

SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL GUAVIARE  
*C. GESTIÓN DE CALIDAD DEL SERVICIO EDUCATIVO*

PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE  
2017 - 2023

SAN JOSÉ DEL GUAVIARE  
Julio de 2018

**CONTENIDO**



<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
<b>I. ANTECEDENTES DE LA FORMACIÓN</b>	<b>5</b>
<b>II. FORMULACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN</b>	<b>7</b>
<b>1. CARACTERIZACIÓN</b>	<b>7</b>
1.1. DATOS GENERALES DE LA PLANTA DOCENTE	7
1.1.1. Educadores por género	7
1.1.2. Educadores por zona laboral	7
1.1.3. Etnoeducadores	8
1.1.4. Estatuto	8
1.1.5. Nivel de Enseñanza	9
1.1.6. Nivel Educativo	9
1.2. DATOS ESPECÍFICOS DEL SECTOR EDUCATIVO	10
1.2.1. Directivos	10
1.2.2. Docentes	11
1.2.3. Docentes Tutores – PTA	14
1.2.4. Docentes apoyo	15
1.2.5. Docentes con funciones de orientador	15
1.2.6. Educación contratada	15
1.3. EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO 2012 – 2016	18
<b>2. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN</b>	<b>22</b>
2.1. INSUMOS	22
2.2. NECESIDADES DE FORMACIÓN IDENTIFICADAS POR LOS DOCENTES	22
2.3. NECESIDADES DE FORMACIÓN IDENTIFICADAS POR LOS DIRECTIVOS DOCENTES	24
<b>3. COMPONENTES DEL PLAN DE FORMACIÓN DOCENTE</b>	<b>27</b>
3.1. MISIÓN	27
3.2. VISIÓN	27
3.3. OBJETIVO GENERAL	27
3.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	27
3.5. LÍNEAS DE FORMACIÓN DOCENTE	27
3.5.1. Líneas de Formación Docente - Áreas Específicas -	28
3.5.2. Líneas de Formación Docente – Pedagógica -	32
3.5.3. Líneas de Formación Docente y Directivos Docentes - Deontológica y en Valores Humanos	36
3.6. LÍNEAS DE FORMACIÓN DIRECTIVOS DOCENTES	37
3.6.1. Línea de Formación – Pedagógica –	37
<b>4. PLAN OPERATIVO Y DE INVERSIÓN 2018 -2020</b>	<b>38</b>
3.3. LÍNEAS DE FORMACIÓN PARA DOCENTES	38
4.2. LÍNEA DE FORMACIÓN PARA DIRECTIVOS DOCENTES	45
<b>5. SOCIALIZACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN DOCENTE</b>	<b>45</b>
5.1. SOCIALIZACIÓN INTERNA	45
5.2. SOCIALIZACIÓN EXTERNA	46
<b>6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE FORMACIÓN DOCENTE</b>	<b>46</b>
6.1. EVALUACIÓN PREVIA	47
6.1.1. <i>Criterios tener en cuenta para la aprobación de programas de formación.</i>	47
6.2. EVALUACIÓN CONTINUA	47



6.3. EVALUACIÓN FINAL O POSTERIOR. \_\_\_\_\_48



## INTRODUCCIÓN

El Sector Educativo del Departamento del Guaviare presenta unas particularidades y condiciones especiales que determinan las políticas para el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes del Guaviare, dada su condición de departamento pluriétnico y multicultural, por contar con población de diferentes regiones de Colombia y diecinueve (19) grupos étnicos.

La transformación de los Establecimientos Educativos y el mejoramiento de la calidad educativa son directrices que guían la construcción del Plan Territorial de Formación docente, orientados en las metas rectoras del Plan de Desarrollo Departamental *Guaviare, SOLUCIONES A SU SERVICIO 2020 – 2023*. Esto exige incidir en las transformaciones de las prácticas pedagógicas de los docentes, quienes son considerados agentes determinantes en la vida de los niños, niñas, jóvenes y adultos. Por ello, la Secretaria de Educación del Guaviare trabaja en el mejoramiento del desarrollo profesional de su cuerpo docente y directivo docente, el cual está orientado a responder a las problemáticas del entorno.

Las líneas temáticas de acción contempladas en el Plan Territorial se enmarcan en El Plan decenal de Educación 2016 -2026 *El Camino hacia la calidad y la equidad*, Plan de Desarrollo Departamental *Guaviare, SOLUCIONES A SU SERVICIO 2020– 2023*, así como los Proyectos Educativos Institucionales, Planes de mejoramiento Institucional, Los informes por Colegio, Resultados agregados SABER y la Caracterización y perfil educativo del Departamento.

Cabe mencionar que la ejecución del presente Plan es un compromiso de todas las partes, no solo de la gestión que emprenda la Secretaria de Educación en compañía del Comité Territorial de Formación, sino de la participación efectiva de todas las instancias tanto nacionales como departamentales, en compañía del Ministerio de Educación Nacional, las Instituciones de Educación Superior e instituciones que hagan presencia y que dinamicen la formación docente en el departamento.

El Plan territorial de Formación Docente que se expone a continuación, pretende materializar la Política Educativa a través de estrategias y acciones de formación y mejoramiento profesional del cuerpo docente; para su formulación se identificaron y priorizaron las necesidades de formación de los docentes y Directivos docentes, a través de la aplicación de una encuesta, la cual recoge la percepción de necesidades de formación identificadas en tres ámbitos: Nacional, departamento e Institucional. El resultado de esta permite identificar la ruta de formación docente para las siguientes vigencias comprendidas, bajo los criterios de cobertura, pertinencia y calidad de la educación en el departamento.

## I. ANTECEDENTES DE LA FORMACIÓN

Los antecedentes presentados están relacionados con los lineamientos, orientaciones y normatividad de la política que, desde el Estado y el Ministerio de Educación Nacional, han venido perfilando las dinámicas de los Planes Territoriales de Formación Docente. Por otra parte, los actores que, junto con el Ministerio de Educación Nacional, han aportado bases y fundamentos conceptuales para consolidar el documento y dinamizar en términos de acciones la formación docente del país.

Para la construcción y formulación del Plan Territorial, se consultan los acontecimientos normativos y leyes más relevantes sobre el sector educativo, así como las políticas públicas vigentes y demás:

- ✓ Ley General de Educación 115 de 1994
- ✓ Ley 715 de 2001
- ✓ Decreto único reglamentario del Sector Educativo No. 1075
- ✓ Sistema Colombiano de Formación de Educadores y lineamientos de la Política
- ✓ Plan Nacional Decenal de Educación 2016 -2026 “El Camino hacia la calidad y la equidad”
- ✓ Plan de Desarrollo Departamental 2020 -2023 “SOLUCIONES A SU SERVICIO”

El Plan Nacional Decenal de Educación 2016 -2026 “El Camino hacia la calidad y la equidad”, es una propuesta para que el sector educativo se convierta en un motor que impulse el desarrollo económico y la transformación social. La naturaleza orientadora de este documento lo convierte en un faro que guía las estrategias, planes y políticas educativas durante la próxima década, es así como a través de ejercicios participativos con la comunidad educativa interesada y de actores nacionales e internacionales que, desde su experiencia y alto conocimiento, propusieron 10 desafíos de la educación colombiana para la próxima década, de los cuales 3 desafíos con sus líneas estratégicas serán los frentes de acción que permitirán resolver los desafíos planteados al 2026 en cuanto a formación docente:

- ✓ *“La Construcción de una política pública para la formación de educadores”*, la cual pretende consolidar la calidad y pertinencia en todos los ciclos y modalidades de la formación docente.
- ✓ *“Impulsar una educación que transforme el paradigma que ha dominado la educación hasta el momento”*, Impulsar la creatividad en las aulas, con docentes innovadores que cuenten con el apoyo necesario para garantizar la sistematización, evaluación y el seguimiento a sus experiencias.

*“Impulsar el uso pertinente, pedagógico y generalizado de las nuevas y diversas tecnologías para apoyar la enseñanza, la construcción de conocimiento, el aprendizaje, la investigación y la innovación. Educación hasta el momento”*, Formar a los maestros en el uso pedagógico de las diversas tecnologías y orientarlos para poder aprovechar la capacidad de estas herramientas en el aprendizaje continuo. Incorporar las TIC y diversas tecnologías para los procesos de enseñanza – aprendizaje. El Plan de Desarrollo Departamental 2020 -2023 “SOLUCIONES A SU SERVICIO”,



Contempla seis ejes estratégicos, de los cuales dos están directamente relacionados con la educación, el cambio social y la paz:

- ✓ *Desarrollo Social Compromiso de Todos.* Mejoramiento de las condiciones de vida y la generación de más y mejores oportunidades para el desarrollo integral de las personas y las familias.
- ✓ *Guaviare, Territorio de Derechos y Constructor de Paz.* Responder efectiva e ineludiblemente de acuerdo a la competencia departamental, en la garantía de derechos a nuestra población y en la construcción de la paz y la reconciliación.

## II. FORMULACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN

### 1. CARACTERIZACIÓN

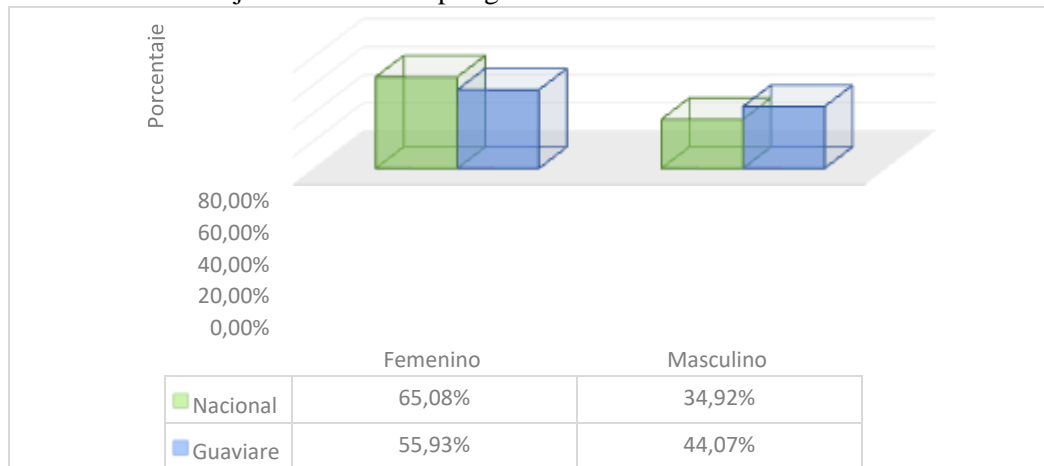
La formación de educadores es sin lugar a duda uno de los principales factores de la calidad educativa y del logro en la transformación positiva de la misma. Desde los estudios que abordan los factores asociados al éxito en el desempeño de los estudiantes, el educador es actor fundamental, por lo cual proyectar una política de mejoramiento convoca a la revisión de los procesos de su formación profesional.

Por ende, con el ánimo de contribuir a las acciones que se viene adelantando en la Secretaria de Educación a continuación, se relaciona la información concerniente a los educadores y establecimientos educativos del sector oficial. Esta información permite tomar decisiones y acciones relativas al mejoramiento continuo de los docentes y directivos docentes. Los Datos representados fueron tomados de la base de datos del Sistema Humano a corte de diciembre de 2016. Por tal razón, los cambios y movimientos efectuados durante el 2017 no se ven reflejados en el presente documento. Las siguientes gráficas muestran el porcentaje de educadores que se encuentran inscritos a los planteles educativos tanto a Nivel Nacional como en la Entidad Territorial Certificada (en adelante ETC).\*

#### 1.1. DATOS GENERALES DE LA PLANTA DOCENTE

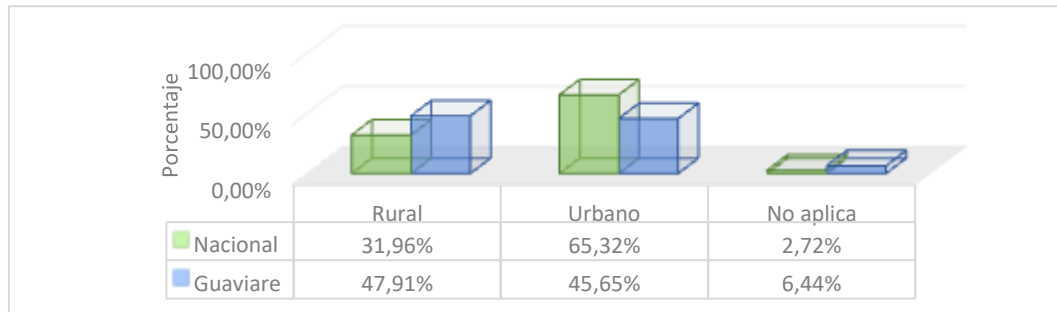
##### 1.1.1. Educadores por género

Gráfico 1. Porcentaje de educadores por género



##### 1.1.2. Educadores por zona laboral<sup>†</sup>

Gráfico 2.



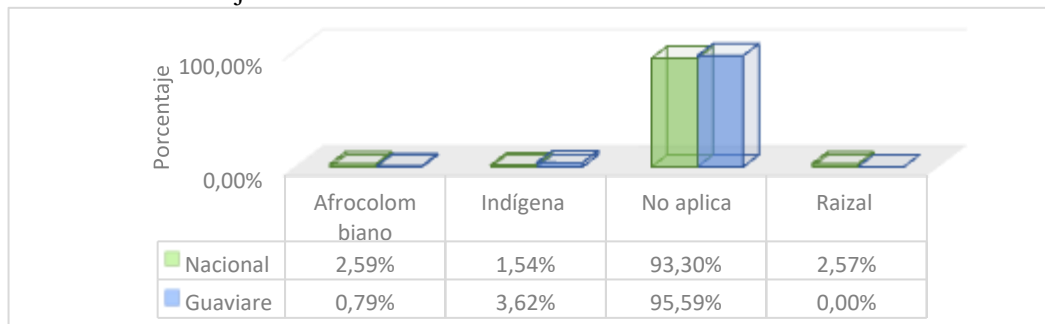
Porcentaje de educadores por zona

\* Información tomada, consolidada y analizada del Documento “Región Llanos y Amazonia ETC 2017” del Ministerio de Educación Nacional – MEN Programa d Formación de Docentes y Directivos Subdirección de fomento de Competencias – corte diciembre de 2016.

† La variable “No aplica” en la gráfica 5, hace referencia a los Directivos Docentes.

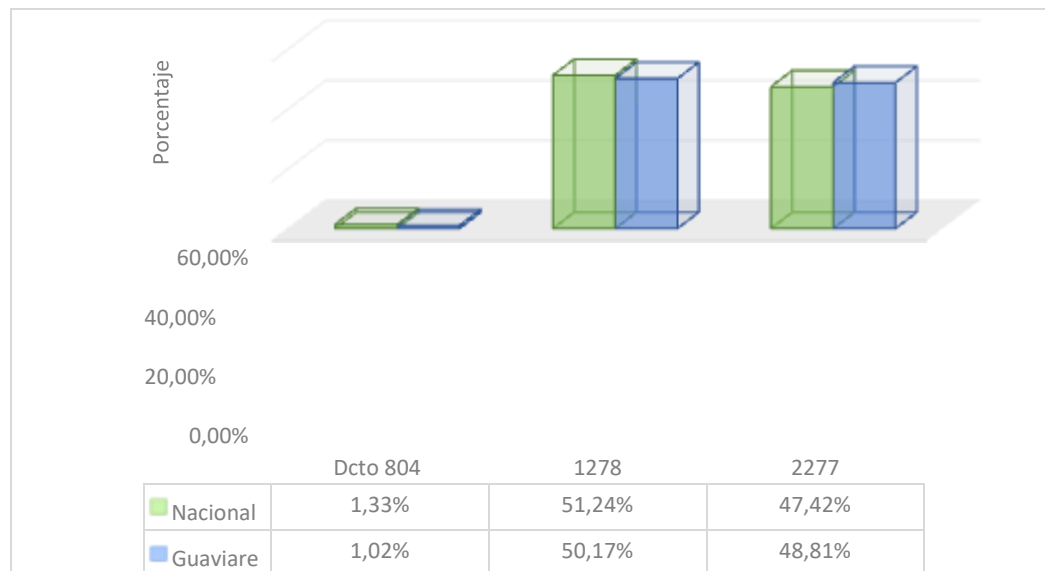
### 1.1.3. Etnoeducadores

Gráfico 3. Porcentaje de etnoeducadores



### 1.1.4. Estatuto

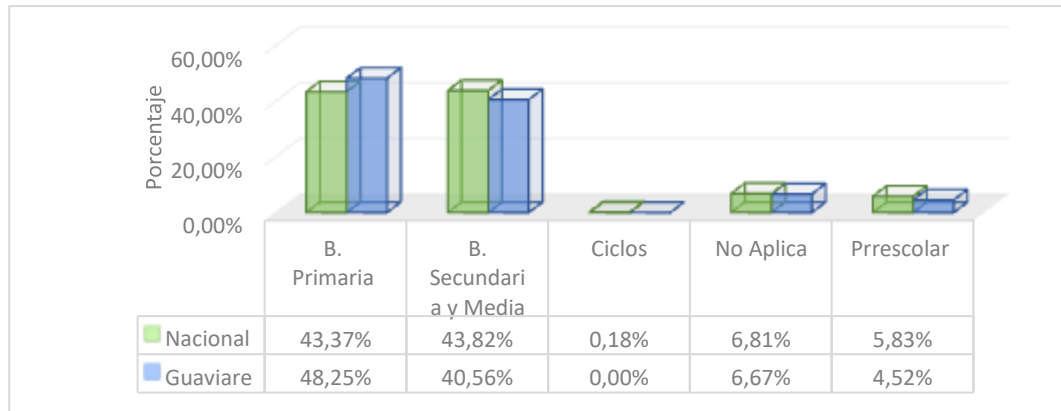
Gráfico 4. Porcentaje de educadores por estatuto





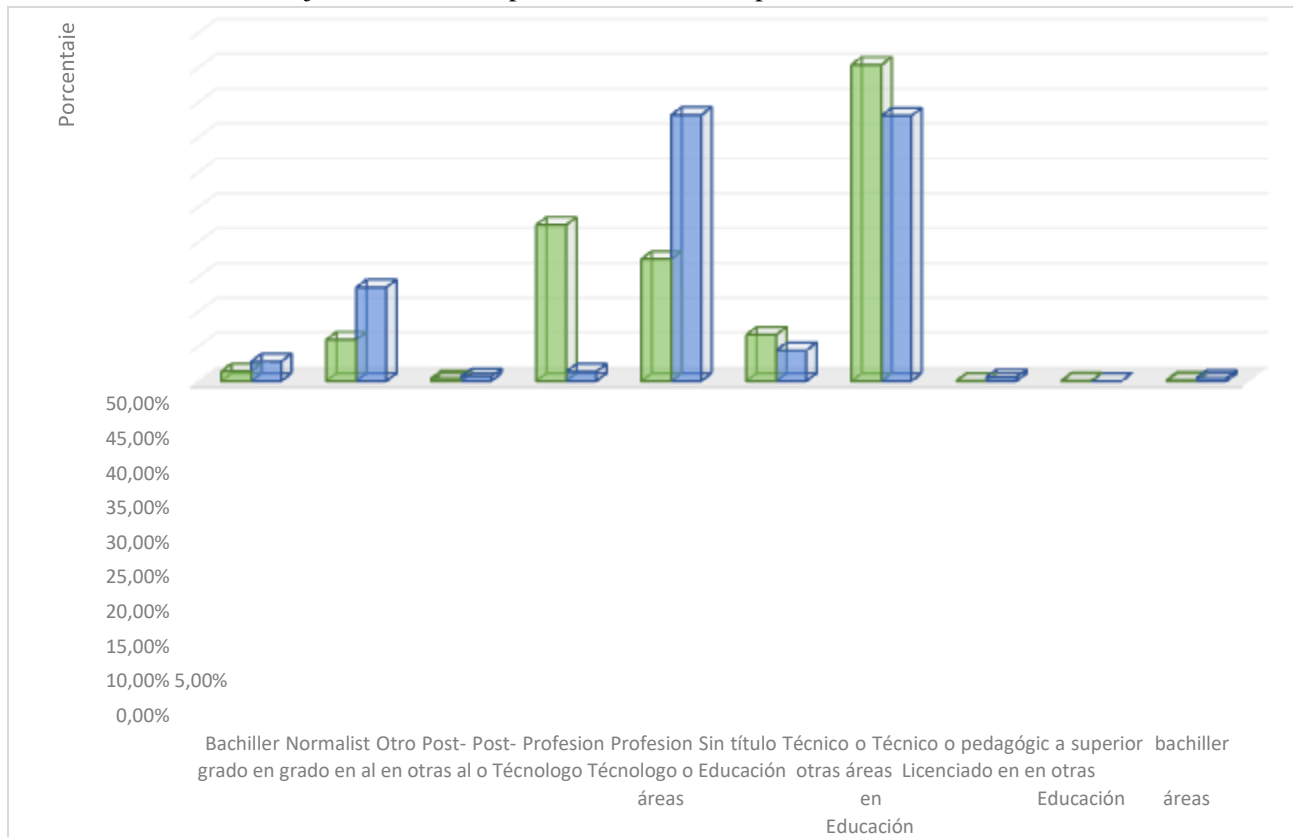
### 1.1.5. Nivel de Enseñanza

Gráfico 5. Porcentaje de educadores por nivel de enseñanza



### 1.1.6. Nivel Educativo

Gráfico 6. Porcentaje de educadores por nivel educativo aprobado



Nacional	1,40%	5,95%	0,40%	22,42%	17,51%	6,66%	45,37%	0,05%	0,08%	0,15%
Guaviare	2,82%	13,45%	0,68%	1,36%	38,19%	4,41%	38,08%	0,56%	0,00%	0,45%

## 1.2. DATOS ESPECÍFICOS DEL SECTOR EDUCATIVO

Tabla 1. Consolidado – Planta docente, Directivos docentes viabilizada por el MEN

Municipios	Docentes				Directivos Docentes				Total Planta		
	Aula	Orientadores	Apoyo	Total	Rector	Director Rural	Coordinadores	Total	Total D y D.D	Administrativos	Total de Planta
San José del Guaviare	507	6	2	515	7	12	13	32	547	124	671
El Retorno	154	1	0	155	3	4	4	11	166	18	184
Calamar	71	1	0	72	1	1	2	4	76	10	86
Miraflores	33	1	0	34	1	1	0	2	36	5	41
Guaviare	765	9	2	776	12	18	19	49	825	157	982

Fuente: Elaboración propia con información reportada por el área de Administrativa y Financiera AÑO 2021

### 1.2.1. Directivos

La tabla muestra el número de educadores en cargos de directivos docentes tanto a nivel Departamental como Nacional, con lo cual se puede comparar el estado de participación de la ETC con respecto al Nacional.

Tabla 2. Planta Directivos Docentes

Cargo	Guaviare	Nacional
Coordinador	37	12.063
Director de Núcleo	2	612
Director Rural	23	1.520
Rector	12	6.227
Supervisor de Educación	1	252
<b>SUBTOTAL</b>	<b>75</b>	<b>20.674</b>

Fuente: Elaboración propia con información reportada por el área de Administrativa y Financiera

La Secretaria de Educación del Guaviare cuenta con una planta de 75 Directivos Docentes, donde se puede concluir que el 19,23% de estos educadores son profesionales o licenciados en Educación y el 69,23% tienen Post- grado en área diferentes a las educativas.

Tabla 3. Nivel Educativo de los Directivos Docentes en el Departamento.

Cargo	Bachiller Pedagógico	Normalista Superior	Otro Bachiller	Postgrado en Educación	Post - grado en otras áreas	Profesional otra áreas	Profesional Licenciado en Educación	Sin título	Técnico o Tecnólogo en Educación	Técnico o Tecnólogo en otras áreas
Coordinador	0	1	0	2	25	1	8	0	0	0
Director de Núcleo	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Director Rural	0	2	1	0	16	1	6	0	0	0
Rector	0	0	0	0	11	0	1	0	0	0
Supervisor de Educación	0	0	0	0	1	0	0	0	0	
<b>SUBTOTAL</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>54</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Fuente: Elaboración propia con información reportada por el área de Administrativa y Financiera

### 1.2.2. Docentes

El número de docentes de aula, por nivel de enseñanza para el Departamento es de 780 de acuerdo con reportes Humano 2016, esta comparación con el reporte a nivel Nacional permite identificar, si existe una deficiencia en cuanto al número de educadores en los respectivos grados de enseñanza. En mayoría, las áreas con más participación son las básicas: matemáticas con 58 docentes, Humanidades y Lengua Castellana 52 y Ciencias Sociales con 44 docentes respectivamente.



Tabla 4. Planta Docentes por nivel de enseñanza

Docente de Aula	Guaviare	Nacional
Áreas de Apoyo para Educación Especial.	2	2.485
Ciencias Económicas y Políticas	2	829
Ciencias Naturales	62	12.950
Ciencias Naturales Física	4	2.705
Ciencias Naturales Química	26	6.944
Ciencias sociales	06	18.140
Educ. Artística - Artes escénicas	0	369
Educ. Artística - Artes plásticas	11	3.835
Educ. Artística - Danzas	0	602
Educ. Artística - Música	6	1.380
Educ. Ética y Valores	2	2.340
Educ. Física, Recreación y Deporte	45	9.680
Educ. Religiosa	3	3.197
Filosofía	19	2.264
Humanidades y Lengua Castellana	42	19.030
Idioma Extranjero Francés	18	80
Idioma Extranjero Inglés	32	13.788
Matemáticas	64	22.023
No aplica	298	7.124
Preescolar	26	20.236
Primaria	138	135.323
Tecnología e Informática	19	9.776
<b>SUBTOTAL</b>	<b>780</b>	<b>295.100</b>

Fuente: Elaboración propia con información reportada por el área de Administrativa y Financiera

De estos, aproximadamente el 39,87% de los docentes son profesionales o licenciados en Educación, de los cuales 115 docentes tienen énfasis en Básica Primaria seguido, con menos

participación de Humanidades y Lengua Castellana (31), matemáticas (27) Idioma extranjero inglés (21) y Ciencias Sociales (20). También se puede concluir que el 35,38% tienen títulos en Post- grado en áreas diferentes a las educativas, con una participación similar o igual a los énfasis relacionados anteriormente.

Tabla 5. Nivel Educativo de los Docentes en el Departamento.

Docente de Aula	Bachiller Pedagógico	Normalista Superior	Otro Bachiller	Postgrado en Educación	Post - grado en otras áreas	Profesional otras áreas	Profesional Licenciado en Educación	Sin título	Técnico o Tecnólogo en Educación	Técnico o Tecnólogo en otras áreas
Áreas de Apoyo para Educación Especial.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ciencias Económicas y Políticas	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0
Ciencias Naturales	0	0	0	3	20	2	8	0	0	0
Ciencias Naturales Física	0	0	0	0	1	0	13	0	0	0
Ciencias Naturales Química	0	0	0	1	4	5	17	0	0	0
Ciencias sociales	1	0	0	2	24	2	13	0	0	0
Educ. Artística - Artes escénicas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Educ. Artística - Artes plásticas	0	0	0	0	6	0	2	0	0	0
Educ. Artística - Danzas	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
Educ. Artística - Música	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0
Educ. Ética y Valores	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0
Educ. Física, Recreación y Deporte	0	0	0	0	6	2	13	0	0	0
Educ. Religiosa	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Filosofía	1	0	0	1	5	0	0	0	0	0
Humanidades y Lengua Castellana	0	3	1	5	23	1	18	0	1	0
Idioma Extranjero Francés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Idioma Extranjero Inglés	0	0	0	2	17	0	26	0	0	0
Matemáticas	0	1	0	0	17	8	26	0	0	0
No aplica	0	1	0	1	6	2	5	0	0	0
Preescolar	0	4	0	2	19	0	08	0	0	0
Primaria	15	89	11	7	131	2	124	0	2	1
Tecnología e Informática	0	1	0	0	9	4	2	0	0	0
<b>SUBTOTAL</b>	<b>17</b>	<b>99</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>292</b>	<b>31</b>	<b>280</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>

Fuente: Elaboración propia con información reportada por el área de Administrativa y Financiera

### 1.2.3. Docentes Tutores – PTA

Docentes tutores del *Programa Todos Aprender - PTA* vinculados a los establecimientos educativos con bajo logro o dificultades en sus procesos de enseñanza y bajos resultados en las Pruebas SABER para hacer acompañamiento formativo a los docentes y los Directivos Docentes, brindando oportunidades para mejorar sus prácticas en el aula, en un ambiente de formación e intercambio de conocimientos, actitudes y buenas prácticas relacionadas con la creación, puesta en marcha y mejoramiento de ambientes de aprendizaje efectivos en contextos especialmente difíciles.

**Tabla 6. Planta Docentes PTA por nivel de enseñanza**

Docente Tutor	Nivel de Enseñanza		Formación Profesional			
	Guaviare	Nacional	Postgrado en Educación	Post - grado en otras áreas	Profesional otras áreas	Profesional Licenciado en Educación
LIC. CIENCIAS NATURALES Y EDUCACION AMBIENTAL	1	4	0	0	0	1
LIC. EN FISICA	1	8	0	0	0	1
LIC. ESPAÑO, LITERATURA Y LENGUA CASTELLANA	9	863	0	0	0	9
LIC. CIENCIAS SOCIALES	1	797	0	0	0	1
LIC. EN MATEMATICAS	7	826	0	0	0	7
LIC. EN COMERCIO Y CIENCIAS HUMANAS	2	135	0	0	0	2
TECNOLOGIA E INFORMATICA	2	357	0	0	0	2
LIC. EDUCACION FISICA Y DEPORTES	1	223	0	0	0	1

LIC. EN PEDAGOGIA INFANTIL	6	243	0	0	0	6
LIC. INGLES	1	151	0	0	0	1
SUBTOTAL	21	3.607	0	0	0	31

Fuente: Elaboración propia con información reportada por el área de Administrativa y Financiera

#### 1.2.4. Docentes apoyo

Docentes de Apoyo, vinculados a la planta de personal para que desempeñen funciones de apoyo a la integración académica y social de los estudiantes caracterizados en SIMAT con necesidades educativas especiales o capacidades excepcionales. La Secretaria de Educación actualmente tiene por Planta Viabilizada solo 3 profesionales vinculados a establecimientos educativos del casco urbano del municipio de San José del Guaviare con postgrado en *áreas de apoyo para la Educación especial* los cuales atienden, brindan asesoría y establecen canales de comunicación permanente con los docentes de los diferentes niveles y grados donde están matriculado los estudiantes. Con los recursos adicionales, asignados por SGP se contratan otros profesionales de apoyo con el perfil idóneo para atender y apoyar la prestación del servicio en todo el departamento.

#### 1.2.5. Docentes con funciones de orientador

Son profesionales de la educación que, en el marco del Proyecto Educativo Institucional, desarrollan funciones y demuestran capacidades o competencias para desarrollar programa que fomentan un ambiente institucional de armonía, colaboración, afecto, respeto, y que se fundamenta en los valores individuales y sociales que permiten disfrutar los aspectos positivos de la vida. El Departamento cuenta actualmente con 7 orientadores para la atención de algunos establecimientos educativos de los cascos urbanos con diferentes perfiles, de estos 3 tiene un nivel educativo de Postgrado y 4 son profesionales, todas en áreas diferentes a la educación.

#### 1.2.6. Educación contratada

*La Ley 715 de 2001 en su artículo 27, modificado por las Leyes 1176 de 2007 y 1294 de 2009, establece que las entidades territoriales certificadas son las responsables de la prestación del servicio educativo en los niveles de preescolar, básica y media en su jurisdicción. Igualmente agrega, que solo cuando se demuestre insuficiencia o necesidad limitaciones en las instituciones educativas oficiales podrán las referidas entidades territoriales contratar la prestación del servicio educativo con entidades sin ánimo de lucro, estatales o entidades educativas particulares, pretende que, además, acrediten una reconocida trayectoria e idoneidad. (Estudio Previos para la contratación servicio, 2018)*

El Gobierno Nacional a través del Decreto No. 1851 de 2015, “reglamenta la contratación del servicio público educativo por parte de las entidades territoriales certificadas y se subroga un capítulo del Decreto 1075 de 2015”, dejando de forma clara y precisa los eventos en los cuales se presenta insuficiencia y limitaciones en las instituciones educativas estatales, que generen la necesidad de la contratación del servicio educativo.

De acuerdo al estudio de insuficiencia y limitaciones para la vigencia 2018, presentado por el área de Cobertura Educativa al Ministerio de Educación Nacional, demuestra que los 767 docentes que hacen parte de la planta de personal de la entidad, son insuficientes en cantidades para atender a toda la población escolar del Departamento, por lo que faltarían docentes para atender aproximadamente 1334 niños y niñas, incluyendo la población indígena, que viven en zonas de alta dispersión poblacional, zonas de difícil acceso, desorden público, reclutamiento forzado de menores, entre otras; motivo por el cual el Departamento ve la necesidad de contratar el servicio educativo para garantizar el derecho fundamental de educación para todos los niños y niñas del Departamento y 254 estudiantes que aunque cuentan con docente de la planta oficial, están en sedes educativas que es necesario entregadas en administración, para ser más eficientes en la prestación del servicio y evitar dificultades administrativas, por hacer parte de Instituciones educativas que harán parte del contrato.

### 1.2.6.1. Directivos Docentes

**Tabla 7. Planta Directivos – Contratada**

Formación Académica	Mujeres	Hombres
Bachiller etnoeducador	0	2
Normalista	0	2
Etnoeducadores	0	0
Licenciatura	0	2
Pregrado (Diferente Educación)	0	0
Especialización	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>6</b>

Fuente: Elaboración propia con información reportada por el área de Cobertura – Permanencia

**Tabla 8. Establecimientos Educativos Contratados**

Establecimiento	Perfil del directivo	Sedes	Observaciones
<b>I.E. Santa Helena</b>	<b>Licenciado</b>	<b>8</b>	
<b>C.E.I. Barrancón</b>	<b>Bachiller Etnoeducador</b>	<b>3</b>	Se atiende en siete (7) espacios diferenciados, teniendo en cuenta la ubicación de los estudiantes según los sectores de la población Jiw. Por ello, dentro de la matrícula de Barrancón Alto se incluyen también los sectores de Barrancón Palmeras, Barrancón Sabana, Barrancón Pipirera y



			Barrancón Libertad, que aún no están en el SIMAT y que son atendidos por sendos profesores(as).
<b>C.E.I. Caño Negro I</b>		<b>4</b>	Se atiende en seis (6) espacios diferenciados, teniendo en cuenta la ubicación de los estudiantes según los sectores de la población Jiw. Por ello, dentro de la matrícula de Barranco Ceiba, se incluye la de los sectores de Tipo Ono, Arampuka y Atchikalá que aún no se encuentran diferenciados en el SIMAT. Cada sector tiene su propio docente.
<b>C.E.I. El Itilla</b>	<b>Normalista</b>	<b>3</b>	
<b>C.E. La Ceiba</b>		<b>13</b>	
<b>C.E.I. Morichal Viejo</b>	<b>Bachiller Etnoeducador</b>	<b>10</b>	Se incluye la sede de Loma Linda, como parte del SIMAT de El Remanso. Loma Linda aún no cuenta como sede independiente en el SIMAT.
<b>I.E.I. Lagos Del Dorado</b>	<b>Licenciado</b>	<b>8</b>	
<b>C.E. La Hacienda</b>	<b>Normalista</b>	<b>5</b>	
<b>Total, Sedes</b>		<b>54</b>	<b>61</b>

Fuente: Elaboración propia con información reportada por el área de Cobertura – Permanencia

#### 1.2.6.2. Docentes

**Tabla 9. Docentes Contratados**

Establecimiento Educativo	Nivel educativo			Perfil		
	Multigrado Primaria T - 5°	Multigrado Postprimaria T - 9° - 10°	Multigrado Media Rural T - 11°	Bachiller Etnoeducadores	Normalista Superior	Licenciado
<b>Santa Helena</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
<b>La Ceiba</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>3</b>
<b>Barrancón</b>	<b>3 (7)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Caño Negro</b>	<b>4 (6)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>El Itilla</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
<b>Morichal Viejo</b>	<b>9 (10)</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
<b>La Hacienda</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
<b>Lagos del Dorado</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
<b>Total</b>	<b>50 (57)</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>32</b>	<b>27</b>	<b>21</b>



La sede la Unión (C.E. La Ceiba, atiende hasta 9°. Las sedes Santa Helena (I.E. Santa Helena) y Morichal Viejo (C.E.I. Morichal Viejo, atienden hasta 10°.

Fuente: Elaboración propia con información reportada por el área de Cobertura – Permanencia

### 1.3. EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO 2016– 2020

El Plan de Desarrollo *Guaviare, SOLUCIONES A SU SERVICIO 2020 – 2023* no estableció meta específica para la evaluación de directivos docentes y docentes. Sin embargo, tras haber realizado la evaluación anual de desempeño de los Directivos-docentes y docentes del Departamento del Guaviare, es posible presentar la consolidación de la información para proveer un análisis integral que sirva de marco para el diseño y formulación de acciones macro, que tengan un impacto general sobre todos los evaluados, las instituciones educativas y la entidad territorial. Esta Evaluación se aplica directivos docentes y docentes vinculados mediante el Decreto Ley 1278 de 2002, de conformidad con la normatividad se evalúa dos componentes: desempeño y competencias.

La Evaluación anual de desempeño laboral, se aplica para docentes y directivos docentes que hayan superado la evaluación de periodo de prueba y laborado durante más de tres (3) meses en una Institución Educativa oficial, para ponderar el grado de cumplimiento de sus funciones y responsabilidades. Y la evaluación de competencias para docentes y directivos docentes inscritos en el escalafón, que deseen ascender de grado o cambiar de nivel salarial en el mismo grado.<sup>1</sup>

La evaluación de competencias, hasta el año 2014 se realizaba a través de una prueba escrita que la aplicaba la Universidad contratada por el Ministerio de Educación y el ICFES. Desde la expedición y aplicación del Decreto 1757 del 1 de septiembre de 2015 la evaluación tendrá un carácter “diagnóstica formativa” que valorará la práctica educativa, pedagógica, didáctica en aula, cuya aprobación les permitirá el ascenso de grado en el escalafón o la reubicación de nivel salarial. Esta evaluación diagnóstica formativa se realizará mediante la presentación de una video clase cuya ponderación tiene un valor del 80%, la autoevaluación con una ponderación del 10%, apreciación del estudiante un 5% y las evaluaciones de desempeño (promedio de las últimas dos) el 5% restante, para un total del 100%. En caso de la desaprobación deberán adelantar alguno de los cursos de formación que ofrezcan Universidades acreditadas institucionalmente y que cuenten con las facultades de educación de reconocida trayectoria e idoneidad, de conformidad con los parámetros establecidos por el Ministerio de Educación.

A la Secretaria de Educación le corresponde la evaluación de desempeño que a la luz de la norma lo hace el superior jerárquico para cada caso. Para Director Rurales y/o Rectores la evaluación se hace de acuerdo con las directrices del Secretario de Educación, este a su vez puede dejar la delegación y responsabilidad en algunos líderes de las diferentes áreas de la entidad territorial (Líder de Cobertura Educativa y Profesional de Mejoramiento). Para coordinadores y docentes de

---

<sup>1</sup> Fuente: Guía No. 31 – Guía Metodológica – Evaluación Anual de Desempeño Laboral – Página 11.

aula, los Rectores y/o Directores rurales son los directamente responsables. En el caso de tutores, figura empleada en el marco del Programa Todos a Aprender del Ministerio de Educación Nacional, sujetos de evaluación, son evaluados por los Directores rurales y/o Rectores de las Instituciones Educativas a la cual apoyan, en el caso del tutor estar priorizado para dos establecimientos educativos, lo evalúa aquel donde el tutor preste mayor tiempo de atención.

Tabla 10. Promedios generales por competencias funcionales

Área de gestión	Competencia	2012			2013			2014			2015			2016		
		Número de docentes	Calificación competencia	calificación por área	Número de docentes	Calificación competencia	calificación por área	Número de docentes	Calificación competencia	Calificación por área	Número de docentes	Calificación competencia	calificación por área	Número de docentes	Calificación competencia	calificación por área
Académica	Dominio Curricular	120	86,73	87,10	127	87,75	87,82	125	90,05	89,98	115	88,32	88,05	125	91,05	90,56
	Planeación y Organización Académica		87,05			87,99			90,32			88,07			90,60	
	Pedagogía y Didáctica		87,40			88,14			90,30			87,82			90,56	
	Evaluación de aprendizaje		87,21			87,39			89,26			87,97			90,04	
Administrativa	Seguimiento de Procesos	120	88,02	88,14	127	87,64	87,52	125	89,46	89,44	115	88,72	88,91	125	89,98	90,46
	Uso de recursos		88,26			87,39			89,42			89,09			90,95	
Comunitaria	Comunicación Institucional	120	88,37	88,24	127	87,54	87,56	125	89,47	89,62	115	88,98	89,13	125	91,34	91,04
	Interacción con la comunidad y el entorno		88,11			87,58			89,76			89,27			90,75	

Fuente: Evaluación anual de desempeño laboral por año – consolidada área de Calidad Educativa

Es de aclarar que el consolidado solo hace mención a las competencias de los docentes, las cuales se definen por un conjunto de actuaciones intencionales<sup>2</sup> que constituyen referentes para establecer los resultados o contribuciones individuales de los docentes referenciados en cada año, entiéndase como contribuciones como una meta medible y concreta la cual será evaluada durante el año.

En la tabla de competencias funcionales se puede apreciar que el ponderado de la calificación por competencias promedio obtenido por los docentes en los periodos evaluados, ha ido aumentando progresivamente pasando de 87,8 en 2012 a 90,68% en 2016, último año registrado.

Tabla 11. Promedios generales por competencias Comportamentales

Área de gestión	Competencia	2012		2013		2014		2015		2016	
		Número de docentes	Calificación competencia	Número de docentes	Calificación competencia	Número de docentes	Calificación competencia	Número de docentes	Calificación competencia	Número de docentes	Calificación competencia
Comportamentales	Compromiso Social e Institucional	90	90,86	96	92,06	92	91,61	88	90,68	88	91,1
	Iniciativa	20	92,39	15	91,51	20	91,35	21	87,28	20	91,2
	Liderazgo	78	88,83	72	88,86	66	89,21	54	87,67	68	89,8
	Negociación y Mediación	9	92,87	6	91,66	9	88,22	8	93,25	9	91,5
	Orientación al logro	26	87,06	31	91,51	32	91,49	25	91,20	25	90,6
	Relaciones Interpersonales y Comunicación	43	90,11	53	91,89	54	90,74	51	90,04	42	90,1
	Trabajo en equipo	88	90,16	99	90,33	96	90,47	79	90,22	79	90,6

Fuente: Evaluación anual de desempeño laboral por año – consolidada área de Calidad Educativa

A su vez las competencias comportamentales, referidas aquellas que hablan de las actitudes, valores, intereses o motivaciones con que los docentes cumplen sus funciones, representan el 30% del total de la evaluación. Para su proceso de evaluación los docentes eligen tres (3) de las siete (7) competencias comportamentales que existen, prevalece la mayor selección por parte de los docentes de las competencias: en primer lugar se encuentra Compromiso Social e Institucional, con un promedio de selección durante los periodos evaluados de 74,22% y una ponderación de dicha competencia de 91,26%; seguido de la competencia Trabajo en Equipo con un promedio de

<sup>2</sup> Fuente: Guía No. 31 – Guía Metodológica – Evaluación Anual de Desempeño Laboral – Página 15

selección de 71,99% y ponderación de 90,35%; el tercer lugar es para la competencia Liderazgo, con un promedio de selección del 55,16% y de ponderación de 88,87%

Tabla 12. Consolidado de la Clasificación de EE por nivel de desempeño

Municipio	A. Competencias Funcionales y contribuciones individuales (70%)					B. Competencias Comportamentales (30%)					C. Ponderado Final				
	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
San José del Guaviare	63,2	60,2	63,9	61,9	60,5	27,42	26,0	27,3	26,9	26,3	90,6	86,2	91,3	88,8	86,9
El Retorno	61,3	61,0	61,3	55,9	63,6	26,41	26,8	24,9	23,9	27,5	87,7	87,9	86,2	79,8	91,1
Calamar	62,8	66,1	65,2	60,2	61,0	27,97	27,9	28,0	26,2	22,7	90,8	94,0	93,2	86,4	83,6
Miraflores	58,4	53,9	52,4	56,3	53,9	24,94	24,6	25,3	25,1	23,9	83,4	78,6	77,7	81,6	77,8
<b>Total</b>	<b>61,5</b>	<b>60,3</b>	<b>60,7</b>	<b>58,6</b>	<b>59,8</b>	<b>26,7</b>	<b>26,4</b>	<b>26,4</b>	<b>25,6</b>	<b>25,1</b>	<b>88,1</b>	<b>86,7</b>	<b>87,2</b>	<b>84,2</b>	<b>84,9</b>

Fuente: Evaluación anual de desempeño laboral por año – consolidada área de Calidad Educativa

De acuerdo a la guía 31 y siguiendo los parámetros de las categorías cualitativas y su correspondencia con la escala cuantitativa se precisa la siguiente connotación: *Sobresaliente (90/100)* – *Satisfactorio (60 -89)* y *No Satisfactorio (1 – 59)*; y de acuerdo a lo registrado en el Ponderado Final, se puede indicar que las evaluaciones de docentes se encuentran en la Categoría de Desempeño *Satisfactorio*; lo cual indica que los docentes presentan un gran dominio en su quehacer pedagógico, disciplinar y comportamental, contribuyendo a favorecer la gestión.

La Evaluación de desempeño debe propiciar cambios positivos en el desempeño del docente a través del análisis y retroalimentación de los aspectos fuertes y débiles de sus prácticas educativas. La evaluación debe promover el mejoramiento individual y colectivo, reflejándose en los procesos del aula, en la gestión institucional y el desarrollo de la comunidad.

El resultado de esta evaluación permite inferir que la docencia debe ser ejercida por educadores idóneos partiendo desde el conocimiento de su formación, experiencia, desempeño y competencias, como los atributos esenciales, buscando con ello una Educación de Calidad.

Se espera que con el proceso de la Evaluación de Desempeño los docentes y los directivos docentes realicen una reflexión profunda respecto al mejoramiento de la gestión escolar y desarrollen iniciativas que dinamicen mecanismos de aprendizaje institucional orientados al mejoramiento de logros educativos.

Según los datos tabulados, la tendencia promedio de los docentes y directivos docentes por cada una de las gestiones es Satisfactoria, mostrando un alto grado de consistencia en los desempeños y actitudes frente a sus cargos.

## 2. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN

La etapa de formulación del Plan Territorial de Formación Docente, integra 5 componentes que son: Identificación de necesidades, definición de política de formación, definición de objetivos de formación, oferta de formación y análisis y proyección de la viabilidad del PTFD. El componente de “Identificación de necesidades de formación” es uno de los primeros pasos ya que implica partir de un diagnóstico de las problemáticas que afectan la calidad educativa en varios campos (Nacional – Departamental - Establecimiento Educativo), de cada uno de ellos se hace necesario establecer las problemáticas que se presentan para posteriormente analizar cuáles de ellas pueden ser mejoradas o solucionadas con acciones y procesos de formación de docentes o directivos docentes y que pueden ser atendidas en el marco del horizonte institucional de la entidad.

### 2.1. INSUMOS

La Secretaria de Educación a través del área de Calidad Educativa, inició desde el año 2017 el proceso de construcción del Plan Territorial de Formación Docente, para ello se tuvieron en cuenta los siguientes insumos de trabajo:

- Caracterización y perfil Educativo V3. (noviembre de 2017)-
- Autoevaluaciones Institucionales 2016
- Resultados de los Planes de mejoramiento Institucional.
- Metas del Plan de Desarrollo Departamental “Guaviare, Paz y Desarrollo Social”
- Resultados del informe por colegio – “Entidad Territorial”
- Resultados SABER 3° -5° -9° - 11°
- Líneas de acción del Ministerio de Educación □ Actas y compromisos de encuentro con Rectores.
- Diseño y aplicación de la encuesta “Percepción de Necesidades de formación” en el *subproceso de - D.02.04 Definir, ejecutar y hacer seguimiento al Plan Territorial de Formación Docente.*

A partir de los insumos mencionados, se llevó a cabo con los docentes y directivos la aplicación de encuestas de las cuales se deriva la identificación de las problemáticas y proyecciones educativas y de trabajo propias de las dinámicas que se desarrollan en cada establecimiento educativo. Lo anterior se convierte en punto de partida para la organización y coordinación de acciones en función.

### 2.2. NECESIDADES DE FORMACIÓN IDENTIFICADAS POR LOS DOCENTES

Para la encuesta se tomó una población de 764 docentes utilizando la fórmula para el cálculo de la muestra para una población finita con un nivel de confianza de 95%, dando como resultado una muestra de 254 docentes, Sin embargo, se tabulan 300 encuestas. Se realizó el conteo de las respuestas, se totalizó el número de respuestas en cada pregunta y se dividió la sumatoria de cada respuesta por el número de la muestra.

Tabla 13. Líneas temáticas propuestas por la secretaría de educación departamental.



---

Fundamentación pedagógica y didáctica

Saber específico relacionado con su área de enseñanza

Saberes y competencias inter e intrapersonales

Uso Pedagógico de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

Diseño curricular (Plan de estudios, modelo pedagógico, proceso de seguimiento y evaluación).

Lineamientos curriculares elaborados por el MEN relacionados con su área de desempeño

Experiencias significativas, proyectos de aula y redes y/o colectivos académicos

Lectura e interpretación de Pruebas Saber

Construcción de preguntas tipo SABER (Evaluación y Simulacros)

Estándares específicos

Metodología para abordar necesidades educativas especiales e inclusión

Barreras del aprendizaje

Metodologías flexibles - enseñanza diferenciada

Modelos flexibles (Escuela Activa - Escuela Nueva)

Apropiación de los estándares de Inglés y planes de estudio (Bilingüismo)

Actualización de modelos y tendencias pedagógicas

Grupos de semilleros de investigación.

Procesos de lectura y escritura

Educación en emergencias

Educación emocional

Educación ambiental

Educación para adultos

Competencias Básicas

---

Tabla 14. Áreas de cualificación- en el marco de las políticas de formación docente a nivel nacional.

---

Investigación e Innovación en el aula

Gestión administrativa /Planificación

---

Áreas básicas

Sistemas de evaluación y seguimiento a estudiantes

Uso y apropiación de las TIC

Gerencia Educativa

Tabla 15. Líneas temáticas por componente estratégico en los Planes de Mejoramiento Institucional (PMI)

Resolución de conflictos escolares

Aprendizaje basado en problemas y metodologías de investigación

Competencias laborales – Ciudadanas

Evaluaciones tipo ICFES y simulacro de las pruebas SABER.

Formación en gestión curricular

Planeación, evaluación y enfoque por competencias

Profundización en estándares y lineamientos curriculares de las diferentes áreas.

Problemática de Bullying y acoso escolar

Convivencia Escolar

Modelos pedagógicos Institucionales

Aprendizaje significativo. Metodologías activas

Actualización e Implementación de proyectos transversales como (Educación sexual, competencias ciudadanas, prevención de riesgos).

Escuela de Padres

### 2.3. NECESIDADES DE FORMACIÓN IDENTIFICADAS POR LOS DIRECTIVOS DOCENTES

En el caso de Directivos docentes con una población total de 75 directivos y un tamaño de la muestra 64, solo se cuenta con una participación de 44 directivos docentes.

De los resultados socializados con el Comité se encuentra diferentes categorías, como lo son:

- Antigüedad
- Tipo de vinculación
- Formación Académica



Los resultados de las encuestas respecto a las necesidades de formación docente, corresponde a la primera etapa de la construcción del Plan Territorial de Formación Docente- Formulación, enmarcada bajo 5 componentes, siendo la “Identificación de necesidades de formación” el primero de ellos. Este componente el cual se adelantó mediante la aplicación de las encuestas, se deriva de la identificación de las problemáticas y proyecciones educativas y de trabajo, propias de las dinámicas que se desarrollan en cada establecimiento educativo, esto se convierte en punto de partida para la organización y coordinación de acciones en función. La identificación de necesidades implica partir de un diagnóstico de las problemáticas que afectan la calidad educativa en varios campos (Nacional- Departamental – Establecimiento Educativo). De cada campo es importante identificar la problemática a tratar para posteriormente analizar cuáles de ellas pueden ser mejoradas o solucionadas con acciones y procesos de formación de docentes o directivos docentes.

Tabla 16. Líneas temáticas propuestas por la Secretaría de Educación Departamental

Uso Pedagógico de Tecnologías de la información y la comunicación TIC.

Diseño curricular (Plan de estudios, modelo pedagógico, proceso de seguimiento y evaluación.

Sistemas de evaluación y seguimiento de los estudiantes

Lectura e interpretación de PRUEBAS SABER

Clima Institucional/ Organizacional

Liderazgo transformador y participativo

Enfoque Intercultural, de género y etnoeducador

Desarrollo Humano y crecimiento personal - Resolución de conflictos

Conformación y fortalecimiento de redes de aprendizaje

Administración de Recursos - Contabilidad Sistematizada

Procesos, medición y análisis de indicadores y acciones en las diferentes gestiones

Sostenibilidad Institucional y Participación Ciudadana

Legislación Escolar

Planes de Mejoramiento

Trabajo colaborativo

Ambiente Escolar / Convivencia Escolar

Transformación Pedagógica

Metodología para abordar necesidades educativas especiales e inclusión

Orientación Vocacional



Investigación Educativa

Tabla 17. Áreas de Cualificación- En el marco de las políticas de formación docente a nivel nacional

Gestión Personal

Gestión Pedagógica

Gestión Administrativa y Comunitaria

Gestión del Conocimiento

Gestión del Cambio

Gerencia Educativa

Liderazgo Pedagógico

Gestión de Gobernabilidad

Tabla 18. Líneas Temáticas por componente estratégico en los Planes de Mejoramiento Institucional (PMI)

Resolución de conflictos escolares

Aprendizaje basado en problemas y metodologías de investigación

Profundización en estándares y lineamientos curriculares de las diferentes áreas.

Evaluaciones tipo ICFES y simulacro de las pruebas SABER.

Formación en gestión curricular

Planeación, evaluación y enfoque por competencias

Competencias laborales - Ciudadanas

Convivencia Escolar - Problemática de Bullying y acoso escolar

Modelos pedagógicos Institucionales

Aprendizaje significativo. Metodologías activas

Actualización e Implementación de proyectos transversales como (Educación sexual, competencias ciudadanas, prevención de riesgos)

Escuela de Padres

### **3. COMPONENTES DEL PLAN DE FORMACIÓN DOCENTE**

#### **3.1. MISIÓN**

El plan de formación docente promueve la cualificación permanente de los docentes y directivos, que contribuya a la transformación de las prácticas pedagógicas como una de las apuestas centrales en el mejoramiento de la calidad educativa, de manera que la escuela sea un escenario de mejoramiento de las condiciones de vida y el desarrollo integral de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes del departamento del Guaviare.

#### **3.2. VISIÓN**

Hacia el año 2023 el Plan de Formación Docente permitirá fortalecer cualitativamente a los docentes y directivos docentes con una formación pedagógica y disciplinar que promueva su compromiso con el desarrollo científico, cultural y humano del departamento, logrando altos niveles de educabilidad y enseñabilidad en los agentes educativos.

#### **3.3. OBJETIVO GENERAL**

Promover la formación continua de los docentes y directivos docentes, con el fin de transformar prácticas educativas y pedagógicas que configuren ambientes educativos que contribuyan al fortalecimiento de la educación del departamento como un proyecto cultural, político, ético, ambiental y pedagógico que dé respuesta a las exigencias del contexto en condiciones de inclusión, pertinencia y calidad.

#### **3.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Fortalecer la gestión académica de los directivos docentes de tal manera que puedan garantizar su liderazgo en el diseño curricular, acompañamiento y seguimiento a las prácticas pedagógicas para avanzar en la calidad educativa.
- Contribuir al afianzamiento de habilidades comunicativas, matemáticas, científicas y tecnológicas en docentes de los niveles educativos primaria, secundaria y media.
- Fomentar la actualización de los docentes en estrategias pedagógicas y didácticas significativas, aprovechando las diversas tecnologías como apoyo a los procesos de enseñanza, aprendizaje e indagación.
- Cualificar a los docentes en competencias ciudadanas y socioemocionales que garanticen la formación y desarrollo en los niños, niñas y adolescentes, de cara a la construcción de una sociedad de convivencia y paz.

#### **3.5. LÍNEAS DE FORMACIÓN DOCENTE**

Consecuente con lo anterior, y a partir del análisis de las necesidades identificadas como las más sentidas y relevantes en el impacto para mejorar la calidad educativa del departamento, se realizó un trabajo para recabar información de diferentes fuentes, en primer lugar, como se mencionó anteriormente se llevó a cabo un encuesta a docentes y directivos docentes en la que se identificaron factores asociados al mejoramiento de la calidad, dicha encuesta fue elaborada a partir de la revisión de planes de mejoramiento institucional y lectura del desempeño de los estudiantes en las pruebas

Saber, así como las apuestas de formación del nivel nacional, a través del MEN y las apuestas locales contempladas en el plan de desarrollo 2016-2019.

Por otra parte, la Secretaría de Educación en articulación con el Comité de Formación Docente, realizaron una revisión de los resultados arrojados por las encuestas en relación a las necesidades más sentidas y de mayor prioridad para la actualización, capacitación y fortalecimiento del ejercicio docente en el departamento, también se tuvo en cuenta el trabajo que ya ha realizado la Secretaría, a través de la implementación de anteriores planes de formación docente, la ejecución del actual plan de desarrollo.

Es así que el Comité en calidad de órgano asesor, plantea que el plan de formación docente debe trascender el actual periodo de gobierno y establecer metas a mediano plazo, ya que las prácticas pedagógicas requieren de dinámicas procesuales para reflejar sus transformaciones e impactos. De tal modo que los componentes del plan de formación docente pueden ser ejecutados en el corto o mediano, lo que implica organizar planes operativos anuales que prioricen parcial o totalmente el desarrollo de los componentes de formación disciplinar, pedagógica, deontológica y en valores.

Cada una de las líneas de formación cuenta con un objetivo general, al que se le puede dar cumplimiento a través de una o más estrategias propuestas, es importante mencionar en este punto que la mayor parte de las líneas incorporan dentro de las estrategias, el fortalecimiento a las redes o colectivos de docentes, en tanto estrategia de autoformación de alto impacto para la capacitación docente. En relación a las metas, están planteadas igualmente para que puedan ser alcanzadas total o progresivamente de acuerdo a la inversión que se proyecte para su ejecución. No obstante se recomienda que las líneas de formación en áreas específicas puedan ser trabajadas permanentemente para que se logre el cumplimiento progresivo de las metas en formación que son requeridas de manera prioritaria para el mejoramiento en cascada de otros aprendizajes en los estudiantes, así como para mejorar su rendimiento académico en las pruebas externas. También vale la pena reiterar que los componentes de formación constituyen directrices para la formación docente a mediano plazo, luego de un análisis sistemático de la situación actual de la calidad educativa en el departamento, por lo que se espera que estas directrices puedan ser desarrollada a lo largo de la vigencia del plan de formación (2017-2023); sin embargo sus estrategias, metas e indicadores, sí pueden ser ajustados de acuerdo a factores presupuestales o nuevas metodologías para dar alcance a cada una de las directrices.

### 3.5.1. Líneas de Formación Docente - Áreas Específicas -

Tabla 19. Línea Habilidades y competencias comunicativas

<b>NECESIDADES</b>	Fortalecimiento a docentes en saberes específicos y competencias relacionadas con las áreas básicas de enseñanza. Mejorar procesos de lectura y escritura de los estudiantes del departamento que favorezcan su desempeño en las pruebas externas. Actualización curricular de los establecimientos educativos (que no han estado acompañados por el PTA) en la planeación de las áreas básicas. Promoción de experiencias significativas, proyectos de aula y redes y/o colectivos académicos.
--------------------	---

<b>LÍNEA DE FORMACIÓN</b>	<b>Habilidades y competencias comunicativas.</b>
<b>OBJETIVO</b>	Fortalecer a los docentes en habilidades y competencias comunicativas que permitan mejorar su desempeño profesional en cuanto a sus prácticas pedagógicas de enseñanza de la lengua castellana.
<b>ESTRATEGIAS</b>	<p>Programa académico – diplomado- para fortalecer las habilidades y competencias comunicativas de los docentes de aula de básica primaria y secundaria; teniendo en cuenta priorizar inicialmente aquellos docentes de aula cuya formación académica no sea en el área de lengua castellana o afines.</p> <p>Fortalecer las redes o colectivos interdisciplinarios de docentes de lenguaje, para realizar talleres o jornadas de trabajo (en cada uno de los municipios), dirigidas a docentes de preescolar y básica, cuya formación académica no sea en el área de lengua castellana o afines, para fortalecer su desempeño profesional en el manejo y enseñanza de la lengua castellana.</p> <p>Promover a través de los colectivos interdisciplinarios de docentes, el desarrollo de eventos educativos para la socialización e intercambio de experiencias de enseñanza-aprendizaje (significativas y transformadoras), en el área de lengua castellana.</p>
<b>METAS</b>	<p>50% de docentes de básica primaria y secundaria (del área de lenguaje) del departamento formados en habilidades y competencias comunicativas.</p> <p>Un evento educativo realizado por las redes o colectivos de docentes con apoyo de la Secretaría de Educación Departamental, para la socialización e intercambio de experiencias de enseñanza-aprendizaje (significativas y transformadoras), en el área de lengua castellana.</p>
<b>INDICADORES</b>	<p>Total de docentes de básica primaria y secundaria formados en competencias y habilidades comunicativas/ Total de docentes de primaria y secundaria (del área de lenguaje) del departamento x 100.</p> <p>Número de eventos educativos realizados por las redes o colectivos de docentes con apoyo de la Secretaría de Educación Departamental.</p>

Tabla 20. Línea Habilidades y competencias matemáticas.

<b>NECESIDADES</b>	Fortalecimiento teórico y didáctico (metodologías activas y aprendizaje significativo) de la matemática en los docentes de básica primaria y secundaria de zonas rurales, escuelas unitarias, cuya formación académica no está fundamentada en la matemática. Desarrollo de habilidades cognitivas en los estudiantes que favorezcan su pensamiento matemático. Mejorar el desempeño de los estudiantes del departamento en las pruebas externas. Actualización curricular de los establecimientos educativos (que no han estado acompañados por el PTA) para la planeación de las áreas básicas. Promoción de experiencias
--------------------	---

	significativas, proyectos de aula y redes y/o colectivos académicos.
<b>LÍNEA DE FORMACIÓN</b>	<b>Habilidades y competencias matemáticas.</b>
<b>OBJETIVO</b>	Brindar a los docentes de básica primaria y secundaria, herramientas conceptuales y metodológicas que fortalezcan sus habilidades y competencias matemáticas, así como el diseño e implementación de un contenido didáctico que mejore el desarrollo del pensamiento matemático en los estudiantes del departamento.
<b>ESTRATEGIAS</b>	<p>Talleres virtuales o presenciales realizados por instituciones de educación superior de amplia trayectoria en educación, que fortalezcan habilidades y competencias de los docentes de básica primaria y secundaria, para el desarrollo del pensamiento matemático (numérico, variacional, espacial, métrico y aleatorio) de los estudiantes.</p> <p>Talleres o jornadas de trabajo (en cada uno de los municipios), realizadas a través de las redes o colectivos de docentes de matemáticas, con apoyo de la Secretaría de Educación, para el fortalecimiento disciplinar en competencias y habilidades matemáticas.</p> <p>Talleres o jornadas de trabajo (en cada uno de los municipios), realizadas a través de las redes o colectivos de docentes de matemáticas, con apoyo de la Secretaría de Educación, para la formación en didáctica de la matemática.</p> <p>Fortalecer las redes o colectivos de docentes de matemáticas para que puedan llevar a cabo foros educativos y estrategias departamentales de promoción de la enseñanza de la matemática.</p>
<b>METAS</b>	<p>50% de docentes de básica primaria y secundaria (del área de matemáticas) del departamento formados, en habilidades y competencias matemáticas, y didáctica de la matemática.</p> <p>Un evento educativo realizado por las redes o colectivos de docentes con apoyo de la Secretaría de Educación Departamental para la socialización e intercambio de experiencias de enseñanza-aprendizaje (significativas y transformadoras), en el área de matemáticas.</p>
<b>INDICADORES</b>	<p>Total de docentes de básica primaria y secundaria (del área de matemáticas) formados en habilidades y competencias matemáticas/ Total de docentes de primaria y secundaria (del área de matemáticas) del departamento x 100.</p> <p>Número de eventos educativos realizados por las redes o colectivos de docentes con apoyo de la Secretaría de Educación Departamental</p>

Tabla 21. Línea Enseñanza integral de las ciencias



NECESIDADES	Apropiación del lenguaje científico por parte de los docentes. Transformación pedagógica de la enseñanza de las ciencias. Actualización de proyectos transversales como educación sexual y educación ambiental. Mejorar el
	desempeño de los estudiantes del departamento en las pruebas externas. Uso de las TIC'S en la enseñanza-aprendizaje de las ciencias. Actualización curricular de los establecimientos educativos para la planeación de las áreas de ciencias.
LÍNEA DE FORMACIÓN	<b>Enseñanza integral de las ciencias - biología, química y física -</b>
OBJETIVOS	Contribuir a profundizar y actualizar los aspectos conceptuales y metodológicos para la enseñanza de las ciencias, especialmente en las áreas de Biología, Química y Física, de los docentes de básica y media del departamento.
ESTRATEGIAS	<p>Programa académico – diplomado- para fortalecer aspectos conceptuales y metodológicos de los docentes de las áreas de biología, química y física (prioritariamente de zona rural) en la enseñanza de las ciencias.</p> <p>Fortalecer las redes o colectivos de docentes de ciencias (biología, química o física) o establecimientos educativos, para que puedan llevar a cabo eventos educativos educativos y estrategias de promoción de la enseñanza de las ciencias.</p>
METAS	<p>50% de los docentes de las áreas de biología, química y física del departamento, formados en aspectos conceptuales y metodológicos de la enseñanza de las ciencias.</p> <p>Un evento educativo realizado por las redes o colectivos de docentes de ciencias, o por los establecimientos educativos con apoyo de la Secretaría de Educación Departamental, para la promoción de la enseñanza de las ciencias.</p>
INDICADORES	<p>Total de docentes de las áreas biología, química y física formados en la enseñanza de las ciencias/Total de docentes de las áreas de biología, química y física del departamento *100.</p> <p>Número de eventos de redes o colectivos de docentes de ciencias apoyados por la Secretaría de Educación Departamental</p>

Tabla 22. Línea Habilidades y competencias en inglés

<b>NECESIDADES</b>	Actualización curricular de los establecimientos educativos (que no han estado acompañados por el PTA) en la planeación del área de inglés. Promoción de experiencias significativas, proyectos de aula y redes o colectivos académicos relacionados con la enseñanza-aprendizaje del inglés. Aumentar el nivel de inglés de los docentes del área o de aquellos que sin contar con formación académica, están encargados de la enseñanza del idioma en sedes educativas rurales. Mejorar el desempeño de los estudiantes en inglés, en las pruebas externas. Apropiación de los estándares de inglés y planes de estudio (Bilingüismo).
<b>LÍNEA DE FORMACIÓN</b>	<b>Habilidades y competencias en inglés</b>
<b>OBJETIVOS</b>	Estimular y fortalecer las habilidades y competencias comunicativas en inglés de los docentes de primaria y los docentes de secundaria del área de inglés.
<b>ESTRATEGIAS</b>	Cursos de formación en habilidades y competencias comunicativas del idioma inglés, dirigidos a los docentes de primaria y los docentes de secundaria del área de inglés del departamento, que permitan identificar el nivel de manejo del idioma en el que se encuentra cada uno de los docentes  Fortalecer las redes o colectivos de docentes de inglés para promover eventos educativos de socialización e intercambio de experiencias significativas de la enseñanza-aprendizaje del inglés en el departamento.
<b>METAS</b>	30% de los docentes de primaria y secundaria del área de inglés formados en habilidades y competencias comunicativas del idioma inglés.  Un evento educativos de la red o colectivo de docentes de inglés, apoyados por la Secretaría de Educación Departamental.
<b>INDICADORES</b>	Total de docentes de primaria y secundaria del área de inglés formados en habilidades y competencias comunicativas del idioma/ Total de docentes de inglés y docentes de básica primaria del departamento x 100.  Número de eventos educativos de la red o colectivo de docentes de inglés, apoyados por la Secretaría de Educación Departamental.

### 3.5.2. Líneas de Formación Docente – Pedagógica -

Tabla 23. Línea Metodologías para la inclusión de estudiantes con necesidades educativas.

<b>NECESIDADES</b>	Capacitación para el abordaje de estudiantes con necesidades educativas especiales. Herramientas conceptuales y metodológicas para desarrollar en los manuales de convivencia y los sistemas de evaluación, el componente de inclusión de personas con discapacidad. Identificación de las barreras del aprendizaje. Metodologías flexibles - enseñanza diferenciada
--------------------	--



<b>LÍNEA DE FORMACIÓN</b>	<b>Metodologías para la inclusión de estudiantes con necesidades educativas.</b>
<b>OBJETIVOS</b>	Garantizar progresivamente la formación de los docentes y directivos docentes del departamento en el enfoque de educación inclusiva para personas con discapacidad.
<b>ESTRATEGIAS</b>	<p>Programa académico – diplomado- con instituciones de educación superior con trayectoria y reconocimiento en educación, para la formación de los docentes en adaptación curricular y currículo flexible para la atención de población con discapacidad.</p> <p>Contratación de profesionales para la formación en sitio de docentes y directivos docentes de los establecimientos educativos del departamento, en legislación educativa vigente, rutas de atención y planeación educativa, en el marco de la educación inclusiva para personas con discapacidad.</p>
<b>METAS</b>	<p>Fortalecer la red de orientadores escolares de cara a favorecer los procesos que brindan los orientadores escolares en el acompañamiento a los establecimientos educativos, en el componente de educación inclusiva de personas con discapacidad.</p> <p>50 docentes, directivos docentes u orientadores escolares formados en educación inclusiva para personas con discapacidad.</p> <p>Un profesional vinculado para la formación en sitio a los docentes, directivos docentes y orientadores escolares del departamento en educación inclusiva para personas con discapacidad.</p> <p>Cinco encuentros académicos de la red de orientadores escolares del departamento, apoyados por la Secretaría de Educación Departamental, para la autoformación y desarrollo conjunto de estrategias de abordaje en educación inclusiva de personas con discapacidad.</p>
<b>INDICADORES</b>	<p>Total de docentes, directivos docentes formados en educación inclusiva/ Total de docentes, directivos proyectados para la formación en educación inclusiva x 100.</p> <p>Número de profesionales contratados para la formación en sitio de docentes, directivos docentes y orientadores escolares.</p> <p>Número de encuentros académicos de la red de orientadores escolares en procesos de autoformación en educación inclusiva, apoyados por la Secretaría de Educación Departamental/Total de encuentros académicos proyectados.</p>

Tabla 24. Sistemas institucionales de evaluación y seguimiento a estudiantes



<b>NECESIDADES</b>	Fortalecimiento en la evaluación y enfoque por competencias. Actualización y ajustes a los sistemas institucionales de evaluación. Actualización en los nuevos referentes nacionales de evaluación de los aprendizajes. Capacitación en la formulación de estrategias para la caracterización de estudiantes a partir de los resultados de pruebas internas y externas que permitan el seguimiento uno a uno. Transformación de las prácticas de evaluación por prácticas constructivas y formativas.
<b>LÍNEA DE FORMACIÓN</b>	<b>Sistemas institucionales de evaluación y seguimiento a estudiantes.</b>
<b>OBJETIVOS</b>	Formar a docentes y directivos docentes en el campo de la evaluación, en atención a los requerimientos actuales que plantean la política educativa nacional, así como los avances teóricos y metodológicos existentes en torno a la calidad de la educación y evaluación de los aprendizajes.
<b>ESTRATEGIAS</b>	Gestión ante el Ministerio de Educación Nacional para el desarrollo de talleres a docentes y directivos docentes en la actualización sobre referentes nacionales en evaluación formativa, promoviendo que la formación brindada a los docentes y directivos pueda ser multiplicada por cada uno ellos en sus establecimientos educativos.
<b>METAS</b>	Cursos de modalidad virtual o presencial con instituciones de educación superior para la formación en avances teóricos y metodológicos existentes en torno a la evaluación de los aprendizajes.
	100% de los directivos docentes formados en los referentes nacionales actuales de evaluación de los aprendizajes, con apoyo del MEN. 10% de los docentes y directivos docentes formados en los avances teóricos o metodológicos en torno a la evaluación de los aprendizajes.
<b>INDICADORES</b>	Total de directivos docentes formados en referentes nacionales actuales en evaluación de los aprendizajes/Total de directivos docentes del departamento x 100.
	Total de docentes y directivos docentes formados en evaluación de los aprendizajes/Total de docentes de aula del departamento x 100.

Tabla 25. Línea Educación inicial

<b>NECESIDADES</b>	Actualización en referentes nacionales actuales de política pública. Fortalecimiento a redes o colectivos académicos de docentes de preescolar.
<b>LÍNEA DE FORMACIÓN</b>	<b>Educación inicial</b>

<b>OBJETIVOS</b>	Capacitar a los docentes de preescolar y primaria (de escuelas unitarias) en orientaciones pedagógicas para la educación inicial de los niños y niñas de preescolar, así como en los referentes nacionales actuales de política pública para la primera infancia y su implementación en el territorio.
<b>ESTRATEGIAS</b>	<p>Gestión con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, para la capacitación a docentes de preescolar, en los cuatros municipios del departamento, en la actual política pública nacional de primera infancia y su implementación en el territorio.</p> <p>Fortalecer las redes o colectivos de docentes para el desarrollo de encuentros académicos de formación, socialización e intercambio de experiencias pedagógicas significativas de educación preescolar.</p>
<b>METAS</b>	<p>100% de docentes de preescolar formados en referentes nacionales actuales de política pública para la primera infancia.</p> <p>25% de docentes de primaria de escuelas unitarias con preescolar habilitado, formados en referentes nacionales actuales de política pública para la primera infancia.</p> <p>Un encuentro académico realizado por las redes o colectivos de docentes de preescolar con apoyo de la Secretaría de Educación Departamental</p>
<b>INDICADORES</b>	<p>Total de docentes de preescolar formados en referentes de política pública de primera infancia/Total de docentes de preescolar del departamento.</p> <p>Total de docentes de primaria de escuelas unitarias con preescolar habilitado, formados en referentes de política pública de primera infancia/Total de docentes de primaria de escuelas unitarias con preescolar habilitado en el departamento.</p> <p>Número de encuentros académicos realizados por las redes o colectivos docentes de preescolar con apoyo de la Secretaría de Educación Departamental.</p>

Tabla 26. Línea Educación intercultural

<b>NECESIDADES</b>	Fortalecer la educación propia de los pueblos indígenas del departamento.
<b>LÍNEA DE FORMACIÓN</b>	<b>Educación intercultural</b>
<b>OBJETIVOS</b>	Capacitar a los docentes y directivos docentes de establecimientos educativos indígenas o con alto porcentaje de población indígena, en referentes, criterios y metodologías para el desarrollo de una educación propia.

<p><b>ESTRATEGIAS</b></p>	<p>Gestionar con el Ministerio de Educación Nacional el apoyo técnico para capacitar a los docentes y directivos docentes de establecimientos educativos indígenas o con alto porcentaje de población indígena, en referentes, criterios y metodologías de educación propia.</p> <p>Capacitar a los docentes y directivos docentes de establecimientos educativos indígenas o con alto porcentaje de población indígena, en la construcción de proyectos educativos comunitarios.</p>
<p><b>METAS</b></p>	<p>20 docentes y directivos docentes de establecimientos educativos indígenas o con alto porcentaje de población étnica, capacitados en referentes, criterios y metodologías de educación propia.</p> <p>Cuatro establecimientos educativos indígenas o con alto porcentaje de población indígena acompañados en la construcción o fortalecimiento de sus proyectos educativos comunitarios</p>
<p><b>INDICADORES</b></p>	<p>Número de docentes y directivos docentes capacitados en referentes, criterios y metodologías de educación propia/ Total de docentes y directivos docentes de establecimientos indígenas proyectados x 100.</p> <p>Número de establecimientos educativos indígenas acompañados/ Total de establecimientos proyectados.</p>

**3.5.3. Líneas de Formación Docente y Directivos Docentes - Deontológica y en Valores Humanos -**

Tabla 27. Convivencia y paz en escenarios escolares

<p><b>NECESIDADES</b></p>	<p>Capacitación en educación emocional, resolución de conflictos escolares., en problemáticas de bullying, convivencia escolar y ambientes escolares.</p>
<p><b>LÍNEA DE FORMACIÓN</b></p>	<p><b>Convivencia y paz en escenarios escolares</b></p>
<p><b>OBJETIVOS</b></p>	<p>Promover la formación docentes, directivos docentes y orientadores escolares en estrategias para la construcción de una cultura de paz y convivencia ciudadana en el escenario escolar</p>



<b>ESTRATEGIAS</b>	<p>Programa académica –diplomado- de formación en el desarrollo de habilidades socioemocionales. Promover que la formación brindada a los docentes, directivos docentes y orientadores escolares pueda ser multiplicada por cada uno ellos en sus establecimientos educativos.</p> <p>Cursos o talleres en estrategias de educación para la paz, orientaciones pedagógicas para la implementación de la Cátedra de Paz, prevención del acoso escolar, transformación del conflicto.</p> <p>Gestión con entidades presentes en el territorio para el desarrollo de un seminario o taller en estrategias psicosociales que fortalezcan el trabajo de los orientadores y coordinadores escolares para el trabajo con familias, en espacios de atención individual o colectiva para la prevención del acoso escolar.</p>
<b>METAS</b>	<p>10% de los docentes, directivos docentes y orientadores escolares formados en habilidades socioemocionales y que multiplican la formación en sus establecimientos educativos.</p> <p>43 docentes, directivos docentes y orientadores escolares formados en orientaciones pedagógicas para la implementación de la Cátedra de Paz, prevención de acoso escolar y transformación del conflicto.</p> <p>Dos talleres dirigidos a orientadores y coordinadores escolares para el trabajo con familias en espacios de atención individual o colectiva para la prevención del acoso escolar.</p>
<b>INDICADORES</b>	<p>Total de docentes, directivos docentes u orientadores escolares formados en habilidades socioemocionales/Total de docentes, directivos docentes y orientadores escolares del departamento x 100.</p> <p>Número de docentes, directivos docentes y orientadores escolares formados en prevención del acoso escolar y transformación del conflicto/ Número de docentes, directivos docentes y orientadores escolares proyectados para la formación.</p> <p>Número de talleres realizados/ Número de talleres proyectados.</p>

### 3.6. LÍNEAS DE FORMACIÓN DIRECTIVOS DOCENTES

#### 3.6.1. Línea de Formación – Pedagógica –

Tabla 29. Línea Liderazgo pedagógico en el diseño y gestión curricular de los establecimientos educativos.

<b>NECESIDADES</b>	Fortalecer el liderazgo pedagógico de los directivos docentes en el diseño y
	gestión curricular de los establecimientos educativos



<b>LÍNEA DE FORMACIÓN</b>	<b>Liderazgo pedagógico en el diseño y gestión curricular de los establecimientos educativos.</b>
<b>OBJETIVOS</b>	Capacitar a los directivos docentes del departamento en las competencias académicas y pedagógicas de su quehacer.
<b>ESTRATEGIAS</b>	Curso presencial en estrategias para la gestión y liderazgo pedagógico de los establecimientos educativos. Taller o seminario en el manejo de relaciones interpersonales que favorezcan el ambiente laboral de los docentes.
<b>METAS</b>	43 directivos docentes formados en liderazgo pedagógico. Dos talleres de formación en el manejo de relaciones interpersonales en ámbitos laborales educativos.
<b>INDICADORES</b>	Número de directivos docentes formados en liderazgo pedagógico. Número de talleres de formación realizados / Número de talleres de formación proyectados.

#### 4. PLAN OPERATIVO Y DE INVERSIÓN 2018 -2020

Con base a lo planteado en el plan de formación docente, en relación al alcance a mediano plazo y su ejecución progresiva, en este periodo del vigente Plan de Desarrollo “Experiencia, Trabajo y Compromiso” 2016-2019. La Secretaría de Educación Departamental busca dar respuesta de manera prioritaria a las exigencias que el contexto cultural, social y educativo, para el mejoramiento de la calidad educativa del departamento, a través de la formación de los docentes y directivos docentes en las siguientes líneas de formación:

##### 3.3. LÍNEAS DE FORMACIÓN PARA DOCENTES

<b>PROGRAMA DE FORMACIÓN</b>	<b>Formación específica en habilidades y competencias comunicativas</b>
<b>OBJETIVO</b>	Fortalecer a los docentes en habilidades y competencias comunicativas que permitan mejorar su desempeño profesional en cuanto a sus prácticas pedagógicas de enseñanza de la lengua castellana.
<b>ESTRATEGIA 1</b>	Curso virtual para fortalecer las habilidades y competencias comunicativas de los docentes de básica primaria y secundaria; teniendo en cuenta priorizar inicialmente aquellos docentes de aula cuya formación académica no sea en el área de lengua castellana o afines.

META	INDICADOR	COSTO	CRONOGRAMA		FUENTE DE FINANCIACIÓN	RESPONSABLE
			INICIO	FINAL		



46 docentes de aula de básica primaria y secundaria (del área de lenguaje) del departamento formados en habilidades y competencias comunicativas	Total de docentes de básica primaria y secundaria (del área de lenguaje) formados en competencias y habilidades comunicativas/ Total de docentes de primaria y secundaria (del área de lenguaje) del departamento x 100.	30.750.000	2019	2020	GESTIÓN	Equipo de Calidad
--	--	------------	------	------	---------	-------------------

<b>PROGRAMA DE FORMACIÓN</b>	<b>Habilidades y competencias matemáticas.</b>
<b>OBJETIVO</b>	Brindar a los docentes de básica primaria y secundaria, herramientas conceptuales y metodológicas que fortalezcan sus habilidades y competencias matemáticas, así como el diseño e implementación de un contenido didáctico que mejore el desarrollo del pensamiento matemático en los estudiantes del departamento.
<b>ESTRATEGIA 1</b>	Diplomado virtual en transformación de las prácticas pedagógicas en la enseñanza de las matemáticas.
<b>ESTRATEGIA 2</b>	Talleres o jornadas de trabajo (en cada uno de los municipios), realizadas a través de las redes o colectivos de docentes de matemáticas, con apoyo de la Secretaría de Educación, para el fortalecimiento disciplinar en competencias y habilidades matemáticas y la didáctica de la matemática.

META	INDICADOR	COSTO	CRONOGRAMA		FUENTE DE FINANCIACIÓN	RESPONSABLE
			INICIO	FINAL		



46 docentes formados en habilidades y competencias	Total de docentes de básica primaria y secundaria	30.750.000	2019	2020	GESTIÓN	Equipo de Calidad
matemáticas y didáctica de la matemática.	(del área de matemáticas ) formados/ Total de docentes de primaria y secundaria (del área de matemáticas ) del departament o x 100.					
Un taller dirigido a docentes de matemáticas, en dos de los municipios del departamento	Número de talleres realizados en los municipios	16.000.000	2019	2020	GESTIÓN	Equipo de Calidad

<b>PROGRAMA DE FORMACIÓN</b>	<b>Enseñanza de las ciencias - biología, química y física -</b>
<b>OBJETIVO</b>	Contribuir a profundizar y actualizar los aspectos conceptuales y metodológicos para la enseñanza de las ciencias, especialmente en las áreas de Biología, Química y Física, de los docentes de básica y media del departamento.
<b>ESTRATEGIA 1</b>	Diplomado virtual en enseñanza integral de las ciencias – biología, química y física- para fortalecer aspectos conceptuales y metodológicos de docentes de básica secundaria y media (prioritariamente del área rural) en la enseñanza de las ciencias.

META	INDICADOR	COSTO	CRONOGRAMA		FUENTE DE FINANCIACIÓN	RESPONSABLE
			INICIO	FINAL		





40 docentes de las áreas de biología, química y física del departamento, formados la enseñanza integral de las ciencias	Total de docentes de las áreas biología, química y física formados /Total de docentes de las áreas de biología, química y física del departamento *100.	30.750.000	2019	2020	GESTIÓN	Equipo de Calidad
---	---	------------	------	------	---------	-------------------

<b>PROGRAMA DE FORMACIÓN</b>	<b>Habilidades y competencias en inglés</b>
<b>OBJETIVO</b>	Estimular y fortalecer las habilidades y competencias comunicativas en inglés de los docentes de primaria y los docentes de secundaria del área de inglés.
<b>ESTRATEGIA 1</b>	Contratar una entidad idónea para evaluar las competencias comunicativas en inglés de los docentes de secundaria del área, que permita identificar de manera individual el nivel de manejo del idioma, de acuerdo a marcos internacionales. Entrega de material para estimular las competencias comunicativas para el avance a niveles superiores de manejo del idioma.

META	INDICADOR	COSTO	CRONOGRAMA		FUENTE DE FINANCIACIÓN	RESPONSABLE
			INICIO	FINAL		



35 docentes de secundaria del área de inglés formados en habilidades y competencias comunicativas del idioma inglés.	Total de docentes de secundaria del área de inglés formados en habilidades y competencias comunicativas del idioma/ Total de docentes de inglés de secundaria del departamento x 100	43.800.00	2019	2020	GESTIÓN	Equipo de Calidad
--	---	-----------	------	------	---------	-------------------

<b>PROGRAMA DE FORMACIÓN</b>	<b>Metodologías para la inclusión de estudiantes con necesidades educativas.</b>
<b>OBJETIVO</b>	Garantizar progresivamente la formación de los docentes y directivos docentes del departamento en el enfoque de educación inclusiva para personas con discapacidad.
<b>ESTRATEGIA</b>	Contratación de profesionales para la formación en sitio de docentes y directivos docentes de los establecimientos educativos del departamento, en legislación educativa vigente, rutas de atención y planeación educativa, en el marco de la educación inclusiva para personas con discapacidad.

META	INDICADOR	COSTO	CRONOGRAMA		FUENTE DE FINANCIACIÓN	RESPONSABLE
			INICIO	FINAL		
Un profesional vinculado para la formación en sitio a los docentes, directivos docentes y orientadores escolares en educación inclusiva para personas con discapacidad.	Número de profesionales contratados.	7.200.000	2019	2020	RECURSOS PROPIOS	Área administrativa y financiera



<b>PROGRAMA DE FORMACIÓN</b>	<b>Sistemas institucionales de evaluación y seguimiento a estudiantes.</b>
<b>OBJETIVO</b>	Formar a docentes y directivos docentes en el campo de la evaluación, en atención a los requerimientos actuales que plantean la política educativa nacional, así como los avances teóricos y metodológicos existentes en torno a la calidad de la educación y evaluación de los aprendizajes.
<b>ESTRATEGIA 1</b>	Gestión ante el Ministerio de Educación Nacional para el desarrollo de talleres a docentes y directivos docentes en la actualización sobre referentes nacionales en evaluación formativa. Promover que la formación brindada a los docentes y directivos pueda ser multiplicada por cada uno ellos en sus establecimientos educativos.
<b>ESTRATEGIA 2</b>	Curso presencial con instituciones de educación superior para la formación en avances teóricos y metodológicos existentes en torno a la evaluación de los aprendizajes.

META	INDICADOR	COSTO	CRONOGRAMA		FUENTE DE FINANCIACIÓN	RESPONSABLE
			INICIO	FINAL		
28 rectores y directores rurales formados en los referentes nacionales actuales de evaluación de los aprendizajes, con apoyo del MEN.	Total de directivos docentes formados /Total de directivos docentes del departamento x 100.	150.000	2019	2020	GESTIÓN	Equipo de Calidad



40 docentes y directivos docentes formados en los avances teóricos o metodológicos en torno a la evaluación de los aprendizajes.	Total de docentes y directivos docentes formados en evaluación de los aprendizajes/Total de docentes de aula del departamento x 100.	27.200.000	2019	2020	GESTIÓN	Equipo de Calidad
--	--	------------	------	------	---------	-------------------

<b>PROGRAMA DE FORMACIÓN</b>	<b>Educación inicial</b>
<b>OBJETIVO</b>	Capacitar a los docentes de preescolar y primaria (de escuelas unitarias) en orientaciones pedagógicas para la educación inicial de los niños y niñas de preescolar, así como en los referentes nacionales actuales de política pública para la primera infancia y su implementación en el territorio.
<b>ESTRATEGIA</b>	Gestión con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, para la capacitación a docentes de preescolar, en los cuatros municipios del departamento, en la actual política pública nacional de primera infancia y su implementación en el territorio.

META	INDICADOR	COSTO	CRONOGRAMA		FUENTE DE FINANCIACIÓN	RESPONSABLE
			INICIO	FINAL		
80 docentes de preescolar y primaria de escuelas unitarias, formados en referentes nacionales actuales de política pública para la primera infancia.	Total de docentes de preescolar y primaria de escuelas unitarias formados /Total de docentes de preescolar y primaria de escuelas unitarias del departamento.	12.000.000	2019	2020	GESTIÓN	Equipo de Calidad

#### 4.2. LÍNEA DE FORMACIÓN PARA DIRECTIVOS DOCENTES

<b>PROGRAMA DE FORMACIÓN</b>	<b>Liderazgo pedagógico en el diseño y gestión curricular de los establecimientos educativos.</b>
<b>OBJETIVO</b>	Capacitar a los directivos docentes del departamento en las competencias académicas y pedagógicas de su quehacer.
<b>ESTRATEGIA</b>	Curso presencial en estrategias para la gestión y liderazgo pedagógico de los establecimientos educativos.

META	INDICADOR	COSTO	CRONOGRAMA		FUENTE DE FINANCIACIÓN	RESPONSABLE
			INICIO	FINAL		
43 directivos docentes formados en liderazgo pedagógico.	Número de directivos docentes formados	27.200.000	2019	2020	GESTIÓN	Equipo de Calidad

#### 5. SOCIALIZACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN DOCENTE

Con el propósito de posicionar el Plan de Formación Docente dentro de la agenda del sector educativo del departamento, se requiere realizar acciones para el proceso de socialización, a partir del ejercicio de divulgación y la apropiación interna y externa. En este sentido posicionar el Plan de Formación Docente, significa articular acciones intra e interinstitucionales para su difusión, seguimiento y evaluación, así como crear alianzas estratégicas con entidades del orden territorial para gestionar su ejecución y sostenibilidad.

Por lo anterior, el Comité Territorial de Formación Docente (CTFD), tiene un papel esencial en esta fase, en tanto órgano asesor de la Secretaría de Educación Departamental, tiene la tarea de acompañar y proponer estrategias conjuntas para la socialización y posicionamiento del Plan. Dichas acciones deberán estar coordinadas por el Secretaría Técnica, el delegado de Calidad Educativa y el Secretario (a) de Educación, para ser puestas en marcha dentro y fuera de la Entidad Territorial.

##### 5.1. SOCIALIZACIÓN INTERNA

Es el proceso de divulgación del PTFD dentro de la Entidad Territorial, en cabeza del Secretario (a) de Educación, cuyo propósito central es ubicar la formación docente como proyecto estratégico que permita alcanzar la calidad educativa y fomentar el desarrollo local y regional. En este sentido, la divulgación pretende articular acciones entre las distintas dependencias de la Entidad Territorial, en función de lograr una gestión estratégica para el sector educativo, a través del fortalecimiento a la capacidad técnica y humana de los docentes y directivos docente.

La articulación de acciones le permitirá a la Entidad Territorial, como equipo de trabajo, avanzar en la modernización de sus procesos, alcanzar sus objetivos estratégicos y ser cada vez más coherentes con las intervenciones y la realidad educativa del territorio.

Para ello se proponen reuniones con los Líderes de cada una de las Áreas de la Entidad para la socialización y retroalimentación del Plan, así como para realizar acuerdos conjuntos para su ejecución de manera estratégica e integral a las metas del sector educativos nacional y local y las metas del Plan de Desarrollo vigente.

Por otro lado se propone la difusión por diferentes canales de comunicación internos para la socialización a todos (as) los funcionarios (as) y personal vinculado a la Entidad, con el ánimo de promover su apropiación y difusión externa.

## 5.2. SOCIALIZACIÓN EXTERNA

El Plan de Formación Docente busca con cada una de las directrices o líneas de formación, exhortar a los docentes y directivos docentes a repensar y transformar sus prácticas pedagógicas en aspectos académicos y convivenciales esenciales para la formación de los estudiantes del departamento, esto con el acompañamiento de la Secretaría de Educación Departamental y las redes de base que han tejido los docentes del departamento para, precisamente proponer otras miradas y formas posibles de los procesos de enseñanza-aprendizaje en el departamento.

Por lo anterior el proceso de socialización externa del Plan de Formación Docente, se realizará con el ánimo de impulsar su conocimiento en diferentes instancias, sectores y por supuesto a los principales actores de las comunidades educativas a quienes están dirigidos los componentes del Plan, permitiendo su materialización.

Por otra parte la socialización externa del Plan de Formación Docente debe convocar actores de diversas instancias: docentes y directivos docentes de los establecimientos educativos oficiales y privados, universidades, institutos técnicos y tecnológicos, comunidad educativa en general, cooperación internacional y otros que de acuerdo a la particularidad regional puedan ampliar el horizonte del Plan y generar sostenibilidad del mismo.

En tal sentido se realizará difusión de los componentes del plan con las redes o colectivos de docentes y delegados de las organizaciones sindicales de docentes y directivos docentes, así mismo y de acuerdo al plan operativo que se proyecte para su ejecución anual, se darán a conocer los programas y metas de formación a dichas organizaciones y colectivos, como medio para la difusión a la mayor parte de docentes adscritos a ellas. También se emplearán los diferentes canales de comunicación de la Gobernación para el conocimiento público del plan operativo anual.

## 6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE FORMACIÓN DOCENTE

La evaluación del Plan de Formación Docente, en esta fase se busca conocer el valor que se otorga a la formación como promotora de cambios en las prácticas docentes, su incidencia de forma relevante en la concreción de los objetivos de esta tarea y en la delimitación de aquellos aspectos o componentes que se consideren objeto de evaluación en el desarrollo de este Plan. Por lo anterior se proponen las siguientes etapas de evaluación:

## 6.1. EVALUACIÓN PREVIA

La Secretaría de educación, junto con el Comité Territorial de Formación Docente en la fase de formulación, evaluarán los principales aspectos contextuales y situacionales de la calidad educativa que dé como resultado una caracterización que permita priorizar las necesidades de formación docente.

Así mismo dentro de esta fase, realizan el análisis de la coherencia y pertinencia de las líneas de formación, sus objetivos, estrategias, metas y programas para su ejecución.

### 6.1.1. *Criterios tener en cuenta para la aprobación de programas de formación.*

Durante la fase de formulación del Plan, una de las tareas es la revisión y aprobación de la oferta académica, a través de la cual se vehicula la implementación de las líneas de formación, para tal fin se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Trayectoria de la institución o entidad de educación superior en el sector educativo
- Relevancia y pertinencia de la oferta académica
- Calidad de las bases y referentes teóricas del programa académico
- Pertinencia de la metodología del programa académico, entendiendo la metodología por el conjunto de estrategias, métodos, actividades y procedimientos intencionados para el logro de los aprendizajes
- Criterios de evaluación planteados para el seguimiento e impacto de los aprendizajes en el contexto de la formación, capacitación y actualización a docentes, así como en relación al contexto territorial en el que se desempeñan.
- Currículo Vitae de los docentes que van a ejecutar la propuesta educativa. □ Modalidad educativa y costos

Lo anterior puede ser ampliado de acuerdo a criterios que se definan por parte de la Secretaría de Educación Departamental y el Comité Territorial de Formación Docente, en función de ampliar o delimitar la evaluación de las propuestas. Igualmente definirán la ponderación que se le otorgue a cada uno de los aspectos planteados para la valoración total de la oferta académica.

Por otro lado, la Secretaría de Educación Departamental, adopta el formulario para la recepción de propuestas de oferta académica (Versión 4.0) propuesto por el Ministerio de Educación Nacional. (Anexo 1.)

## 6.2. EVALUACIÓN CONTINUA

La evaluación del Plan se enfoca como un proceso reflexivo que permite conocer mejor los procesos formativos que se ponen en marcha y tomar decisiones sobre su desarrollo con el fin de obtener los mejores resultados. Por lo tanto, habrá que implicar en este proceso a todos los que con funciones especializadas participan en los diferentes momentos de la planificación y desarrollo del Plan de Formación.

Desde esta perspectiva, se realizará un seguimiento anual a la ejecución de los planes operativos con el fin de evaluar el alcance de ejecución de las metas anuales y generales trazadas en el Plan, teniendo en cuenta si los programas, estrategias y modalidades de formación están teniendo el impacto esperado o por el contrario se han presentados desvíos y dificultades en su desarrollo, esto



permitirá evaluar la situación y tomar las medidas necesarias. Para tal fin se propone la elaboración de informes anuales para el seguimiento al plan que permitan posteriormente tener insumos para la evaluación final. En este sentido se adopta el formulario de seguimiento y control de los planes de formación, capacitación e investigación (Versión 4.0) propuesto por el Ministerio de Educación Nacional. (Anexo 2.)

### 6.3. EVALUACIÓN FINAL O POSTERIOR.

Esta evaluación, se da una vez finalizada la ejecución del Plan de Formación Docente, la Secretaría de Educación en cooperación con el Comité de Formación docente, deberán realizar un análisis de los resultados y recursos ejecutados a lo largo del desarrollo del Plan, de cara a su análisis y a la formulación de posteriores planes. Podrán definir los criterios para la evaluación que pueden estar en sincronía con los planteados para el seguimiento; no obstante también se sugieren criterios:

*La evaluación de impacto de la formación docente en la calidad de la educación.* Esta centra su atención en la satisfacción de la demanda de formación docente y la atención a las necesidades de los aprendizajes de calidad por parte de los estudiantes. ¿En qué han mejorado los desempeños los estudiantes? ¿Cómo se demuestran las transformaciones de las prácticas de aula?

*La evaluación de los recursos utilizados para la formación de los docentes.* La medición, apreciación y utilización del talento humano, recursos físicos y financieros<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Ministerio de Educación Nacional. *Construyendo el plan territorial de formación docente. Guía para su elaboración.* Bogotá, 2011.





**ANEXO 1<sup>††</sup>.**

<b>FORMULARIO PARA RECEPCIÓN DE PROPUESTAS DE OFERTA EDUCATIVA</b>	
ESPACIO PARA DILIGENCIAR POR LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA OFERENTE	
<b>ASPECTO A DEFINIR</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
Nombre de la Institución oferente del programa	
Nombre del programa	
Justificación	
Objetivos generales y específicos	
Marco legal	
Marco teórico	
Ejes temáticos	
Etapas de la propuesta	
Criterios de evaluación	
Población objetivo	
Número de créditos	



††

Tomado de Ministerio de Educación Nacional.

Recurso físicos, didácticos y talento humano	
Presupuesto discriminado	
Bibliografía	
Currículo Vitae de cada uno de los docentes que va a ejecutar la propuesta	
Duración de la ejecución de la propuesta	
Período para ofrecer programas de formación permanente.	
Área geográfica donde se desarrollará la propuesta	
ESPACIO PARA SER DILIGENCIADO POR LA SE	
<b>FECHA DE RECEPCIÓN:</b>	
<b>FUNCIONARIO RESPONSABLE DE LA RECEPCIÓN:</b>	
<b>NÚMERO DE FOLIOS RECIBIDOS:</b>	





\*\* \*\* Tomado de Ministerio de Educación Nacional.