

**ALCALDÍA DE PEREIRA  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE DE PEREIRA  
2020-2023**

**DIANA MARIA RAMÍREZ MEZA**  
Secretaria de Educación

**DORA LIGIA AGUDELO MARTÍNEZ**  
Subsecretaria de Planeación y Calidad

**COMITÉ TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE**

**DIANA MARIA RAMÍREZ MEZA**  
Secretaria de Educación

**DORA LIGIA AGUDELO MARTÍNEZ**  
Subsecretaria de Planeación y Calidad

**LUZ STELLA PORTILLA FLOREZ**  
Directora Administrativa del Talento Humano del Sector

**OSCAR MAYA SALAZAR**  
Supervisor de Educación

**CARLOS ARTURO HENAO**  
Director de Núcleo 8

**GINA PAOLA MORENO**  
Directora de Licenciatura en Pedagogía Infantil y Comunicación Social Uniminuto

**JORGE LUIS MUÑOZ**  
Docente Universidad Católica de Pereira

**GONZAGA CASTRO ARBOLEDA**  
Decano Facultad Ciencias de la Educación Universidad Tecnológica

**MAURICIO MORENO**  
Decano Facultad de Educación Fundación Universitaria Área Andina

**JAIME PULIDO VARGAS**  
Rector I.E. La Normal Superior

## PRESENTACIÓN

El Plan Territorial de Formación Docente de Pereira (PTFD) 2020-2023 se estructura a partir de la interpretación del principio constitucional de la corresponsabilidad interinstitucional para el desarrollo humano, social, académico, científico, económico y ambiental en el territorio, que hace el Plan de Desarrollo Municipal (PDM) “Gobierno de la Ciudad Capital del Eje 2020-2023”. Desde esta exégesis el PTFD articula las demandas de formación y actualización de la docencia, inferidas de los problemas del desarrollo territorial priorizadas en el PDM, con las resaltadas en los Planes de Desarrollo; Nacional (focalizando el rol de la familia para una educación eficiente, de calidad y conectada a mercados)<sup>1</sup> y Departamental (destacando la convivencia social como condición del desarrollo económico)<sup>2</sup>. Articulación extensiva al Objetivo del Desarrollo Sostenible, N° 4, “Educación de Calidad”; vinculado a la estrategia “Ciudades Inteligentes”, que busca convertir a Pereira en una ciudad intermedia, pionera en la incorporación de las tecnologías, al servicio de la ciudadanía y el Gobierno<sup>3</sup>. Y a la visión “Prospectiva de Pereira 2032”, que concibe una región conviviendo en la “Sociedad y Economía del Conocimiento”<sup>4</sup>.

Encadenamientos formativos subsumidos en el objetivo de la “Línea Estratégica: Pereira Inteligente”, que “promueve la apropiación social de la ciencia, tecnología e innovación”<sup>5</sup> (CTI), como condición del desarrollo de la población que habita el territorio. Se trata de una apropiación que necesariamente pondera la importancia sustantiva de la educación, por estar en la base del desarrollo humano, como condición del desarrollo social, académico, científico, económico y ambiental.

---

<sup>1</sup> Plan de Desarrollo Nacional “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad 2018-2022

<sup>2</sup> Programa “Risaralda Sentimiento de Todos”. p. 50

<sup>3</sup> Ibid. p. 50

<sup>4</sup> Ibid. p. 52

<sup>5</sup> Ibid. p. 520

Reconocimiento inferido del diagnóstico de CTI en el PDM, al contratar la débil incidencia de los indicadores de propiedad industrial<sup>6</sup> en la movilidad de los indicadores del desarrollo territorial. Situación que lleva al Gobierno de la Ciudad Capital del Eje a procurar la satisfacción de la necesidad de empoderar el desarrollo de la gente, a través de un “Acuerdo por una ciudad para la gente, con equidad y enfoque diferencial”<sup>7</sup>.

Direccionamiento estratégico que demanda de la Secretaría de Educación Municipal (SEM) responsabilizarse de la planeación y ejecución del Acuerdo por una Ciudad para la Gente en el sector educativo. A fin de *fortalecer una gestión educativa eficiente, con calidad y pertinencia*, en todos los niveles educativos<sup>8</sup>, *en los términos y condiciones definidas por el Ministerio de Educación Nacional y las normas del sector para una educación pertinente*<sup>9</sup>. Términos y condiciones de implementación de una normatividad que demandan de la SEM gestionar la apropiación institucional de la CTI en la oferta educativa, para innovar sus prácticas institucionales y aula, de camino a enseñar a aprender a interpretar y comprender los problemas del desarrollo territorial, en los contextos de vida de la infancia, adolescencia y juventud.

Por esta razón, frente a la responsabilidad de hacer extensivo el Acuerdo por un Ciudad para la Gente en el sector educativo, el presente PTFD determina ampliar su Comité Territorial de Formación Docente con el sector empresarial, las Universidades del Área Metropolitana y sus Centros de Investigación, así como con las ONG e institucionalidad estatal con objetivos misionales para el desarrollo educativo; a fin de considerar el alcance de realidad en la construcción de este acuerdo en el sector educativo, acordando gestionar la financiación de proyectos de investigación *in situ* sobre las prácticas institucionales y de aula en la gestión de la calidad y pertinencia educativa, sin perder de vista que más allá de las limitaciones de la normatividad y política de CTI, es posible gestionar ante el Gobierno Departamental la financiación de proyectos de investigación para la apropiación social de la CTI en el sector

<sup>6</sup> Ibid. p. 521. Indicadores ponderados como el avance más significativo, ante el retroceso en la categorización de los grupos de investigación y en el número de publicaciones de sus resultados de investigación.

<sup>7</sup> Plan de Desarrollo Municipal “Gobierno de la Ciudad Capital del Eje”, Línea Estratégica 1: Pereira para la Gente. p. 420

<sup>8</sup> Programa *Más Educación para hacer de Pereira una nueva historia*. P. 420

<sup>9</sup> Componente Planeación y Calidad Educativa. p. 84

educativo, con los recursos de las regalías, en el escenario del Comité Regional de Competitividad, Ciencia, Tecnología e Innovación de Risaralda.

Acuerdo extensivo a la gestión ante el nivel central (MEN), para negociar condiciones de cofinanciación de las disposiciones ministeriales en materia de modernización de la SE de las ET, para la gestión de la calidad y pertinencia educativa. Que, en el contexto de la SEM de Pereira, demanda la conformación de los Equipos interdisciplinarios de Planeación y Calidad, y de Inspección, Vigilancia y Control. A fin de trascender las prácticas asignaturistas derogadas por los desarrollos legislativos y normativos, de la CP de 1991, así como el activismo de contratistas y docentes en comisión, que gestionan en las Instituciones Educativas los programas pedagógicos transversales del MEN y la ET como una asignatura más. Posicionando en su lugar la autonomía del docente colectivo, organizado en las áreas del conocimiento, en perspectiva a situar un diálogo institucional orientado a la revisión y actualización de los planes de área y de aula, tal como lo propone la EICC.

Para un mejor entendimiento de la importancia sustancial de hacer extensivo el Acuerdo por una Ciudad para la Gente, en el sector educativo, a través del PTFD a continuación se presenta la caracterización de la formación profesional docente y sus prácticas institucionales y de aula.

## JUSTIFICACION

Con la formulación del Plan Territorial de Formación Docente, se busca construir una ruta coherente con las políticas educativas y las necesidades de formación detectadas en el municipio de Pereira, se ha realizado un análisis e interpretación de las necesidades de capacitación del personal docente y directivos docente del Municipio, y se ha priorizado unas materias esenciales con las universidades de la región para la formación y capacitación de los docentes del Municipio. Esta formación favorece la revisión y actualización de las habilidades y conocimientos en los docentes, con el propósito de adaptarlos a las necesidades de los estudiantes y al avance del siglo XXI, desde el plan de desarrollo del municipio de Pereira (2020-2023) se busca incidir sobre la calidad de la Educación con énfasis en el mejoramiento de los resultados de la acción educativa, el plan de formación permanente de docentes y directivos docentes es necesario como lo plantea el gobierno de la ciudad.

La Ley General de Educación, Ley 115 de 1994, en su artículo 109, establece como propósito de la formación de educadores “formar un educador de la más alta calidad científica y ética, desarrollar la teoría y la práctica pedagógica como parte fundamental del saber del educador, fortalecer la investigación en el campo pedagógico y el saber específico; y preparar educadores a nivel de pregrado y postgrado para los diferentes niveles y formas de prestación del servicio educativo”. Lo anterior nos devela la relevancia de la práctica pedagógica desde los inicios de la formación profesoral, visto desde la norma de la educación, atendiendo a la realidad en la que se reconoce a los docentes como ejes transversales y transformadores para el logro de una educación de calidad, es un imperativo establecer esta meta como prioritaria.

## FUNDAMENTOS LEGALES DE LA FORMACIÓN DOCENTE

El Plan Territorial de Formación Docente 2020–2023, se enmarca en las siguientes normas y planes que regulan la formación de docente y directivos docentes:

- **Constitución Política de Colombia**

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

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

- **Decretos**

**Decreto 2277 de 1979**

**Artículo 56:** Constituye capacitación el conjunto de acciones y procesos educativos, graduados que se ofrece permanentemente a los docentes en servicio oficial para elevar su nivel académico (...)"

**Artículo 58:** La capacitación se establece como un derecho de los educadores en servicio. El Ministerio de Educación Nacional en asocio de las Secretarías de Educación Seccionales y de las universidades oficiales, organizarán el Sistema Nacional de Capacitación (...)"

- **Leyes**

**Ley 115 de 1994**

**Artículo 4:** Calidad y cubrimiento del servicio. Corresponde al Estado, a la sociedad y a la familia velar por la calidad de la educación y promover el acceso al servicio público educativo, y es responsabilidad de la Nación y de las entidades territoriales, garantizar su cubrimiento. El Estado deberá atender en forma permanente los factores que favorecen la calidad y el mejoramiento de la educación; especialmente velará por la cualificación y formación de los educadores, la promoción docente, los recursos y métodos educativos, la innovación e investigación educativa, la orientación educativa y profesional, la inspección y evaluación del proceso educativo".

**Artículo 109:** Finalidades de la formación:

- a) Formar un educador de la más alta calidad científica y ética;
- b) Desarrollar la teoría y la práctica pedagógica como parte fundamental del saber del educador;
- c) Fortalecer la investigación en el campo pedagógico y en el saber específico, y
- d) preparar educadores a nivel de pregrado y postgrado para los diferentes niveles y formas de prestación del servicio educativo".

**Artículo 110:** "(...) El Gobierno Nacional creará las condiciones necesarias para facilitar a los educadores su mejoramiento profesional, con el fin de ofrecer un servicio educativo

de calidad. La responsabilidad de dicho mejoramiento será de los propios educadores, de la Nación, de las entidades territoriales y de las instituciones educativas”.

**Artículo 111:** La formación de los educadores estará dirigida a su profesionalización, actualización, especialización y perfeccionamiento hasta los más altos niveles de postgrado(...)”

### **Ley 715 de 2001**

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

1. Mejor salario de ingreso a la carrera docente.
  2. Requisitos de ingreso.
  3. Escala salarial única nacional y grados de escalafón.
  4. Incentivos a mejoramiento profesional, desempeño en el aula, ubicación en zonas rurales apartadas, áreas de especialización.
  5. Mecanismos de evaluación, capacitación, permanencia, ascensos y exclusión de la carrera.
- **Decreto 709 de 1996 “Por el cual se establece el reglamento general para el desarrollo de programas de formación de educadores y se crean condiciones para su mejoramiento profesional”**

**Artículo 2:** La formación de educadores debe fundamentarse en los fines y objetivos de la educación, establecidos en la Ley 115 de 1994 y en especial atenderá los fines generales que orientan dicha formación, señalados en el artículo 109 de la misma Ley. Tendrán en cuenta, además, la trascendencia que el ejercicio de la profesión de educador tiene sobre la comunidad local y regional. La formación de educadores debe entenderse



como un conjunto de procesos y estrategias orientadas al mejoramiento continuo de la calidad y el desempeño del docente como profesional de la educación.

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

### **Decreto 1567 de 1998**

Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.

### **Decreto 1278 de 2002**

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

- **Plan Nacional Decenal de Educación 2016-2026: El Camino Hacia la Calidad y la Equidad**

El Plan Nacional Decenal de Educación 2016-2026 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.

Asimismo, compromete al Gobierno Nacional, los gobiernos regionales y locales, la comunidad educativa, el sector privado y la sociedad en general para seguir avanzando hacia una educación de calidad y en condiciones de equidad. Lograrlo es más que garantizar un derecho fundamental para los niños y jóvenes de Colombia. Es acercarles más y mejores oportunidades para que puedan hacer realidad sus sueños y vivir en un país en paz.

Es decir, plasma el reto de ofrecer una educación de calidad que aumente las posibilidades de cada individuo de tener mejores condiciones de vida en el futuro, así mismo es una propuesta para que el sector educativo se convierta en un motor que impulse el desarrollo económico y la transformación social.

- **Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022: “Pacto por Colombia Pacto por la Equidad”**

Desde el Plan Nacional de Desarrollo PND, 2018 -2022 se estableció la estrategia “Directivos líderes y docentes que transforman”, por medio de la cual se resalta que “los docentes y directivos docentes son los principales agentes de cambio y liderazgo en el logro de una mejor calidad educativa. Por lo tanto, resulta prioritario reconocerlos como tal y promoverlos en su desarrollo personal y profesional, propiciando su bienestar y fortaleciendo sus prácticas pedagógicas y didácticas, así como su proceso de formación”

Como estrategia para cumplir con las metas, se estableció beneficiar en los distintos momentos de su carrera profesional 126 mil docentes se formarán para mejorar sus prácticas, 8 mil participarán en posgrados, 10 mil directivos se beneficiarán con la Escuela de Liderazgo para renovar su papel en las instituciones y se fortalecerán las Escuelas Normales Superiores.

- **Plan Decenal Departamental de Educación 2013-2023 (PDDE)**

En la visión del plan decenal departamental de educación se estableció que para “el año 2023, el Departamento de Risaralda ofrecerá una educación con cobertura, calidad y pertinencia, que formará para la vida, enfatizando en el desarrollo integral del ser humano para que conviva armónicamente con los demás y la naturaleza, mediante el diálogo y la participación democrática que nace en el hogar, se fortalece en la escuela, y se proyecta en los demás espacios de la sociedad”.

Dicho plan en el capítulo I definió los horizontes para garantizar el derecho a la educación en el departamento de Risaralda demarcados en 9 ejes temáticos donde se encuentra el Eje Temático No.6 denominado Perfil y Profesionalización Docente. Allí se propone “Fortalecer en el docente de Risaralda el conocimiento de sí mismo, el entendimiento propio canalizado en el uso de la experiencia, como un ser fundamental, humanamente “inclusivo” y generador de cambios. Para el desarrollo integral del docente es fundamental el proceso de autoevaluación a su práctica, donde el triunfo y el error se conviertan en el punto de partida del conocimiento que lo direcciona a desarrollar planes de mejoramiento continuo. “Se formará al profesional docente en lo: disciplinario, pedagógico, académico y actitudinal, con sentido de pertenencia. En el hacer, debe estar certificado por las normas de calidad y ser ciudadano digital, orientador de procesos, con planeación estratégica (académica – lúdica)”

#### - **Plan Decenal Regional de Educación 2019-2031**

A través de la ordenanza la ordenanza 012 de septiembre de 2019, se adoptó el Plan Regional de Educación “Aprender a desaprender. 2019 – 2031”.

Dicho plan está concebido como un camino para articular las políticas educativas nacionales con los planes, programas y proyectos departamentales y/o municipales y en este sentido se realizarán en la actual vigencia mesas temáticas de trabajo las cuales tiene como objetivo discutir, proponer y formular de manera conjunta y a través de diferentes actores la política de formación de docentes para el eje cafetero entre otras.

En el artículo 17 de dicha ordenanza se plantean los 10 programas estratégicos regionales, entre los que se incluye en el numeral 9 la Formación del talento humano como un aporte al quehacer pedagógico y a la implementación de la Cátedra de Paz en el Eje Cafetero.

- **Plan de Desarrollo de Pereira Gobierno de la Ciudad, Capital del Eje 2020-2023**

Mediante el Acuerdo Municipal No. 6 del Concejo de Pereira, fue adoptado el Plan de Desarrollo de Gobierno de la Ciudad Capital del Eje 2020 – 2023, el cual tiene como misión, el mejoramiento de la calidad de vida de quienes residen en Pereira, siendo uno de los aspectos a fortalecer el Desarrollo: Educación y posibilidades de contribuir y ser productivos en el campo laboral (Instrucción con pertinencia).

El sector educativo del municipio de Pereira se encuentra desarrollado en el componente No. 6, línea estratégica 6.1. denominado “Pereira para la gente” “Acuerdo por una ciudad para la gente, con equidad y enfoque diferencial”.

Para el gobierno de la ciudad, la educación es un pilar fundamental para la consolidación de un cambio en la sociedad, es por ello que sus máximos objetivos son: COBERTURA con CALIDAD, acompañado de 3 elementos complementarios y transversales, como son, la permanencia, la infraestructura educativa y el talento humano. De este modo, la propuesta es hacer de Pereira, una nueva historia a través de una educación de calidad que potencie al individuo para garantizar el bienestar personal y colectivo; de modo que los responsables en la conducción de este son: la familia, el municipio y las instituciones educativas.

## BALANCE DE LOS PLANES TERRITORIALES DE FORMACIÓN DOCENTE DEL MUNICIPIO DE PEREIRA

### - Criterios generales de los PTFD

De acuerdo a las recomendaciones impartidas por el Ministerio de Educación Nacional, se procede hacer un balance en retrospectiva de lo ocurrido y tener una mirada de largo alcance sobre las necesidades de formación de los educadores, así como de los proyectos realizados, las alianzas establecidas de los planes de formación docente de los periodos 2010-2011 y 2016-2019, los cuales fueron los únicos que se pudieron recopilar.

En el plan territorial de formación docente periodo 2010 - 2011 se identificaron las necesidades de los directivos docentes y docentes, que se derivó de la jerarquía de objetivos de la política nacional para la profesionalización docente inscrito dentro de los referentes ministeriales para la formulación de los correspondientes planes en los contextos de las entidades territoriales, a saber:

- Formación para la apropiación de la filosofía de la educación del PEI, con visión mundial del contexto local.
- Formación pedagógica para un dominio de la práctica y la teoría pedagógica inscrita en líneas de investigación para la teorización de la propia práctica educativa y pedagógica.
- Formación para la planeación curricular por competencias en los contextos de vida de los educandos, articulando los escenarios de la familia, la ciudad y la productividad, y la oferta de proyectos pedagógicos del Ministerio de Educación Nacional
- Formación comunicativa (idiomas, análisis simbólico y acción comunicativa), didáctica y uso pedagógico de las MTIC educativa.
- Re-significación de los PEI como proyectos del desarrollo comunitario, inscritos en la preocupación histórica por mejorar la vida social mediante la educación para la convivencia civilizada, y la administración directiva y financiera del PEI con sentido de la eficacia social.

De acuerdo a las necesidades detectadas se plantearon diferentes metas, estas fueron:

DESCRIPCION DE LA META DEL CUATRIENIO	INDICADOR DE RESULTADO	LINEA BASE	META ANUAL	LINEA BASE META ANUAL PRESUPUESTO EN MILLONES (\$)
60% de los directivos docentes formados en cultura de la gestión educativa inclusiva por PEÍ: Técnicas modernas de gestión contable, presupuestal y gerencia de administración de Instituciones Educativas y gestión de calidad, Sistema de seguimiento y evaluación)	% de directivos docentes formados en cada uno de los temas.	30%	30%	\$20.000
30% de los directivos docentes formados para gestionar la implementación de sistemas de evaluación institucional	% de directivos docentes formados	NA	30%	5.000
100% de los directivos docentes formados en gestión de información para el SIMAT y el Sistema Municipal de Información para la Gestión de la Calidad	% de docentes formados	30%	30%	15.000

30% de los directivos formados para gestionar la actualización pedagógica de los PEI y de los Manuales de Convivencia	% de docentes formados	100% formados para recursos ofimáticos y 5% para uso pedagógico	25%	5.000
30% de los Directivos y Docentes formados en filosofía de la educación y de las ciencias, y capacitar en didácticas de las áreas del conocimiento, especialmente en lenguaje e idioma extranjero (inglés), matemáticas, ciencias sociales, naturales y educación ambiental	% de docentes formados como replicadores	NA	100%	10.000
60% de los docentes formados para apropiar los conceptos relacionados con competencias, estándares básicos de calidad y lineamientos curriculares por competencias	% de docentes formados	30%	30%	15.000

ciudadanas, matemáticas, científicas, comunicativas y laborales				
30% de los docentes formados para el uso pedagógico de las MTIC's en la formación y desarrollo de competencias, de acuerdo con la diversidad de ambientes y contextos de aprendizaje y aplicación.	% de docentes formados	100% formados para recursos ofimáticos y 5% para uso pedagógico	25%	5.000
100% de los docentes responsables de los PRAE's formados como replicadores de la formación para la educación en la gestión integral del cuidado ambiental y la mitigación del riesgo a través de la articulación de los Proyectos Ambientales Escolares y los Proyectos Ciudadanos de Educación Ambiental con la política nacional y el plan decenal	% de docentes formados como replicadores	NA	100%	10.000



departamental de educación ambiental				
30% de los docentes formados para la formación de padres y madres de familia con sentido del respeto por los niños y las niñas y de la formación integral de los educandos en la familia	% de docentes formados	10%	20%	5.000
30% de los docentes formados para formar en la cultura del proyecto de vida de los educandos	% de docentes formados	NA	30%	5.000
30% de los docentes formados para desarrollar su competencia comunicativa para interlocutar con la comunidad educativa y vecinal o entornal	% de docentes formados	NA	30%	5.000

En el plan territorial de formación docente período 2016 – 2019 se identificaron los intereses y necesidades de los docentes y directivos docentes adscritos a la planta de cargos de la entidad territorial mediante una encuesta, el cual fue diligenciado por 511 personas, considerándose una muestra representativa.

Según los resultados arrojados por las encuestas, el 31,3% el último título optado fue el pregrado, lo que se tradujo en la necesidad de ofrecer formación posgradual y la mayoría de ellos se desempeñan en los niveles de básica (primaria y secundaria), lo cual demanda estrategias didácticas que capten la atención de los estudiantes y que favorezcan la interacción con sus pares para el desarrollo de aprendizajes significativos.

La mayoría, representada en el 89,4% manifestó el interés de participar en las semanas de desarrollo institucional, en procesos de actualización. En cuanto a la formación se destacaron 3 ejes que se pueden articular para optimizar los procesos de cualificación: proyectos de aula, didáctica y TIC'S y de 275 personas que no tienen formación posgradual, el 71,6 está interesado en vincularse.

Otro referente para la identificación de las necesidades, fue una encuesta diseñada por la Secretaría de Educación y aplicada por Parquesoft, sobre uso de las Salas de Sistemas por las Instituciones Educativas, en desarrollo de sus procesos académicos.

La priorización de las necesidades de formación se derivó de la jerarquía de objetivos de la política nacional para la profesionalización docente inscrito dentro de los referentes ministeriales para la formulación de los correspondientes planes en los contextos de las entidades territoriales, a saber:

- Formación para el fortalecimiento de las prácticas de aula (proyectos de aula), con herramientas didácticas y desarrollo de las competencias en el uso pedagógico de las TIC'S.
- Formación en bilingüismo
- Acompañamiento técnico pedagógico de la SEM en la coordinación interinstitucional para la formulación de los diagnósticos comunitarios de los PEI y la identificación de las demandas de formación (núcleos problemáticos de los PEI) que orienten la gestión de la pertinencia del componente curricular (y el plan de estudios), articulando los escenarios de la familia, la ciudad y la productividad, y la oferta de proyectos pedagógicos del Ministerio de Educación Nacional y de la Secretaría de Educación.

- Formación para la apropiación de la filosofía de la educación del PEI, el enfoque y el modelo pedagógico, con visión mundial y local del contexto comunitario.
- Formación pedagógica para la gestión pedagógica del Manual de Convivencia y los proyectos pedagógicos transversales.
- Fortalecimiento de la investigación formativa en los distintos niveles educativos gestionando el trabajo en red con los grupos de investigación locales con proyectos de proyección social en el sector educativo.
- Re-significación de los PEI como proyectos del desarrollo comunitario, inscritos en la preocupación histórica por mejorar la vida social mediante la educación para la convivencia civilizada, y la administración directiva y financiera del PEI con sentido de la eficacia social.

De acuerdo a lo anterior, se propusieron las siguientes metas e indicadores:

Indicador de producto	Descripción de la meta de resultado	Valor esperado meta de producto				
		2016	2017	2018	2019	Acumulado
Número de becas entregadas para formación postgradual de docentes	Incrementar el número de becas entregadas para formación postgradual de docentes	40	40	40	40	160
Porcentaje de directivos que participan en un proceso de formación y acompañamiento para la gestión escolar integral.	Apoyar la gestión educativa integral			20%	20%	40%

Porcentaje de docentes de primaria con nivel B1 o superior en pruebas de inglés	Incrementar el nivel de inglés de los docentes de primaria	0%	5%	10%	15%	15%
---	--	----	----	-----	-----	-----

Para alcanzar lo anterior, se propusieron las siguientes estrategias:

- **Actualización:** Proyectos transversales, convivencia escolar, P.E.I. Y demás necesidades detectadas en las asistencias técnicas.
- **Capacitación:** temas de interés para el sector: Decreto 1421, Plan Decenal de Educación, demás disposiciones que vayan surgiendo en el sistema
- **Formación:** Posgradual, TIC'S, Pedagogía, Didáctica (proyectos de aula) y bilingüismo por ser una meta del Plan de Desarrollo Municipal

- **Proceso de Ejecución**

a. **Alianzas:**

- **Empresarios por la Educación:** Rectores Líderes Transformadores y Ser + Maestro.
- **Proyecto Educativo Líderes Siglo XXI:** Implementación de procesos de calidad en los Establecimientos Educativos de la Entidad Territorial.
- **ESAP:** Procesos de formación para docentes y directivos.

b. **Organización de la Oferta:**



**Actualización:**

Participación en el Congreso del Proyecto Educativo Líderes Siglo XXI: Educar para Liderar (54 personas entre directivos y docentes).

Eventos Académicos mensuales  
Seminario Educación Inicial



**Capacitación:**

Educación Inclusiva dirigida a Directivos, Docentes de Apoyo y Docentes Orientadores.

Diplomado en Derechos Humanos y Pereirinidad con la ESAP, para una Institución Educativa.



**Formación:**

Rectores Líderes Transformadores

Estrategia Pereira Bilingüe:

60 docentes de Educación Preescolar y Primaria (Nivel A1), con conocimientos básicos.

Diplomado para docentes que se encuentren en B1 para que logren el nivel B2.

Especialización en TIC'S aplicadas al ámbito educativo

- **Criterios de orden cuantitativo**

**Caracterización de la planta de directivos docentes y docentes de la entidad territorial certificada – Pereira**

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley 715 de 2001, el municipio de Pereira obtuvo certificación para la administración del servicio público educativo de su jurisdicción, según Resolución 2494 del 08 de noviembre de 2001, expedida por el Ministerio de Educación Nacional, posteriormente la planta de cargos docente, directivo docente y administrativo viabilizada por la entidad nacional y adoptada por el Municipio mediante Decreto 860 de 2003, el cual fue modificado por el decreto 580 del 13 de septiembre de 2013, decreto 493 del 10 de julio de 2017 y el decreto 371 del 2 de junio de 2021 mediante este último se acoge el concepto técnico del MEN que por oficio 2021-EE-014115 del 01 de febrero de 2021, establece la modificación de la planta de cargo docente y directivo docente del Municipio de Pereira financiados con recursos del

sistema general de participaciones –SGP- conformada por 2.876 cargos entre docentes y directivos docentes (ver tabla No 1)

**Tabla No 1. Planta de cargos municipio de Pereira 2021**

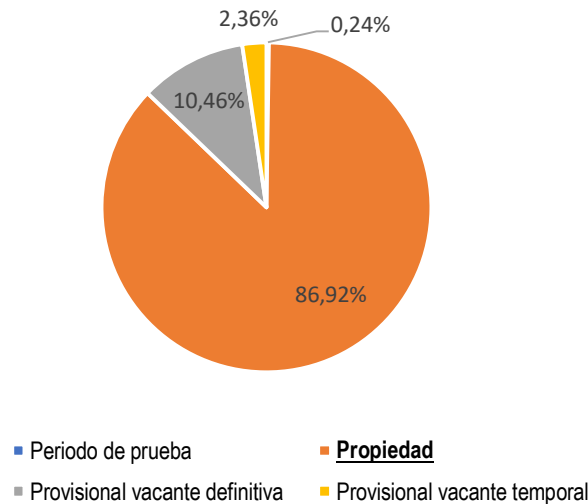
CARGOS	PLANTA VIABILIZADA
<b>TOTAL DIRECTIVOS</b>	<b>185</b>
Rectores	60
Directores Rurales	7
Coordinadores	112
Directores de Núcleo	4
Supervisores	2
<b>TOTAL DOCENTES</b>	<b>2691</b>
Docentes de Aula	2600
Docentes Orientadores	68
Docentes con Funciones de Apoyo	23
<b>DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES</b>	<b>2.876</b>
Administrativos	277
<b>TOTAL CARGOS</b>	<b>3.153</b>

**Fuente: Decreto 493 del 2 de junio del 2021**

Según reporte de planta docente con corte a 30 de junio de 2021 suministrado por la Dirección de Talento Humano de La Secretaría de Educación, se realiza el siguiente análisis.

## **2.1 Tipo de nombramiento de docentes y directivos docentes de la planta de la entidad territorial certificada Pereira:**

### TIPO DE NOMBRAMIENTO



**Figura No 01 Clasificación por tipo de nombramiento. Corte 30 de junio 2021**

Se destaca que de una planta total de 2.876 docentes y directivos docentes (2.500) que representan el 86,92% están vinculados en propiedad a la planta de cargos, seguido por los nombrados de manera provisional en vacancia definitiva (301) que representan el 10,46% y por último los nombrados en manera provisional en vacancia temporal (68) que representan el 2,36% de la planta docente.

De los nombramientos provisionales en vacancia definitiva (300) el 94,95% son docentes vinculados bajo el decreto 1278 de 2002 y el 0,1% (1) docente es nombrado bajo las condiciones del decreto 804 de 1995, etnoeducador.

Del total de 2.876 docentes y directivos docentes, el 63% son de sexo femenino y el 37% de sexo masculino, con una ubicación de trabajo en la zona urbana el 74%.

**Tabla No 02. Tipo de nombramiento de los directivos docentes y docentes en los Establecimientos Educativos Oficiales de municipio de Pereira**

Cargo	Tipo de nombramiento				Total General
	Periodo de prueba	Propiedad	Provision al vacante definitiva	Provision al vacante temporal	
Docente de aula	5	2241	286	68	<b>2.600</b>
Docente de apoyo		23			<b>23</b>
Docente Orientador	2	51	15		<b>68</b>
Director De Núcleo		4			<b>4</b>
Rector		60			<b>60</b>
Coordinador		112			<b>112</b>
Director Rural		7			<b>7</b>
Supervisor		2			<b>2</b>
Total General	7	2.500	301	68	<b>2876</b>
% de participación/ tipo de nombramiento	0,24%	86,92%	10,46%	2,36%	100%

**Fuente: Secretaría de Educación Dirección de talento humano- 30 de junio de 2021**

\*Cargos provistos por encargo mientras se surte concurso por parte de la CNSC

**Nivel de formación académica y perfil profesional del personal docente y directivos docentes de la Secretaría de Educación de Pereira**



Se tiene que, de una planta total de 2.876 directivos docentes y docentes, 2.218 son licenciados y representan el 77,12 % de la planta, mientras que, los profesionales de otras áreas del conocimiento son 168, lo cual equivale al 5,84% del personal, los bachilleres y maestros bachilleres representan el 0,63 % y los normalistas el 1,70% del total de la planta docente. Ver tabla No 02

**Tabla No 02. Perfiles del personal y directivo docentes de la Secretaría de Educación Municipal**

Cargo/ Perfil profesional	Bachiller-Pedagógico-Maestro Bachiller	Normalista	Profesional Licenciado	Profesional En Otras Áreas	Total General
Docente de aula	17	49	2044	66	<b>2.600</b>
Docente de apoyo	0	0	23	0	<b>23</b>
Docente Orientador	0	0	10	58	<b>68</b>
Director De Núcleo	0	0	3	1	<b>4</b>
Rector	0	0	42	18	<b>60</b>
Coordinador	0	0	87	25	<b>112</b>
Director Rural	1	0	7	0	<b>7</b>
Supervisor	0	0	2	0	<b>2</b>
Total General	18	49	2218	168	<b>2876</b>

% de Participación/ Formación Académica	0,63%	1,70%	77,12%	5,84%	100%
---	-------	-------	--------	-------	------

### Formación Posgradual

La Tabla No 03 destaca que el 41,45% de los docentes y directivos docentes del municipio de Pereira no cuentan con una formación académica posgradual, si bien, la tienen el 30,22% con una especialización y el 27,26% tienen un título en maestría.

**Tabla No 03. Formación posgradual planta docente Entidad Territorial certificada Pereira**

Formación académica	Profesionales Licenciados		Profesionales de otras áreas		Total, por formación académica	% de participación por formación académica
	Licenciados	% de participación	No Profesionales de otras áreas	% de participación		
Profesional sin especialización	1084	50,54%	108	14,77%	1192	41,45%
Profesional con especialización	556	25,92%	313	42,82%	869	30,22%
Profesional con	15	0,70%	7	0,96%	22	0,76%

especialización y maestría						
Profesional con maestría	486	22,66%	298	40,77%	784	27,26%
Profesional con especialización y doctorado	4	0,19%	5	0,68%	9	0,31%
Profesional con especialización, maestría y doctorado	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
<b>No Total</b>	<b>2.145</b>	<b>100%</b>	<b>731</b>	<b>100%</b>	<b>2.876</b>	<b>100%</b>

### **Decreto de vinculación y grado en el escalafón docente según decreto de nombramiento**

La entidad territorial certificada Pereira existen a la fecha tres tipos de vinculación del personal docente de acuerdo con los decretos 2277 de 1979, decreto 804 de 1995 y decreto 1278 de 2002 cada uno con diferentes escalas salariales y requisitos de ascenso entre otros.

De acuerdo con el ARTÍCULO 19. Del decreto 1278 de 2002 “Se entiende por Escalafón Docente el sistema de clasificación de los docentes y directivos docentes estatales de acuerdo con su formación académica, experiencia, responsabilidad, desempeño y competencias, constituyendo los distintos grados y niveles que pueden ir alcanzando durante su vida laboral y que garantizan la permanencia en la carrera docente con base en la idoneidad demostrada en su labor y permitiendo asignar el correspondiente salario profesional.

Según el grado en el escalafón docente de los directivos docentes y docentes nombrados bajo el decreto 2277 de 1979 de los 748 docentes que en la actualidad pertenecen a la planta el 79,68%

se encuentran en el grado máximo de escalafón lo que significa que por lo menos tiene una especialización.

**Tabla No 04. Distribución y grado en el escalafón directivos docentes y docentes nombrados bajo el decreto 2277 de 1979.**

Cargo	Grado en el escalafón										
	1	2	4	6	8	10	11	12	13	14	TO
Docente de aula	9	0	2	3	12	6	2	18	64	920	1036
Docente de apoyo									3	12	15
Docente Orientador									3	8	11
Director De Núcleo										4	4
Rector									1	36	37
Coordinador								3	2	63	68
Director Rural		1							2	5	8
Supervisor										2	2
<b>Total, General</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>75</b>	<b>1045</b>	<b>1176</b>
<b>% de participación</b>	<b>0,76 %</b>	<b>0,0 8%</b>	<b>0,1 7%</b>	<b>0,2 6%</b>	<b>1,0 2%</b>	<b>0,5 1%</b>	<b>0,1 7%</b>	<b>1,7 9%</b>	<b>6,3 8%</b>	<b>88,86 %</b>	<b>100 %</b>

Se verificó en la base de datos suministrada por la Dirección de Talento Humano, que de los 27 docentes que se encuentran entre los grados 1 al grado 8 del escalafón docente, 17 de ellos no poseen título profesional. Así mismo se evidencia la necesidad de programas de formación en

servicio que les permita acceder a créditos para avanzar en dicho escalafón, especialmente para los docentes que en la actualidad están en los grados 8, 10, 12 y 13 del escalafón docente.

Los docentes nombrados a partir de la entrada en vigencia del Decreto 1278 de 2002 tienen un nuevo escalafón que está conformado en **3 grados** (1, 2 y 3) con base en la formación académica. Cada grado estará compuesto por cuatro niveles salariales (A, B, C y D).

En cuanto a los docentes nombrados bajo las condiciones del decreto 1278 de 2020 se resumen en la siguiente tabla No 05.

**Tabla No 05. Distribución y grado en el escalafón directivos docentes y docentes nombrados bajo el decreto 1278 de 2002**

Grado en el Escalafón	Cargos según grado en el escalafón y directivos docentes vinculados bajo el decreto 1278 de 2002						Total, General	% De Participación
	Coordinador(a)	Doce de Aula	Doce Orientador	Doce Tutor	Orientador	Rector		
1ª		19					19	1,07%
1B		18					18	1,02%
1C		11					11	0,62%
1D		2					2	0,11%
2ª		433	25	3	25		492	27,81%
2AE		45	1		1	1	47	2,65%
2AM		56	5		5		61	3,45%
2B	2	109					111	6,27%

<b>2BE</b>	1	72	2		2	1	77	4,35%
<b>2BM</b>	1	99	2		2	2	104	5,87%
<b>2C</b>	4	49				1	54	3,05%
<b>2CE</b>	3	77	3		3	2	87	4,92%
<b>2CM</b>	1	47					48	2,71%
<b>2D</b>		22					22	1,24%
<b>2DE</b>	1	34	1		1		36	2,03%
<b>2DM</b>	1	21	1		1		23	1,30%
<b>3AD</b>		1					1	0,06%
<b>3AM</b>	2	164	8	4	8	2	183	10,34%
<b>3BM</b>	4	175	6		6	2	188	10,63%
<b>3CD</b>	7	0				1	1	0,06%
<b>3CM</b>		92				2	102	5,77%
<b>3DD</b>		5				2	7	0,40%
<b>3DM</b>	4	62	1		1	6	75	4,23%
<b>Total general</b>	<b>31</b>	<b>1613</b>	<b>55</b>	<b>7</b>	<b>55</b>	<b>22</b>	<b>1769</b>	<b>100%</b>

En el grado 1 del escalafón docente están ubicados 50 docentes que representa el 2,82% y su formación académica es Normalista Superior o Tecnólogo en Educación.

En el grado 2 del escalafón docente están ubicados 1.162 docentes que representan el 65,68% con una formación académica profesional licenciado o profesional de otras áreas del conocimiento.

En el grado 3 del escalafón docente están ubicados 557 docentes que representan el 31,48% con una formación académica de profesional licenciado o profesional de otras áreas del conocimiento y formación posgradual a nivel de maestría

El Gobierno Nacional mediante decreto 804 de 1995 reglamentó la atención educativa para grupos étnicos y en el artículo 11. Se establece que “Los docentes para cada grupo étnico serán seleccionados teniendo en cuenta sus usos y costumbres, el grado de compenetración con su cultura, compromiso, vocación, responsabilidad, sentido de pertenencia a su pueblo, capacidad investigativa, pedagógica y de articulación con los conocimientos y saberes de otras culturas

En consecuencia, de conformidad con lo previsto en el artículo 62 de la Ley 115 de 1994, se seleccionaron a los educadores para laborar en sus territorios, preferiblemente entre los miembros de las comunidades en ellas radicadas.

En las comunidades con tradición lingüística propia, el maestro debe ser bilingüe, para lo cual deberá acreditar conocimientos y manejo de la lengua de la comunidad y del castellano.”

Y de acuerdo con el artículo 12 del decreto 804 de 1995 “De conformidad con lo previsto en los artículos 62, 115 y 116 de la Ley 115 de 1994 y en las normas especiales vigentes que rigen la vinculación de Etnoeducadores, para el nombramiento de docentes indígenas y de directivos docentes indígenas con el fin de prestar sus servicios en sus respectivas comunidades, podrá excepcionarse del requisito del título de licenciado o de normalista y del concurso”

De acuerdo con lo anterior la entidad territorial ha realizado un nombramiento de Etnoeducador en vacancia definitiva que está en el grado escalafón ET1 lo que representa el 100% del total de los etnoeducadores del municipio y cuenta con formación académica a nivel de bachillerato.

## NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES

A través de diferentes reuniones de trabajo realizadas durante el año 2020 y 2021 con los profesionales de la Subsecretaría de Planeación y Calidad Educativa, además de la caracterización del sistema educativo del municipio de Pereira, se realizó una encuesta dirigida a 2413 directivos docentes y docentes en el mes de junio de 2020 y una encuesta el pasado mes de julio de 2021 dirigida a cada uno de los profesionales líderes de los diferentes procesos de la Secretaría, para que desde su experiencia indicaran las necesidades de formación detectadas entre los directivos docentes y docentes del municipio de Pereira.

Dichos instrumentos arrojaron como principales necesidades las siguientes:

- **Jurídico:** Los directivos docentes tienen un gran reto en cada una de las Instituciones Educativas que lideran, el tema jurídico crucial para este proceso, la administración Fondo de Servicios Educativos, contratación, entre otros, incide directamente en el funcionamiento y mejora de la institución educativa desde todos los ámbitos.
- **TIC's:** Es innegable que la actualidad demanda que todos tengan conocimientos básicos en plataformas de Información, Manejo nubes, ofimático, entre otros. Para el mejoramiento continuo y modernización de los procesos en las cuatro áreas de gestión, son necesarias las herramientas computacionales. Por ello los líderes de las Instituciones Educativas deben tener una formación u actualización de todas estas herramientas que les permitan agilizar todos sus procesos y la comunicación con sus comunidades educativas
- **Pedagógico -competencias:** El objetivo de la existencia de todo el sector educativo es el aprendizaje de los estudiantes. Es por ello que los temas pedagógicos deben ser de dominio suficiente por parte de los directivos docentes. Es necesario realizar procesos de actualización en Modelos Flexibles, Bilingüismo, manual de convivencia, Formación en didáctica, pedagogía y currículo, cultura digital y educación, Formación pedagógica con enfoque diferencial étnico y cultural, talentos y capacidades, currículo flexible, competencias del siglo XXI.



- **Administración y eficiencia:** los líderes de las Instituciones Educativas deben ser buenos administradores y líderes de todos los procesos, por ello es necesario brindar esas herramientas con capacitación en Liderazgo, administración, proyectos, trabajo en equipo, finanzas.

Además de lo anterior, una de las principales metas planteadas en el plan de desarrollo de Pereira es el Fortalecimiento del bilingüismo en el Municipio de Pereira, así:

“Fortalecer las instituciones educativas oficiales en competencias comunicativas en un segundo idioma con estrategias de formación del bilingüismo”.

En línea con el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, el Ministerio de Educación Nacional viene fortaleciendo el aprendizaje de lenguas extranjeras especialmente del inglés como lengua vehículo de intercambio cultural, social, académico y generación de oportunidades para nuestros niños, niñas y adolescentes del sistema educativo.

En este sentido, el Ministerio desarrolla su Programa Nacional de Fortalecimiento de Competencias en Lenguas Extranjeras, cuyo objetivo es el de fomentar el multilingüismo con enfoque funcional en la Educación Preescolar, Básica y Media y en pro de una formación integral y de calidad. Para ello, en el cuatrenio, el Programa ha priorizado, entre otras, la línea estratégica de ecosistemas de bilingüismo, la cual consiste en una línea que articula los esfuerzos del sector oficial, el sector productivo y las organizaciones para promover el trabajo intersectorial que privilegie la enseñanza y el aprendizaje del inglés y otras lenguas extranjeras con un enfoque hacia la tecnología, las industrias digitales, el servicio al cliente y el turismo, principalmente.

## OBJETIVOS DE FORMACIÓN

### Objetivo General

- Brindar formación y bienestar a los directivos docentes y docentes de las instituciones educativas oficiales del municipio de Pereira con el fin de mejorar la calidad educativa.

### Objetivos Específicos

- Fortalecer las competencias comunicativas en inglés los docentes del municipio de Pereira.
- promover la Investigación pedagógica como un aporte a la formación docente desde su contexto
- Fomentar el uso de las tecnologías para la enseñanza y la administración de las Instituciones Educativas oficiales
- Desarrollar el plan de bienestar y espacios de encuentro e intercambio de experiencias significativas (Casa del Maestro)
- Capacitar para el fortalecimiento de las competencias básicas y ciudadanas por medio de posgrados, diplomados y talleres prácticos
- Realizar alianzas para formación docente con Universidades de la región

- Desarrollar formación especializada para directivos docentes en su labor de administración de las Instituciones Educativas oficiales.

**PLAN OPERATIVO**

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVO	INDICADOR DE RESULTADO	ACTIVIDADES	META DEL CUATRENIO	2020	2021	2022	2023	RESPONSABLE
BILINGÜISMO	Fortalecer las competencias comunicativas en idiomas los docentes del municipio de Pereira.	No. de docentes	Capacitaciones a docentes de las instituciones educativas focalizadas por el M.E.N.	<b>252</b>	54	60	66	72	Subsecretaría
		No. de docentes	Capacitaciones brindadas por la Secretaría de Educación	<b>180</b>	0	54	60	66	Subsecretaría
			Capacitación a través del Sena en forma virtual a otros docentes	<b>150</b>	0	50	50	50	Subsecretaría



Sistema Integrado de Gestión



ALCALDÍA DE PEREIRA

			en aprendizaje del inglés.						
INVESTIGACIÓN	Promover la Investigación pedagógica como un aporte a la formación docente desde su contexto.	Número de participación en foros y/o realización	Socializar las experiencias significativas en prácticas de aula, mediante Foros Internacional, nacional, Departamentales, plataformas digitales y comunidades de aprendizaje .	8	4	2	1	1	Subsecretaría
		No. De proyectos	Fortalecer Proyectos de investigación para el desarrollo de la educación	25	0	0	25	0	Subsecretaría

TECNOLOGÍA	Fomentar el uso de las tecnologías para la enseñanza y la administración de las Instituciones Educativas oficiales	No. de actividades	Charlas y capacitaciones en la promoción del uso responsable y creativo de las TIC	5	0	1	2	2	Subsecretaría
		No. de actividades	charlas y capacitaciones uso de las TIC para la enseñanza	5	0	1	2	2	Subsecretaría
		No. de actividades	charlas y capacitaciones innovación docente por medio de las tic	5	0	1	2	2	Subsecretaría

COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES Y SALUD MENTAL	Desarrollar el plan de bienestar y espacios de encuentro e intercambio de experiencias significativas (Casa del Maestro)	No. de actividades	Generar espacios de encuentro e intercambio de experiencias significativas de administrativos, docentes, directivos docente (Casa del maestro.	15	0	5	5	5	Talento humano
		No. de actividades	Fortalecimiento del personal docentes en orientación socio ocupacional	9	0	3	3	3	Talento humano
COMPETENCIAS BÁSICAS Y CIUDADANAS	Capacitar para el fortalecimiento	No. de becas otorgadas	Otorgar becas para desarrollo de posgrados en	25	0	25	0	0	Subsecretaría

de las competencias básicas y ciudadanas por medio de posgrados, diplomados y talleres prácticos	pedagogía de acuerdo al área							
	No. de diplomados realizados	Desarrollar diplomados en didáctica de las áreas básicas y ciudadanas	4	0	2	1	1	Subsecretaría
	No. de talleres realizados	Talleres en actividades artísticas como herramienta pedagógica en el aula	4	0	1	2	1	Subsecretaría
	No. de actividades	Capacitación docentes para la formulación de proyectos pedagógicos	3	0	1	1	1	Subsecretaría
	No. de actividades	Capacitar en modelos	6	0	1	2	3	Cobertura



			educativos flexibles						
	alianza para formación docente con Universidades de la región	No. de alianzas	descuentos, becas, colaboraciones en investigaciones	4	0	1	2	1	Talento Humano
ADMINISTRACIÓN Y EFICIENCIA (Directivos)	Desarrollar formación especializada para directivos docentes en su labor de administración de las Instituciones Educativas oficiales	No. de actividades	Cursos de actualización, charlas, talleres o diplomados en liderazgo, administración, proyectos, financiera, herramientas ofimáticas (paquete office), TIC.	3	0	1	1	1	Subsecretaría

		No. de actividades	Cursos de actualización, charlas, talleres o diplomados para el fortalecimiento de competencias de directivos docentes para la implementación de los subprocesos de la Gestión Directiva	3	0,00	1	1	1	Subsecretaría
--	--	--------------------	--	---	------	---	---	---	---------------

## ORGANIZACIÓN DE LA OFERTA DE FORMACIÓN

De acuerdo a las Universidades con sede en la ciudad de Pereira y aquellas que tienen influencia en el territorio, se realizó la organización de la oferta de formación, esto con el fin de poder determinar qué tipo de formación se podría llegar a brindar, ofertar, promocionar a nuestros docentes y directivos docentes, como se señala a continuación:

<p><b>FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA</b></p>	<p>LICENCIATURA EN EDUCACIÓN INFANTIL (PRESENCIAL) ESPECIALIZACIÓN EN DERECHOS HUMANOS (PROFESIONAL)</p>
<p><b>UNIVERSIDAD CATOLICA DE PEREIRA</b></p>	<p>LICENCIATURA EN EDUCACION RELIGIOSA (PRESENCIAL) ESPECIALIZACION EN PEDAGOGIA Y DESARROLLO HUMANO (PRESENCIAL) ESPECIALIZACIÓN EN PSICOLOGÍA SOCIAL COMUNITARIA Y ACCIÓN PSICOSOCIAL (PRESENCIAL) ESPECIALIZACIÓN EN INTERVENCIONES PSICOSOCIALES PARA LA REDUCCIÓN DEL CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS (SPA) (PRESENCIAL) ESPECIALIZACIÓN EN PSICOLOGÍA CLÍNICA. ENFASIS EN PSICOTERAPIA CON NIÑOS Y ADOLESCENTES (PRESENCIAL) MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA Y DESARROLLO HUMANO (PRESENCIAL) MAESTRÍA EN INNOVACIÓN EDUCATIVA (PRESENCIAL)</p>

	DOCTORADO EDUCACIÓN EN DESARROLLO HUMANO (PRESENCIAL)
<p><b>CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS -UNIMINUTO-</b></p>	<p>LICENCIATURA EN CIENCIAS NATURALES Y EDUCACION AMBIENTAL (A DISTANCIA)          LICENCIATURA EN LENGUAS EXTRANJERAS CON ÉNFASIS EN INGLÉS (PRESENCIAL)          LICENCIATURA EN EDUCACIÓN INFANTIL (PRESENCIAL)          LICENCIATURA EN EDUCACIÓN FÍSICA (PRESENCIAL)          LICENCIATURA EN EDUCACIÓN BÁSICA CON ENFASIS EN EDUCACION ARTISTICA (PRESENCIAL)          LICENCIATURA EN EDUCACIÓN ARTÍSTICA (A DISTANCIA)          LICENCIATURA EN EDUCACIÓN FÍSICA, RECREACIÓN Y DEPORTE (A DISTANCIA)          LICENCIATURA EN FILOSOFIA (PRESENCIAL)          LICENCIATURA EN HUMANIDADES Y LENGUA CASTELLANA (PRESENCIAL)          LICENCIATURA EN EDUCACIÓN INFANTIL (PRESENCIAL - A DISTANCIA) ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA PARA EL DESARROLLO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES (PRESENCIAL)</p>

	<p>ESPECIALIZACIÓN EN FAMILIA, INFANCIA Y ADOLESCENCIA (PRESENCIAL)          MAESTRÍA EN INNOVACIONES SOCIALES EN EDUCACIÓN (PRESENCIAL)          MAESTRÍA EN AMBIENTES DE APRENDIZAJE (PRESENCIAL)</p>
<p><b>UNIVERSIDAD          TECNOLOGICA DE          PEREIRA - UTP</b></p>	<p>MAESTRÍA EN CIENCIAS AMBIENTALES (PRESENCIAL)          MAESTRÍA EN LITERATURA (PRESENCIAL)          MAESTRÍA EN CIENCIAS QUÍMICAS (PRESENCIAL)          MAESTRÍA EN INGENIERÍA DE SISTEMAS Y COMPUTACIÓN (PRESENCIAL)          MAESTRÍA EN COMUNICACIÓN EDUCATIVA (PRESENCIAL)          MAESTRIA EN BIOLOGIA MOLECULAR Y BIOTECNOLOGIA (PRESENCIAL)          MAESTRÍA EN EDUCACIÓN (PRESENCIAL - VIRTUAL)          MAESTRÍA EN ENSEÑANZA DE LA MATEMÁTICA (PRESENCIAL)          MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y ARTE (PRESENCIAL)          MAESTRÍA EN ESTUDIOS CULTURALES Y NARRATIVAS CONTEMPORÁNEAS (PRESENCIAL)          MAESTRIA EN LINGUISTICA (PRESENCIAL)          MAESTRIA EN INSTRUMENTACIÓN FÍSICA (PRESENCIAL)          MAESTRIA EN COMUNICACION EDUCATIVA (PRESENCIAL)          MAESTRÍA EN MÚSICA (PRESENCIAL)          MAESTRIA EN INGENIERIA ELECTRICA (PRESENCIAL)</p>

MAESTRÍA EN INFANCIA (PRESENCIAL)
MAESTRÍA EN FILOSOFÍA (PRESENCIAL)
MAESTRÍA EN ENSEÑANZA DE LA FÍSICA (PRESENCIAL)
MAESTRÍA EN ENSEÑANZA DE LA MATEMÁTICA (PRESENCIAL)
MAESTRÍA EN MATEMÁTICA (PRESENCIAL)
MAESTRIA BIOLOGIA VEGETAL (PRESENCIAL)
MAESTRÍA EN CIENCIAS AMBIENTALES (PRESENCIAL)
MAESTRÍA EN HISTORIA (PRESENCIAL)
MAESTRÍA EN CIENCIAS FÍSICA (PRESENCIAL)
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN BILINGÜE (PRESENCIAL)
DOCTORADO EN DIDACTICA (PRESENCIAL)
DOCTORADO EN INGENIERÍA (PRESENCIAL)
DOCTORADO EN LITERATURA (PRESENCIAL)
DOCTORADO EN CIENCIAS (PRESENCIAL)
DOCTORADO EN CIENCIAS AMBIENTALES (PRESENCIAL)
DOCTORADO EN BIOTECNOLOGÍA (PRESENCIAL)
LICENCIATURA EN LITERATURA Y LENGUA CASTELLANA (PRESENCIAL)
LICENCIATURA EN ARTES VISUALES (PRESENCIAL)
LICENCIATURA EN BILINGÜISMO CON ÉNFASIS EN INGLÉS (PRESENCIAL)
LICENCIATURA EN MUSICA (PRESENCIAL)
LICENCIATURA EN TECNOLOGÍA (PRESENCIAL)
LICENCIATURA EN FILOSOFIA (PRESENCIAL)
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN BÁSICA PRIMARIA (PRESENCIAL)

	<p>LICENCIATURA EN MATEMATICAS Y FISICA (PRESENCIAL)</p> <p>LICENCIATURA EN EDUCACIÓN INFANTIL (PRESENCIAL)</p> <p>LICENCIATURA EN CIENCIAS SOCIALES (PRESENCIAL)</p> <p>ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN AMBIENTAL LOCAL (PRESENCIAL)</p>
<p><b>UNIVERSIDAD DEL TOLIMA</b></p>	<p>LICENCIATURA EN EDUCACION FISICA, RECREACION Y DEPORTES (PRESENCIAL)</p> <p>LICENCIATURA EN LITERATURA Y LENGUA CASTELLANA (PRESENCIAL - A DISTANCIA)</p> <p>LICENCIATURA EN EDUCACION INFANTIL (A DISTANCIA)</p> <p>LICENCIATURA EN CIENCIAS NATURALES Y EDUCACIÓN AMBIENTAL (PRESENCIAL - A DISTANCIA)</p> <p>LICENCIATURA EN EDUCACIÓN ARTISTICA (A DISTANCIA)</p> <p>LICENCIATURA EN MATEMATICAS (PRESENCIAL)</p> <p>LICENCIATURA EN CIENCIAS SOCIALES (PRESENCIAL)</p> <p>LICENCIATURA EN LENGUAS EXTRANJERAS CON ÉNFASIS EN INGLÉS (PRESENCIAL)</p> <p>ESPECIALIZACION EN GESTION AMBIENTAL Y EVALUACION DEL IMPACTO AMBIENTAL (PRESENCIAL)</p> <p>ESPECIALIZACION EN DERECHOS HUMANOS Y COMPETENCIAS CIUDADANAS (PRESENCIAL)</p>

	<p>MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA DE LA LITERATURA ( A DISTANCIA)</p> <p>MAESTRÍA EN DIDÁCTICA DEL INGLÉS (PRESENCIAL)</p> <p>MAESTRIA EN EDUCACION (PRESENCIAL)</p> <p>MAESTRÍA EN GESTIÓN AMBIENTAL Y EVALUACIÓN DEL IMPACTO AMBIENTAL (PRESENCIAL)</p> <p>MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA CULTURA FÍSICA Y DEL DEPORTE (PRESENCIAL)</p> <p>MAESTRÍA EN EDUCACIÓN AMBIENTAL (PRESENCIAL)</p> <p>MAESTRIA EN CIENCIAS BIOLOGICAS (PRESENCIAL)</p> <p>MAESTRÍA EN CIENCIAS - FÍSICA (PRESENCIAL)</p> <p>MAESTRÍA EN MATEMÁTICAS (PRESENCIAL)</p> <p>MAESTRÍA EN TERRITORIO, CONFLICTO Y CULTURA (PRESENCIAL)</p> <p>DOCTORADO EN CIENCIAS BIOLÓGICAS (PRESENCIAL)</p> <p>DOCTORADO EN CIENCIAS AGRARIAS (PRESENCIAL)</p>
<p><b>UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA</b></p>	<p>MAESTRIA EN ENTORNOS DIGITALES PARA EDUCACION (PRESENCIAL)</p> <p>MAESTRIA EN EDUCACION (PRESENCIAL - VIRTUAL)</p>
<p><b>CORPORACION UNIVERSITARIA REMINGTON</b></p>	<p>ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA AMBIENTAL (VIRTUAL)</p> <p>ESPECIALIZACIÓN EN INFORMÁTICA EDUCATIVA (VIRTUAL)</p>



<p><b>CORPORACION UNIVERSITARIA DE SANTA ROSA DE CABAL- UNISARC-</b></p>	<p>TECNOLOGIA EN PRODUCCION ANIMAL (PRESENCIAL) TECNOLOGIA EN GESTION AGROPECUARIA (PRESENCIAL) TECNOLOGIA EN PRODUCCION AGRICOLA (PRESENCIAL) TECNOLOGIA EN AGROINDUSTRIA (PRESENCIAL) TECNOLOGIA EN PRODUCCION ANIMAL (PRESENCIAL) BIOLOGIA (PRESENCIAL) ADMINISTRACION DE EMPRESAS AGROPECUARIAS (PRESENCIAL) INGENIERÍA AGRONÓMICA (PRESENCIAL) PROFESIONAL EN AGROINDUSTRIA (PRESENCIAL) ESPECIALIZACION EN AGROECOLOGIA TROPICAL ANDINA (PRESENCIAL) ESPECIALIZACION EN GESTION Y PRODUCCION ACUÍCOLA (PRESENCIAL)</p>
<p><b>FUNDACION UNIVERSITARIA COMFAMILIAR RISARALDA</b></p>	<p>ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA (PRESENCIAL)</p>
<p><b>UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO</b></p>	<p>LICENCIATURA EN EDUCACIÓN INFANTIL (A DISTANCIA) LICENCIATURA EN CIENCIAS NATURALES Y EDUCACION AMBIENTAL ( A DISTANCIA) LICENCIATURA EN ARTES ESCENICAS (PRESENCIAL) LICENCIATURA EN MATEMATICAS (PRESENCIAL) LICENCIATURA EN CIENCIAS SOCIALES (PRESENCIAL)</p>

	<p>LICENCIATURA EN ESPAÑOL E INGLÉS (PRESENCIAL)</p> <p>LICENCIATURA EN MATEMATICAS E INFORMATICA ((VIRTUAL)</p> <p>MAESTRIA EN EDUCACION MATEMATICA (PRESENCIAL)</p> <p>MAESTRIA EN EDUCACION (PRESENCIAL)</p> <p>MAESTRÍA EN BIOQUÍMICA (PRESENCIAL)</p> <p>DOCTORADO EN EDUCACION MATEMATICA (PRESENCIAL)</p>
<p><b>UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD</b></p>	<p>TECNOLOGIA EN PRODUCCION AGRICOLA ( A DISTANCIA)</p> <p>TECNOLOGÍA EN SANEAMIENTO AMBIENTAL (A DISTANCIA)</p> <p>TECNOLOGIA EN GESTION AGROPECUARIA ( A DISTANCIA)</p> <p>LICENCIATURA EN MATEMÁTICAS (VIRTUAL)</p> <p>LICENCIATURA EN LENGUAS EXTRANJERAS CON ÉNFASIS EN INGLÉS (VIRTUAL)</p> <p>LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA INFANTIL (VIRTUAL)</p> <p>LICENCIATURA EN FILOSOFIA ( A DISTANCIA)</p> <p>LICENCIATURA EN ETNOEDUCACION ( A DISTANCIA)</p> <p>ESPECIALIZACIÓN EN EDUCACIÓN, CULTURA Y POLITICA (VIRTUAL) ESPECIALIZACION EN PEDAGOGIA PARA EL DESARROLLO DEL APRENDIZAJE AUTONOMO (VIRTUAL)</p> <p>MAESTRÍA EN EDUCACIÓN (VIRTUAL)</p> <p>MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA COMUNITARIA (VIRTUAL)</p>

---

## ANÁLISIS DE VIABILIDAD

La viabilidad del plan se hace desde tres esferas, la financiera, la administrativa y la técnica. De acuerdo al análisis realizado en cada uno de los campos se pudo concluir lo siguiente:

### - Viabilidad financiera

Es viable financieramente toda vez que lo planteado se encuentra contemplado en el Plan de Desarrollo Municipal por lo que son susceptibles de ser presupuestadas con recursos propios, además al ser parte de la política del Ministerio de Educación Nacional, es probable que sean asistidas por el Ministerio en el marco del desarrollo de sus programas y proyectos.

Otras formas de financiación del plan son:

- Mediante los recursos de SGP destinados anualmente para Calidad Educativa.
- A través de convenios con empresas mediante la responsabilidad social empresarial.
- Entidades aliadas de la región (SENA, Universidades, entre otros)

Además de lo anterior, tenemos una proyección presupuestal para el cuatrienio de aproximadamente **DOS MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y CINCO MILLONES DE PESOS (\$2.295.000.000) M/CTE.**

### - Viabilidad administrativa

La Secretaría de Educación de Pereira cuenta con la planta de personal con las capacidades y habilidades que permiten implementar, ejecutar y realizar seguimiento y evaluación del plan de manera eficiente.

- **Viabilidad técnica**

El plan territorial de formación docente del municipio de Pereira es posible materializarlo por cuanto existen las condiciones físicas, capacidad logística, insumos y el talento humano idóneo para su ejecución.

### **ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN**

El seguimiento a la ejecución del Plan Operativo del PTDF es realizado de manera periódica por el personal designado de la Subsecretaria de Planeación y Calidad Educativa, de igual forma, el Comité Territorial de Formación Docente realizará dicho seguimiento una vez por semestre, dejando el acta respectiva de dicha reunión.

Con este seguimiento llevará al finalizar cada año, a la evaluación de producto al comparar lo planificado con los productos que se generaron en relación al plan.