. Campo de formación. Deontológica

Este campo está relacionado principalmente con la formación del ser y su capacidad para reconfigurarse a sí mismo y establecer una relación con los demás. Los directivos y docentes como parte de la estructura del Estado son garantes del derecho a la educación de niños, niñas y jóvenes, y a su vez deben procurar la existencia de entornos protectores que aseguren el bienestar y la integridad física y emocional de los educandos. Sin embargo, existen condiciones externas al Establecimiento Educativo que ponen en jaque la resistencia de los docentes y hacen evidente la insuficiencia en su capacidad de respuesta frente a las crisis económicas, sociales, culturales, de salud, en ocasiones políticas hasta familiares de los estudiantes que asisten al plantel educativo. Máxime cuando en el territorio se configuran diversos factores que interrumpen la fluidez del proceso educativo. Surge entonces el interrogante ¿Qué competencias deben acompañar el ejercicio docente cuando más allá de ofrecer educación a través del conocimiento, deben afrontar situaciones que ponen en riesgo no sólo la integridad física de niños, niñas y jóvenes, sino también la propia?

El departamento Norte de Santander además de ser un territorio geográficamente diverso también es un lugar donde confluyen factores económicos, políticos y sociales que afectan de manera significativa a la población vulnerando sus derechos y el desarrollo de una vida sana y prospera. De una parte, están las relaciones políticas del gobierno central con el país de frontera (Venezuela) cuya tensión bilateral intensifica la incertidumbre en los habitantes puesto que incide de manera representativa en la economía afectando las condiciones internas de las familias de niños, niñas y jóvenes que asisten a las escuelas. Igualmente, las características del relieve son propicias para gestar una lucha permanente por el territorio que genera desplazamientos continuos de la población, mientras que la problemática del conflicto armado que ha vivido Colombia por décadas circunda los caminos por donde transitan los niños, niñas y jóvenes exponiéndolos a flagelos como el reclutamiento forzado, el riesgo de ser víctima de una minas antipersonales, verse en medio de juego cruzado o ver como la vida de las personas a su alrededor se va extinguiendo. Estas situaciones determinan el comportamiento del sujeto y la adopción y evolución de sus competencias deontológicas con las que resiste o se doblega ante la adversidad, de allí la importancia de formación a nuestros docentes en este gama de competencias que conduzcan al fortalecimiento de su ser social para actuar conforme lo demande la situación problemática con el objetivo de brindar confianza y seguridad a sus estudiantes e instruir en ellos el desarrollo de estas capacidades y habilidades, que al final

aseguren su derecho a la educación a pesar de verse inmersos en estado de emergencia constante.

Con el objetivo de potencializar en los directivos y docentes las competencias del Saber Ser, proyectadas hacia la cualificación de Talento Humano que promueva la ética, los principios y valores, la Secretaría de Educación propone el desarrollo de las siguientes líneas de acción:

- Formas de pensar. Contempla el desarrollo de competencias que incentiven en directivos y docentes la creatividad, el pensamiento crítico, además de fomentar capacidades y habilidades para la resolución de problemas, la toma de decisiones y mejores procesos de enseñanza-aprendizaje, que además fomenten ecosistemas de emprendimiento e innovación articulados con las líneas de tecnología y liderazgo.
- Formas de trabajo. Implica en desarrollo de competencias que promuevan la comunicación asertiva, el trabajo en equipo, colaborativo y cooperativo para el logro de los objetivos institucionales y las metas educativas en cada uno de los niveles.
- Habilidades para la vida en el mundo. Está relacionada con el desarrollo de competencias ciudadanas, y la responsabilidad personal y social.
- Liderazgo y gestión. Las capacidades de liderazgo y gestión escolar en directivos y docentes inciden en el cumplimiento del horizonte institucional, toda vez que permite la implementación de procesos innovadores encaminados al mejoramiento de la calidad educativa y el seguimiento y la evaluación de los procesos, principalmente a aquellos consignados en el Plan de Mejoramiento.

#### 2.8.5. Campo de formación. Tecnológico

El programa Computadores para Educar es una estrategia adelantada por el Ministerio de Educación Nacional durante algo más de un lustro, a través de ella los Establecimientos Educativos son beneficiarios de infraestructura tecnológica, mientras que los docentes son capacitados para hacer uso de esa tecnología en su práctica de aula. Siendo un programa inacabado, la pandemia originada por la Covid-19 develó para los grupos poblacionales en situación de vulnerabilidad una brecha digital que evidentemente pone en riesgo el derecho a la educación y la calidad educativa para niños, niñas y jóvenes de estos sectores.

Empezaba el año 2.020 cuando fuimos enterados de la presencia de la COVID-19 a 9.814 kilómetros de distancia del continente americano gracias a las tecnologías de la información y la comunicación, que nos comunican con el mundo en tiempo real. Aproximadamente dos (2) meses después sería declarada pandemia por la OMS y llegaría para transformar la manera como las personas se encuentran, comunican, interaccionan y sobre todo como aprenden. Ya no son el marcador y el tablero los instrumentos para recibir la orientación del docente, todo está mediado por la tecnología,

el contacto visual de los estudiantes con los educadores es a través de una pantalla en ocasiones muy pequeña en ocasiones algo sucia, eso para quienes tienen la oportunidad de acceder a este tipo de herramientas y para los que no simplemente la educación se pausó para ellos en una temporalidad que parece muy prolongada.

Según los expertos la pandemia está provocando un retraso de 10 años en los procesos de aprendizaje de los estudiantes, sin embargo, para otros la emergencia sanitaria ha sido una oportunidad para ampliar el acceso de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes a la educación a través de las TIC, podríamos decir también que es una oportunidad para los docentes en la búsqueda de nuevas estrategias e innovación de la práctica pedagógica para enseñar el conocimiento de la disciplina que tienen a cargo. En ese orden de ideas y con el objetivo de *“formar a los docentes de las instituciones educativas de Norte de Santander en el uso y apropiación de herramientas TIC – Tecnología de la información y las comunicaciones para la enseñanza”* el departamento adelantó en alianza estratégica entre la Secretaría de Educación de Norte de Santander, la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña y la fundación Save the Children Colombia, la formación docente para el desarrollo de las siguientes competencias • Uso de Internet y de la búsqueda y selección de información y • Capacitación en uso de redes sociales con fines educativos, el licenciamiento de obras y materiales didácticos, el uso de recursos educativos digitales y aplicaciones para el diseño de material didáctico.

Nos enfrentamos a una emergencia biológica que ha demandado el aislamiento y por ende el cierre de las escuelas, cambiando de manera sustancial las maneras de enseñar y de aprender, bajo este precepto, la Secretaría de Educación propone la implementación de las siguientes líneas de acción:

- TIC herramienta para el aprendizaje continuo. Las Tecnologías de la información y la comunicación se instalaron en el campo educativo con el propósito de facilitar los procesos de aprendizajes y mantener una mayor conexión con el mundo. Como nativos digitales las actuales generaciones están inmersas en nuevas maneras de relacionarse con el entorno y aprender de éste. Para ello, los docentes y directivos deberán contar con las competencias que le permitan orientar al estudiante en el manejo de las herramientas tecnológicas para extraer de ellas factores de beneficio y no de riesgo.
- Creación de contenidos digitales. La implementación de esta línea tiene por objeto continuar fortaleciendo las competencias tecnológicas de directivos y docentes en el uso de las tecnologías a través de la elaboración de contenidos digitales.

## 2.9. COHERENCIA Y PERTINENCIA DE LA POLÍTICA DE FORMACIÓN.

La política de formación docente se circunscribe en la línea de Política Nacional orientada a mejorar la calidad de la educación, ésta a su vez es adoptada por el departamento de Norte de Santander en el Plan de Desarrollo 2020-2023 "Más Oportunidades para Todos" que presenta en su programa "Más Oportunidades para la Educación" el objetivo de

transformar la educación como eje de generación de más oportunidades, no solo para los niños, niñas, adolescentes y jóvenes, sino para sus familias y toda la sociedad mediante acciones que garanticen condiciones para las trayectorias completas en el sistema escolar con modelos educativos pertinentes y de calidad para alcanzar mejores resultados en los aprendizajes en los estudiantes, altos estándares de calidad en los Establecimientos Educativos, potenciando un talento humano calificado con capacidad de respuesta a las necesidades educativas, económicas, sociales y productivas del departamento.

### 3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

#### 3.1. OBJETIVO GENERAL

Fomentar la formación y profesionalización de los docentes y directivos del departamento, para mejorar la calidad educativa y garantizar el paso fluido de los estudiantes de un nivel a otro cumpliendo así con trayectorias educativas completas.

#### 3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los objetivos específicos se derivan de los ejes y líneas de formación establecidas en articulación con los objetivos y el plan indicativo consignado en el documento Plan de Apoyo al Mejoramiento-PAM.

CAMPOS Y LÍNEAS DE FORMACIÓN	OBJETIVOS
<p><b>PEDAGÓGICO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ω Diseño curricular flexible, integrado, pertinente, contextualizado e incluyente.</li> <li>Ω Fortalecimiento de la práctica de aula.</li> <li>Ω Desarrollo de competencias para el análisis, interpretación y argumentación de textos.</li> <li>Ω Modelos Educativos Flexibles.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1• Acompañar a directivos y docentes en la implementación de normas técnicas curriculares, planes y programas que cualifiquen los Proyectos Educativos, para dar respuesta a las necesidades y expectativas de niños, niñas, adolescentes y jóvenes según las características del contexto en el que habitan.</li> <li>2• Fortalecer los Proyectos Educativos rurales, mediante asistencia técnica permanente, promoviendo procesos de articulación con el mundo productivo.</li> <li>3• Realizar asistencia técnica situada para orientar a los docentes y directivos en el análisis y uso de los resultados de las pruebas Saber, con el fin de promover en ellos el desarrollo de competencias para el análisis, interpretación y argumentación de textos.</li> </ul>



	<p>4• Fomentar en los docentes la apropiación e implementación de competencias básicas, que redunden en el mejoramiento de los desempeños académicos de los niños, niñas y jóvenes.</p> <p>5• Identificar e implementar modelos educativos flexibles teniendo en cuenta las características del territorio, que favorezcan el acceso y la permanencia de niños, niñas y jóvenes en situación de vulnerabilidad.</p>
<p><b>DISCIPLINAR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ω Formación universitaria.</li> <li>Ω Bilingüismo.</li> <li>Ω Formación posgradual.</li> </ul>	<p>6• Apoyar la formación universitaria de los docentes en ejercicio que aún no llegan a este nivel, para incentivar su labor educativa y social.</p> <p>7• Adelantar programas de cualificación docente en el uso del idioma inglés, que permita mejorar los resultados de los estudiantes en las pruebas SABER respecto a esta área.</p> <p>8• Contribuir al desarrollo profesional docente, mediante el apoyo a la formación posgradual que le permita al departamento contar con un talento humano de alta calidad.</p>
<p><b>DEONTOLÓGICA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ω Formas de pensar.</li> <li>Ω Formas de trabajo.</li> <li>Ω Habilidades para la vida en el mundo.</li> <li>Ω Liderazgo y gestión.</li> </ul>	<p>9• Cualificar a directivos y docentes en competencias de liderazgo y gestión escolar, que incentiven procesos de innovación educativa.</p> <p>10• Cualificar a los docentes en procesos de emprendimiento e innovación, que incentiven al estudiante a encontrar en la escuela las pautas para emprender su proyecto de vida.</p> <p>11• Promover el desarrollo de competencias para la formación inclusiva con enfoque de género, en los procesos institucionales.</p>
<p><b>EDUCACIÓN EN EMERGENCIA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ω Protección</li> <li>Ω Gestión integral del riesgo (Escuelas seguras)</li> </ul>	<p>12• Prestar asistencia técnica a directivos y docentes en la implementación de políticas educativas, entornos escolares protectores.</p> <p>13• Acompañar y asesorar a directivos y docentes en la formulación, ejecución y seguimiento a planes de gestión de riesgos integrales, que le permitan a la comunidad</p>





	educativa enfrentar situaciones de emergencia.
<p><b>TECNOLÓGICO</b></p> <p>Ω TIC como herramienta para el aprendizaje continuo.</p> <p>Ω Creación de contenidos digitales.</p>	<p>14• Capacitar a docentes y directivos docentes en el uso y apropiación de medios y nuevas tecnologías de la información, a través de la creación de contenidos digitales, que redunden en el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes.</p>

### 3.3. METAS E INDICADORES

En su totalidad las metas planteadas en el Plan Territorial de Formación Docente tienen un plazo de cumplimiento a noviembre de 2.023 tiempo después del cual se realizará el informe de rendición de cuentas respectivo. Entre tanto, los indicadores serán medidos de manera periódica con el fin de tomar decisiones oportunas para asegurar el alcance de los objetivos.

METAS	NOMBRE DEL INDICADORES
<b>OB 1•</b> Acompañamiento pedagógico y asistencia técnica a 2.225 docentes que participan en los programas: "Todos a Aprender", y "Supérate con el Saber".	No. de docentes acompañados en su práctica de aula con los programas "Todos a Aprender", y "Supérate con el Saber".
Asistencia técnica situada al 25% de los docentes de 100 E.E. para el fortalecimiento de los PEI y PEC (incluye diseño curricular).	% docentes que participan en el fortalecimiento del Proyecto Educativo Institucional o Comunitario.
Fortalecimiento pedagógico a 200 docentes del nivel de preescolar.	No. docentes que implementan procesos curriculares pertinentes y contextualizados al nivel de preescolar.
Acompañamiento y asistencia técnica al 25% de los docentes para la implementación de proyectos pedagógicos transversales.	% de docentes que implementan proyectos pedagógicos transversales.
Capacitación de 160 docentes en gestión curricular en alfabetización y aritmética con enfoque de inclusión y género.	No. de docentes que actualizan sus planes de aula incorporando el enfoque de inclusión y género.
70% de los docentes de 16 EE, capacitados en el uso de materiales de enseñanza y aprendizaje inclusivos, sensibles al género, relevantes, apropiados y diversos.	% de docentes que utilizan materiales de enseñanza y aprendizaje inclusivos, sensibles al género, relevantes, apropiados y diversos.
<b>OB 2•</b> 500 docentes asistidos técnicamente en el fortalecimiento de los modelos educativos pertinentes a la educación rural.	No. de docente que implementan modelos educativos pertinentes a la educación rural.





200 docentes fortalecen sus competencias para implementar proyectos pedagógicos productivos.	No. de docentes que implementan proyectos pedagógicos productivos.
<b>OB 3•</b> 150 docentes implementan competencias de lectura y escritura.	No. de docentes que implementan competencias de lectura y escritura.
500 docentes y directivos acompañadas y orientadas en el análisis y uso de los resultados de las pruebas Saber.	No. de docentes que implementan formación y evaluación por competencias.
<b>OB 4•</b> 3.000 docentes capacitados en competencias básicas (ser-saber-hacer).	No. de docentes que implementan competencias básicas.
240 docentes reciben apoyo para desarrollar actitudes, conocimientos y habilidades relevantes relacionadas con las competencias de alfabetización y aritmética.	No. de docentes capacitados en actitudes, conocimientos y habilidades en alfabetización y aritmética.
<b>OB 5•</b> 500 docentes implementan pautas, pruebas de suficiencia y nivelación de niños, niñas y adolescentes migrantes.	No. de docentes que implementan pautas, pruebas de suficiencia y nivelación para estudiantes migrantes.
250 docentes capacitados en MEF para responder a crisis de emergencias prolongadas.	No. de docentes capacitados en MEF.
<b>OB 6•</b> 50 docentes en ejercicio matriculados en carreras de licenciaturas.	No. de docentes matriculadas en licenciaturas.
<b>OB 7•</b> 150 docentes no licenciados en inglés participan de procesos de capacitación en redes de maestros	No de docentes no licenciados que demuestran competencias básicas en el manejo de inglés.
<b>OB 8•</b> 70 (docentes y directivos) apoyados en su formación posgradual.	No. de docentes y directivos con formación posgradual.
<b>OB 9•</b> 100% directivos docentes acompañados en la implementación de los planes de mejoramiento.	% de E.E. que hacen seguimiento al PMI y cumplen los objetivos planteados.
100% directivos docentes implementan el Sistema de Información Unificado de Convivencia Escolar SIUCE	% SIUCE implementados.
100% de directivos docentes formados en Gestión escolar y liderazgo educativo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No. de directivos docentes que participaron en las jornadas de cualificación docente en temas de liderazgo y gestión escolar.</li> <li>• No. de nuevas iniciativas pedagógicas adelantadas por directivos docentes.</li> </ul>
160 docentes formados en gestión de cambio.	No. De docentes que participan de la formación en liderazgo y gestión de cambio.
<b>OB 10•</b> 500 docentes formados en competencias para el emprendimiento y la innovación.	No. de docentes que participaron en las jornadas de cualificación de competencias de innovación y emprendimiento.
10 nuevos proyectos de innovación y	No. de proyectos de innovación y





emprendimiento son gestionados con el apoyo de los estudiantes.	emprendimiento, formulados y gestionados.
<b>OB 11</b> • 320 docentes capacitados en el diseño de planes escolares para mejorar las habilidades básicas con énfasis en la educación inclusiva y la igualdad de género.	No. de docentes que aplican en sus planes escolares estrategias para el desarrollo de habilidades básicas con énfasis en la educación inclusiva y la igualdad de género.
<b>OB 12</b> • 300 docentes cualificados en estrategias para la implementación de entornos escolares protectores.	No. de docente que participan en la definición y ejecución de las estrategias.
<b>OB 13</b> • 160 docentes capacitados en gestión de riesgos a partir de la identificación de los riesgos a los que se ven expuestos los niños y las niñas.	No. de docentes que identifican los riesgos a los que se ven expuestos los niños, niñas y jóvenes dentro y fuera de la escuela.
16 planes de gestión de riesgo diseñados e implementados.	No. de planes de gestión de riesgos implementados.
<b>OB 14</b> • 830 docentes capacitados en el uso y apropiación de herramientas TIC – Tecnologías de la Información y la Comunicaciones para la enseñanza.	No. de docentes que participación del proceso de cualificación en TIC.

### 3.4. ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN

La Secretaría de Educación de Norte de Santander en su compromiso con el mejoramiento de la calidad educativa, promueva el desarrollo profesional docente a través de la formulación y puesta en marcha del Plan Territorial de Formación Docente-PTFD. Es así que producto de la identificación de necesidades de formación se han formulado algunos objetivos, metas e indicadores articulados al objetivo estratégico de profesionalización docente enunciado en el Plan de Apoyo al Mejoramiento. La planeación del PTFD incluye las estrategias a través de las cuales se espera que directivos y docentes participen en las actividades de cualificación y actualización definidas por la Entidad Territorial.

Asistencia técnica situada. Los procesos de enseñanza-aprendizaje tienen lugar principalmente en la escuela, en momentos en que el conocimiento rodea el escenario educativo para ser apropiado desde diferentes puntos de vista en razón a las necesidades educativas de quienes participan de la acción pedagógica y las demandas del contexto inmediato sobre el cual se espera actuar en beneficio del progreso de las familias y el desarrollo territorial. De allí la importancia de adelantar procesos de asistencia técnica en la presencialidad de la labor docente con el propósito de fortalecer su práctica pedagógica, teniendo en cuenta la apropiación y el desarrollo de competencias demandadas para el mejoramiento de la calidad. Para llevar a cabo la asistencia técnica situada, la Secretaría de Educación Departamental contará con el apoyo de aliados estratégicos que incentivarán en los docentes y directivos la importancia de continuar aunando esfuerzo para mejorar no solamente los índices de calidad, sino también



propender por mejores condiciones de vida futura para nuestros niños, niñas, adolescentes y jóvenes y sus familias.

Aprendizaje entre pares. De manera intrínseca los Planes: Nacional de Desarrollo y Nacional Decenal de Educación infieren que es posible una formación docente entre pares toda vez que, al compartir experiencias, identificamos buenas prácticas que merecen ser impulsadas e institucionalizadas en pro de mejorar los desempeños de los docentes y por ende mejores resultados en los estudiantes tanto formativos como de convivencia. Cuando nos encontramos con el otro no solamente compartimos conocimientos preestablecidos, sino que además construimos manera colaborativa nuevo conocimiento e igualmente identificamos las competencias deontológicas que debemos potencializar y aquellas que requieren nuestra atención. Por la anterior, es pertinente que el Establecimiento Educativo disponga de ambientes propicios que generen el aprendizaje entre pares bajo la convicción positiva de que los efectos e impactos se verán reflejados en el rendimiento académico de los niños, niñas y jóvenes del Establecimiento Educativo, en el fortalecimiento conjunto de las competencias del equipo docente y por ende en el Índice Sintético de Calidad Educativa asegurando para los estudiantes el cumplimiento de las trayectorias educativas.

Talleres de cualificación y actualización. La Secretaría de Educación con el apoyo de los aliados estratégicos, realizará a través de los directivos las convocatorias que surjan articuladas a las líneas de formación del PTFD. Durante estas jornadas que podrían ser desarrolladas según distribución regional, se espera que un profesional especializado instruya contenidos pertinentes fundamentados en las líneas de formación del PTFD, a través de los cuales se derive la apropiación y fortalecimiento de competencias propias de la temática impartida propiciando el desarrollo profesional docente con impacto directo en mejores condiciones de aprendizaje para los niños, niñas y jóvenes del departamento.

Aprendizaje autónomo. Son ventajas del aprendizaje autónomo el poder establecer hábitos de estudio, a través de este método se alimenta e incentiva la creatividad y la independencia en el manejo del tiempo. Algunas estrategias de estudio individual utilizadas son: subrayar en las lecturas aquello que consideramos importante y que podríamos aplicar en nuestra práctica de aula. También podemos elaborar esquemas y mapas conceptuales, hacer uso de medios audiovisuales e identificación de plataformas WEB que aportan valor a aquellas competencias que deseamos fortalecer. El PTFD propone el aprendizaje autónomo como una manera de fortalecer y desarrollar las competencias sobre las cuales se trabajan los talleres de cualificación y actualización. Como parte de un ciclo de formación docente de calidad donde un conjunto de estrategias implementadas de manera armónica impactará positivamente el desarrollo profesional docente esperado.

Redes de maestros o comunidades de aprendizaje. En el componente de formación docente contenido en el PAM se prevé la organización de tres (3) redes de maestros o comunidades de aprendizaje, como una estrategia de intercambio de saberes

disciplinares, experiencias significativas y reflexiones profundas que motiven en el docente la transformación y el mejoramiento de su práctica pedagógica. Como apuesta a la integralidad del currículo la Secretaría de Educación promoverá comunidades de aprendizaje interdisciplinares, a través de las cuales se incentive la innovación, la investigación y la articulación de las áreas del conocimiento, teniendo en cuenta los estándares básicos de competencia, derechos básicos de aprendizaje y mallas curriculares.

Formación disciplinar. Comprende la gestión adelantada con las Escuelas Normales Superiores e Instituciones de Educación Superior para ejecutar programas de formación, capacitación y actualización dirigida al mejoramiento profesional de los educadores en ejercicio, relacionados con el área de titulación del docente con el objetivo de complementar su acción pedagógica, investigativa y disciplinar, y facilitar la construcción y ejecución de Proyecto Educativo. Además de incentivar la adjudicación de créditos exigidos como requisito de capacitación para el ingreso y el ascenso en el Escalafón Nacional Docente.

Guía de expertos. La Secretaría de Educación apoyará la identificación de expertos que puedan acompañar a docentes y directivos en el fortalecimiento de sus capacidades y habilidades pedagógicas, didácticas y metodológicas que conlleven al mejoramiento de la calidad educativa del departamento y a procesos de enseñanza-aprendizaje que permite a los niños, niñas, adolescentes y jóvenes adquirir las competencias para la vida. Los expertos podrían ser directivos o docentes al interior de los establecimientos educativos que poseen una amplia experticia en un tema determinado y en tal caso esta estrategia estaría articulada con la formación entre pares.

Convenios de Cooperación y alianzas estratégicas. Eventos de capacitación desarrollados en virtud de convenios con organizaciones, empresas o entidades como empresarios por la educación, entidades bancarias, cooperativas, Ministerios, secretarías de Despacho con temáticas específicas, propias de la política educativa o necesidades del desarrollo regional, todo ello en el marco de los objetivos propuestos en el PTFD.

#### 4. OFERTAS DE FORMACIÓN

Establecer la oferta de formación le permitirá a la Entidad Territorial valorar y comprender los efectos y el impacto diferenciado de los programas y proyectos dirigidos al desarrollo profesionalización docente en cohesión con la política de formación y los objetivos planteados en el PTFD. Además, facilitará el seguimiento y la evaluación proceso durante el cual puedan ser identificadas posibles variaciones sobre lo planeado, para emprender las acciones preventivas y correctivas a las que allá lugar. De acuerdo con la guía “Construyendo el Plan Territorial de Formación Docente” en la formulación del plan “es recomendable organizar la oferta de los programas a partir de un conjunto compartido de criterios sobre los cuales se pueda realizar la evaluación y el seguimiento”. [Ver anexo 2. Formato oferta de formación.](#)

## 5. ANÁLISIS Y PROYECCIÓN DE VIABILIDAD

Uno de los criterios de calidad que define al Plan Territorial de Formación Docente es su viabilidad, la cual debe ser establecida por la Secretaría de Educación mediante el análisis de las condiciones financieras, administrativas y técnicas con que dispone la entidad territorial para lograr la ejecución de las metas y objetivos propuestos. El estudio de viabilidad se convierte en un factor relevante que asegura el cumplimiento del PTFD, toda vez que de éste se derivan las “recomendaciones que permitan crear las condiciones apropiadas su ejecución”. De acuerdo con la guía “Construyendo el PTFD” emitida por el Ministerio de Educación Nacional, la Secretaría de Educación puede diseñar sus propios instrumentos o herramientas para realizar el análisis de viabilidad.

### 5.1. FINANCIERA

Implica la elaboración de un mapa de recursos presentes en la región que aseguren la financiación y sostenibilidad del PTFD, su identificación podría darse en fuentes directas e indirectas, de allí que con fundamento en lo establecido en el Plan de Apoyo al Mejoramiento-PAM se establece la capacidad financiera del PTFD, a lo cual se suma un rubro estimado en “**otros**” que serían gestionados con posibles aliados estratégicos.

Metas	Costo (millones de Pesos)	Fuentes de Financiación				
		R.P.D	SGP	Regalías	Nación	Otros
Acompañamiento pedagógico y asistencia técnica a 2.225 docentes que participan en los programas: "Todos a Aprender", y "Supérate con el Saber".	248		248			
Asistencia técnica situada al 25% de los docentes de 100 E.E. para el fortalecimiento de los PEI y PEC (incluye diseño curricular).	200	200				
Fortalecimiento pedagógico a 200 docentes del nivel de preescolar.	100	55				45
Acompañamiento y asistencia técnica al 25% de los docentes para la implementación de proyectos pedagógicos transversales.	160	160				
Capacitación de 160 docentes en gestión curricular en alfabetización y aritmética con enfoque de inclusión y género.	20					20
70% de los docentes de 16 EE, capacitados en el uso de materiales de enseñanza y aprendizaje inclusivos, sensibles al género, relevantes, apropiados y diversos.	20					20
500 docentes asistidos técnicamente en el fortalecimiento de los modelos educativos pertinentes a la educación rural.	100	100				
200 docentes fortalecen sus competencias para implementar proyectos pedagógicos productivos.	500	200				300
150 docentes implementan competencias de lectura y escritura.	250	250				
500 docentes y directivos acompañadas y orientadas en el análisis y uso de los resultados de las pruebas Saber.	1050	1050				



3.000 docentes capacitados en competencias básicas (ser-saber-hacer).	4000	4000			
240 docentes reciben apoyo para desarrollar actitudes, conocimientos y habilidades relevantes relacionadas con las competencias de alfabetización y aritmética.	20				20
500 docentes implementan pautas, pruebas de suficiencia y nivelación de niños, niñas y adolescentes migrantes.	150		150		
250 docentes capacitados en MEF para responder a crisis de emergencias prolongadas.	30				30
50 docentes en ejercicio matriculados en carreras de licenciaturas.	20		20		
150 docentes no licenciados en inglés participan de procesos de capacitación en redes de maestros	10				10
70 (docentes y directivos) apoyados en su formación posgradual.	600	500			100
100% directivos docentes acompañados en la implementación de los planes de mejoramiento.	80		80		
100% directivos docentes implementan el Sistema de Información Unificado de Convivencia Escolar SIUCE	160	160			
100% de directivos docentes formados en Gestión escolar y liderazgo educativo.	100	100			
160 docentes formados en gestión de cambio.	20				20
500 docentes formados en competencias para el emprendimiento y la innovación. 10 nuevos proyectos de innovación y emprendimiento son gestionados con el apoyo de los estudiantes.	120	100			20
320 docentes capacitados en el diseño de planes escolares para mejorar las habilidades básicas con énfasis en la educación inclusiva y la igualdad de género.	20				20
300 docentes cualificados en estrategias para la implementación de entornos escolares protectores.	20				20
160 docentes capacitados en gestión de riesgos a partir de la identificación de los riesgos a los que se ven expuestos los niños y las niñas. 16 planes de gestión de riesgo diseñados e implementados.	20				20
830 docentes capacitados en el uso y apropiación de herramientas TIC – Tecnologías de la Información y la Comunicaciones para la enseñanza.	45				45
<b>GRAN TOTAL</b>	<b>8.063</b>	<b>6.875</b>	<b>498</b>		<b>690</b>



## 5.2. ADMINISTRATIVA

La Secretaría de Educación de Norte de Santander ha asignado a una profesional universitaria del área de calidad educativa como líder del proceso D02.04 quien acompañada y apoyada por los demás miembros del equipo y la asesoría del Comité Territorial de Formación Docente, será la encargada de velar por las etapas de formulación, ejecución, socialización y seguimiento y evaluación del PTFD, en tanto que sobre el desarrollo de las actividades que se deriven del PTFD tendrá conocimiento amplio y oportuno el líder del área de Calidad Educativa a la cual pertenece el proceso.

## 5.3. TÉCNICA

Para determinar la viabilidad técnica en dirección a la construcción del mapa de recursos, la Secretaría de Educación de Norte de Santander realiza el mapeo de los aliados estratégicos que de forma directa e indirecta contribuirían al cumplimiento de las metas trazadas en el Plan Territorial de Formación Docente 2020-2023 “Más oportunidad para el desarrollo profesional de directivos y docente”. Es importante para la Entidad Territorial, establecer alianzas claves en función de las competencias que se desean fortalecer en dirección al desarrollo profesional de directivos y docente, siendo la cúspide del iceberg el mejoramiento de la calidad educativa que reciben los niños, niñas y jóvenes del departamento.

INTERNOS	
ALIADOS ESTRATÉGICOS	ROL
Comité Territorial de Capacitación Docente	Este organismo cumple funciones de agente asesor en la identificación de las necesidades de cualificación del perfil docente y directivo docente, a través de la formulación de propuestas de política de formación, definición de líneas de formación, estrategias, metas e indicadores de seguimiento a la ejecución.
Procesos del área de calidad educativa	Como parte de un sistema los procesos del área juegan un papel fundamental en el proceso de formación docente, puesto que desde los productos que cada uno de ellos suministra es posible la identificación de las necesidades de formación y la definición de las líneas de formación, se contribuye desde el proceso de mejoramiento a llevar los resultados de formación a las aulas a través de estrategias de acompañamiento institucional.
Docentes y directivos	Es un aliado fundamental en el proceso de formación, puesto que de su accionar se derivan las oportunidades de cualificación, capacitación y actualización docente, son participantes directos de los programas y



proyectos a través de los cuales la Secretaría de Educación propende por el desarrollo profesional de la planta docente, de igual manera como lo establece el manual de proceso.

**EXTERNO**

Ministerio de Educación Nacional  
Promueve y convoca planes, programas de proyectos de capacitación, actualización y formación docente, a partir de líneas de trabajo mediante las cuales busca garantizar el derecho de los niños, niñas y jóvenes a una educación de calidad, propendiendo por el desarrollo profesional de directivos y docentes. Define igualmente, los lineamientos de política para la cualificación de los educadores

Ministerio de las TIC.  
Ofrece programas de formación docente para la incorporación de las TIC en el fortalecimiento del proceso de enseñanza aprendizaje.

Universidades u otras instituciones de educación superior, organismos o instituciones de carácter académico y científicos dedicados a la investigación educativa, y escuelas normales.  
Generan propuestas para programas de formación y capacitación permanente. Son las encargadas de expedir certificado o título de capacitación o formación dirigida a docentes y directivos.

Organización No Gubernamentales que actúan en la región.  
Realizan acompañamiento técnico y operativo en la región. Desarrollan actividades para el fortalecimiento de las competencias docentes a partir de las cuales se busca prestar un servicio educativo de calidad a niños, niñas y jóvenes, asegurando además su acceso y permanencia a los Establecimientos Educativos, además promueven ambientes de sana convivencia donde gracias a la mediación del educador los niños, niñas y jóvenes gozan de un desarrollo integral.

Corporación Paz y Democracia operador de UNICEF  
Brinda formación en riesgo de minas.

Consejo Noruego para Refugiados-NRC  
Brinda capacitación en diversas temáticas que fortalecen la práctica docente y la defensa de los derechos de los niños, niñas y jóvenes en igualdad de condiciones. Algunos de los temas que aborda esta organización son: Educación en emergencia, prevención de la explotación y abuso sexual infantil de niños, niñas y adolescentes en situaciones de vulnerabilidad, fortalecimiento del código de conducta a docentes desde la promoción de la salvaguardia de la infancia y prevención de la xenofobia en espacios educativos.





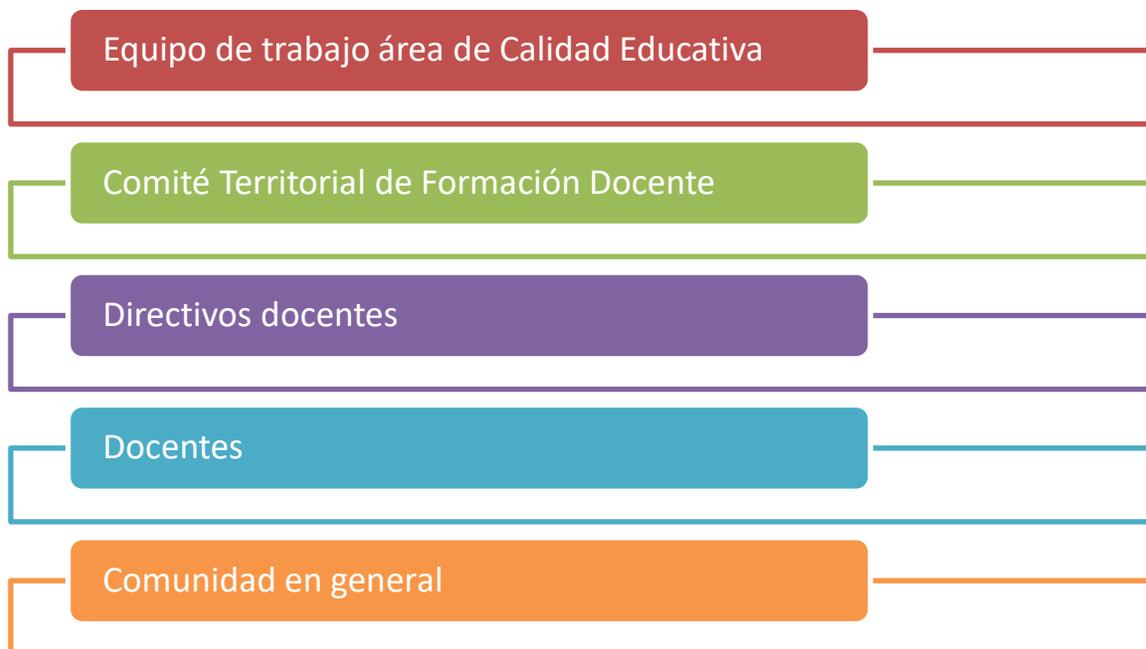
Fundación Save the Children	Trabaja por la salvaguarda y los derechos de la niñez, a través de la implementación de programas y proyectos que propenden por el fortalecimiento de las capacidades de las comunidades educativas en su respuesta a las necesidades de los niños, niñas y jóvenes, desarrollando diferentes capacitaciones en temáticas como: Planes de Mejoramiento, competencias básicas en matemáticas y lenguaje, pruebas SABER, gobernanza, inclusión, educación en emergencia, formación a docentes enfoques comunes (Literacy, numeracy, mallas de aprendizaje, evaluación formativa)
Corpoeducación	Desarrolla el programa ecosistemas de innovación para la educación media, en el cual se abordan temas como: Protección de Trayectorias y Proyecto de Vida Orientación Socio Ocupacional Estrategias de Permanencia Diversificación Curricular
Defensoría del pueblo, UFPS, ASINOR, CONFAORIENTE	Han apoyado la profesionalización docente a través de la oferta de diplomado en DDHH: Cátedra de Paz para el fortalecimiento de los comités de convivencia escolar.
GIZ	Es una ONG que ha trabajado en los E.E. orientando la elaboración y ejecución de Proyectos Pedagógicos Transversales.
RGA-USAID	Apoyan la formulación de planes escolares para la gestión del riesgo y los planes de alternancia educativa.

## CAPÍTULO II EJECUCIÓN

### 6. SOCIALIZACIÓN

El documento Plan Territorial de Formación Docente 2.020-2.023 “Más oportunidades para el Desarrollo Profesional de Directivos y Docentes” será socializado en las siguientes instancias.





A causa de la pandemia, las TIC mediarán en esta oportunidad la socialización del Plan Territorial, principalmente a través de conferencias virtuales.

## 7. OPERATIVIZACIÓN DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE

La Secretaría de Educación cuenta con un documento Plan Operativo cuya utilidad será la de contribuir al seguimiento de las acciones para asegurar su desarrollo y cumplimiento de los objetivos a partir de la medición de los indicadores propuestos, los cuales serán revisados y valorados de manera periódica. [Ver Plan Operativo.](#)

## 8. PROPUESTAS DE FORMACIÓN

### 8.1. CONVOCATORIAS

El procedimiento para la convocatoria de propuestas de formación docente está definido en la actividad No. 9 del manual de procesos del Ministerio de Educación Nacional; donde se establece que será el equipo de Calidad Educativa de la Secretaría de Educación quien asume la responsabilidad de esta acción. Donde se hace igualmente un llamado al diligenciamiento del formato [D02.04.F02](#) “Formulario para recepción de propuestas de oferta educativa”, instrumento que le permitirá al área de Calidad Educativa verificar si la propuesta responde o no a los objetivos formulados en el PTFD y valorar la viabilidad de esta.

En este apartado es importante tener en cuenta que los directivos y docentes del departamento participan de actividades de capacitación y actualización orientadas por Organizaciones No Gubernamentales las cuales han gestionado de manera previa con el

Ministerio de Educación Nacional su intervención en el territorio. Por tanto, aunque no son objeto de convocatoria si contribuyen a las estadísticas que dan cuenta de la ejecución del Plan Territorial de Formación.

## 8.2. EVALUACIÓN DE PROPUESTAS

Para la evaluación de las propuestas el área de Calidad Educativa convocará al Comité Territorial de Formación Docente como organismo asesor que según funciones asignadas mediante Resolución 2723 del 29 de julio de 2016 apoyará la valoración de la información suministrada por el oferente, en aspectos como: coherencia, metodología, calidad académica del oferente, sistema de evaluación descrito en la propuesta. Los resultados de la evaluación serán comunicados a los oferentes a través de oficio.

## CAPÍTULO III SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

### 9. SEGUIMIENTO

Para efectos del proceso Plan Territorial de Formación Docente, al área de Calidad Educativa asume el seguimiento como una revisión continua y periódica que se realiza durante la implementación de las diferentes actividades del Plan tanto en aspectos de operación como de inversión. Es una manera de garantizar el cumplimiento de la política de formación propuesta, medir los resultados de la gestión. Igualmente permite a la Entidad Territorial trabajar por la optimización de sus procesos y avanzar en el desarrollo profesional de los docentes. Para establecer el éxito o naufragio del plan se compara lo ejecutado con lo programado, y para ello la herramienta de medición serán principalmente los indicadores, mientras que los insumos provendrán de los informes que generen los diferentes programas y proyectos de capacitación.

Para realizar el seguimiento al plan utilizaremos el formato [D02.04.F03](#). “Seguimiento y control de los Planes de Formación, capacitación e investigación”, propuesto por el manual de procesos del Ministerio de Educación Nacional. La actividad se realizará de manera trimestral con el fin de obtener información oportuna para la toma de decisiones.

### 10. EVALUACIÓN

Procede al finalizar el tiempo previsto para la ejecución del PTFD. En el conocimiento que existen diferentes tipos de evaluación, desde el área de Calidad Educativo nos enfocaremos especialmente en dos de ellas, a saber:

**Efecto:** Mediremos la contribución del PTFD 2.020-2.023 al logro de los objetivos programáticos del Plan de Desarrollo Departamental 2.020-2.023, al Plan Nacional de Educación 2.016-2.026 y al Plan de Apoyo al Mejoramiento 2.020-2.023 inherentes a la cualificación del desempeño docente. Mediante un despliegue de objetivos. Se espera a



través de esta evaluación conocer los aportes que el PTFD entrega al mejoramiento de la calidad del sector educativo.

**Resultado:** Para ello trabajaremos en el compendio de los productos obtenidos durante el seguimiento al Plan. En la evaluación de resultado valoraremos el logro de los objetivos, la eficacia de las estrategias y las alianzas y los beneficios obtenidos en cuanto al fortalecimiento de las capacidades y habilidades de los docentes y directivos, “en términos de haber modificado de alguna forma la situación existente sin plan”. En esta evaluación también serán considerados los recursos financieros y de talento humano empleados durante el desarrollo de las actividad, con el propósito de determinar la suficiencia de éstos.



## BIBLIOGRAFÍA

[https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-390402.html?\\_noredirect=1](https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-390402.html?_noredirect=1). Consulta 17 de octubre 2.020.

[https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-360590.html?\\_noredirect=1](https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-360590.html?_noredirect=1). Conozca los mejores resultados en el ISCE por departamentos, capitales y municipios, en los tres niveles.

[https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-369629.html?\\_noredirect=1](https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-369629.html?_noredirect=1). Colombia mejora progresivamente en Calidad Educativa, así lo evidencian los resultados ISCE: presidente Santos.

<https://www.mineducacion.gov.co/portal/salaprensa/Noticias/401315:La-Unesco-selecciono-al-Programa-Todos-a-Aprender-PTA-del-Ministerio-de-Educacion-como-uno-de-los-diez-finalistas>.

<http://www.scielo.org.co> Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, niñez y juventud. Consultada el 30 de octubre de 2.020.

ICFES. Informe Resultados Nacionales SABER 3º, 5º y 9º, 2012-2017. Colombia 2018. Pág. 7.

ICFES. Informe nacional de Resultados del Examen SABER 11 2018,

ICFES. Reporte de resultados del examen SABER 11º por aplicación 2.019 Entidades Territoriales.

Ministerio de Educación Nacional-MEN. Construyendo el Plan Territorial de Formación Docente. Guía para su elaboración, 2.011

Ministerio de Educación Nacional. Manual de la evaluación de desempeño.

Ministerio de Educación Nacional, UNICEF y RET - The Foundation for the Refugee Education Trust. Agosto 2.011

Plan de Apoyo al Mejoramiento. SED 2020-2023.

Plan de Desarrollo para Norte de Santander 2020-2023 “MÁS OPORTUNIDADES PARA TODOS”

Plan Nacional Decenal de Educación 2016-2026.

Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. Pacto por Colombia, pacto por la equidad.

Resumen Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. Pacto por Colombia, pacto por la equidad.

Secretaría de Educación Norte de Santander. Informe de Gestión con énfasis en la garantía de los derechos de la infancia, adolescencia y juventud 2016-2019.

Sistema Colombiano de Formación de Educadores y Lineamientos de Política, 2013, p. 88

Uribe Garzón, Sonia Milena. Artículo. La formación continuada de docentes y su impacto en la transformación de la práctica educativa de los docentes del colegio entre nubes sur oriental. Bogotá 2012.

ZULUAGA, Olga Lucia y ECHEVERRI Jesús Alberto. Florecimiento de las investigaciones pedagógicas. Módulo Aproximaciones al concepto de pedagogía y a algunas de sus tendencias contemporáneas. Maestría CINDE. Pág. 137.