

PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE

PTFD 2022 - 2023



El documento presenta las necesidades de formación de los docentes y directivos docentes en el Municipio de Girón. Se realizó un diagnóstico situacional y se identificaron los ejes para la política pública

SAN JUAN DE GIRÓN



Secretaría de Educación



CONTENIDO

Introducción	6
1. Marco De La Política De Formación Docente.....	6
2. Contexto	7
2.1. Matrícula.	8
2.2. Matrícula neta	9
2.3. Matrícula General, sector oficial y Zona	9
2.4. Pruebas Saber.....	9
3. Formación docente: elementos conceptuales.....	13
4. Formación docente: referentes normativos	14
5. Caracterización del nivel de formación de los docentes del municipio de Girón – 2021	15
5.1. Base de Datos General	16
5.1.1. Educadores por Género	16
5.1.2. Educadores por Zona.....	16
5.1.3. Educadores por Estatuto	17
5.1.4. Educadores por Nivel de Enseñanza	17
5.1.5. Educadores por tiempo de vinculación.....	18
5.1.6. Educadores por rango de edad	18
5.1.7. Educadores por nivel educativo aprobado	18
5.2. Nivel educativo por Docentes de Aula	19
5.2.1. Nivel educativo de los docentes de aula por área de conocimiento en el Municipio de Girón 20	
5.2.2. Información por Docentes de inglés	20
6. Antecedentes del Comité Territorial de Formación Docente del municipio de Girón	21
7. Comité Territorial de Formación Docente del Municipio de Girón	22
8. Necesidades de formación en el municipio de Girón 2021	22
9. Línea de formación.....	26
9.1. Planeación Del Sistema Formador:	26
9.2. Cultura De La Evaluación, Autoevaluación Y Sistematización Pedagógica:	26
9.3. Fortalecimiento De Los Diseños Curriculares:	26
9.4. Formación Continua O Actualización Pedagógica:.....	26
9.5. Formación Pedagógica Tic:.....	27

9.6.	Formación En Liderazgo De Directivos Docentes.....	27
10.	Objetivos de formación.....	27
11.	Propuesta de formación: Los cursos y programas de formación se estructuran de la siguiente manera:.....	27
12.	Plan Operativo Anual 2022 - 2023	28
13.	Análisis de viabilidad	30
13.1.	Viabilidad técnica:	30
13.2.	Viabilidad financiera:.....	30
13.3.	Viabilidad administrativa:	30
14.	Alianzas para la gestión, la investigación y la evaluación	30
15.	Estrategias de evaluación.....	30
16.	Consideraciones	30
	Bibliografía:	32

TABLAS

Tabla 1. Matrícula Bruta. Fuente: Diagnóstico del sector educativo. SIMAT-SEM	9
Tabla 2. Matrícula Neta. Fuente: Diagnóstico del sector educativo. SIMAT-SEM	9
Tabla 3. Matrícula General. Fuente: Diagnóstico del sector educativo. SIMAT-SEM	9
Tabla 4. Puntaje Global Colombia y ETC	10
Tabla 5. Nivel de desempeño Lectura Crítica, Colombia vs. ETC.	10
Tabla 6. Nivel de desempeño Matemáticas, Colombia vs. ETC	11
Tabla 7. Nivel de desempeño Ciencias Naturales, Colombia vs. ETC.	12
Tabla 8. Nivel de desempeño Inglés, Colombia vs. ETC.	13
Tabla 9. Información Docentes de Aula por área del conocimiento. Fuente Talento Humano 2021	19
Tabla 10. Creación Propia Área de Calidad Educativa	28

ILUSTRACIONES

Ilustración 1. MAPA UBICACIÓN GEOGRÁFICA POR GAGEM (GRUPO DE APOYO A LA GESTIÓN EDUCATIVA MUNICIPAL).....	7
Ilustración 2. EDUCADORES POR GENERO. FUENTE TALENTO HUMANO 2021.....	16
Ilustración 3. DOCENTE POR ZONA 2022. FUENTE TALENTO HUMANO 2021.....	16
Ilustración 4. NÚMERO DE DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTE POR ESCALAFÓN. FUENTE TALENTO HUMANO 2021.....	17
Ilustración 5. EDUCADORES POR NIVEL DE ENSEÑANZA. FUENTE TALENTO HUMANO 2021.....	17
Ilustración 6. EDUCADORES POR TIEMPO DE VINCULACIÓN. FUENTE TALENTO HUMANO 2021 ..	18
Ilustración 7. RANGO DE EDADES DE LOS DIRECTIVOS DOCENTE Y DOCENTES. FUENTE TALENTO HUMANO 2021.....	18
Ilustración 8. NIVEL EDUCATIVO DIRECTIVOS DOCENTES.....	19
Ilustración 9. PORCENTAJE DE DOCENTES POR ÁREA DE CONOCIMIENTO. FUENTE TALENTO HUMANO 2021.....	20
Ilustración 10. NÚMERO DE DOCENTE DE INGLES POR NIVEL EDUCATIVO. FUENTE TALENTO HUMANO 2021.....	20

Introducción

El Plan Territorial de Formación Docente en la vigencia 2022 - 2023, es el instrumento con el que se pretende dar cumplimiento al proceso misional expresado en el Plan Sectorial “ Educación de Calidad, el camino para la prosperidad”, y continuar avanzando en la consolidación de la política de fortalecimiento y posicionamiento de la calidad como apuesta de desarrollo, crecimiento y generación de nuevas y mejores oportunidades de bienestar, tiene en los maestros no sólo unos protagonistas centrales, sino también unos líderes naturales para cualquier transformación.

Desde esta perspectiva, el presente Plan hace parte de las acciones estratégicas propuestas de calidad desde la Secretaria de Educación y es el reflejo de la preocupación de la comunidad educativa del municipio por materializar y consolidar un saber situado para el logro de los fines de Estado particularmente sobre las competencias aprehendidas de los estudiantes; el desarrollo de capacidades para contribuir desde la institución educativa a la proyección social; y configurar a las Instituciones Educativas del municipio como una comunidad académica: “Una Escuela de Pensamiento” en torno al mejoramiento de la calidad.

Es así como cada una de las acciones propuestas en el Plan responde tanto a los principios de calidad educativa como a las necesidades de formación en competencias a docentes aplicables en la Escuela.

1. Marco De La Política De Formación Docente

Es de entender que hoy en día todas las decisiones que tomemos en nuestras vidas debemos tener en cuenta no solo lo que pasa en nuestra región o en nuestro país sino también lo que pasa en el mundo, es por eso, por lo que también debemos aplicar las políticas de formación y desarrollo que se generan fuera de nuestro entorno, permitiéndonos tener un diagnóstico acertado para la toma de decisiones.

Un diagnóstico acertado en educación es la base de la generación de buenas políticas educativas, más aún, si ellas son encaminadas a la formación de los docentes que tienen el peso de establecer en sus estudiantes un conocimiento actualizado a la realidad mundial, para lo cual es prioridad generar programas encaminados a finalizar en proyectos que cumplan con las solicitudes presentadas por los docentes y directivos docentes de nuestro municipio.

Estas solicitudes de docentes y directivos, docentes deben contemplasen dentro de las directivas presentadas: por el gobierno nacional en el Plan Nacional Decenal de Educación y el Plan de

Desarrollo Nacional, así como a nivel regional, el Plan de Desarrollo y en cuanto al territorio, el Plan de Desarrollo Municipal aprobado y vigente en el cuatrienio actual, sin olvidar todas las directrices resultantes del Ministerio de Educación y demás normas que rigen la materia referente al Plan Territorial de Formación Docente.

La formación docente, se debe tomar como un desarrollo profesional continuo encaminado como un elemento central del diagnóstico educativo de cada municipio y de intervención para políticas y estrategias de la calidad educativa, con iniciativas específicas medibles en metas de vigencias, periodos o intervalos de tiempo, destinadas al fortalecimiento de la profesionalidad y sus bases junto con sus competencias a docentes y directivos docentes en actividad revisando las innovaciones pedagógicas y las políticas educativas requeridas por la comunidad educativa del

municipio, donde el trabajo del docente frente a sus alumnos se refleja en lógicas racionalizadoras y científicas que generan un mayor profesionalismo sentando las bases al alumnado de una nueva identidad en lo profesional experimentando novedades en conocimientos sociales, culturales y económicos.

2. Contexto

El Municipio de San Juan de Girón, se encuentra situado en el Departamento de Santander, geográficamente limita al Norte con los municipios de Sabana de Torres, Rionegro y Lebrija, al Sur con los Municipios de Zapatoca y los Santos, al Occidente con el municipio de Betulia y al Oriente con los Municipios de Bucaramanga, Floridablanca y Piedecuesta formando parte del área Metropolitana. Girón es conocido por su arquitectura colonial española e historia, siendo considerado Monumento Nacional desde el año 1963.

La Entidad Territorial Certificada Municipio de Girón cuenta con 149 instituciones educativas oficiales, de las cuales 127 están ubicadas en zona rural (85.2 %) y de estas, 50 tienen especialidad técnica agropecuaria, agroindustrial y agroambiental. La cobertura total atendida en la ETC Municipio de Girones de 133.493 estudiantes (fuente SIMAT con corte al 30 de septiembre de 2018)

Su ubicación se encuentra a 07º 04' 15" de latitud norte y 73º 10' 23" de longitud oeste, cuenta con una extensión total de 475 Km², tiene una temperatura promedio de 28º C y una altitud de 777 metros sobre el nivel del mar.

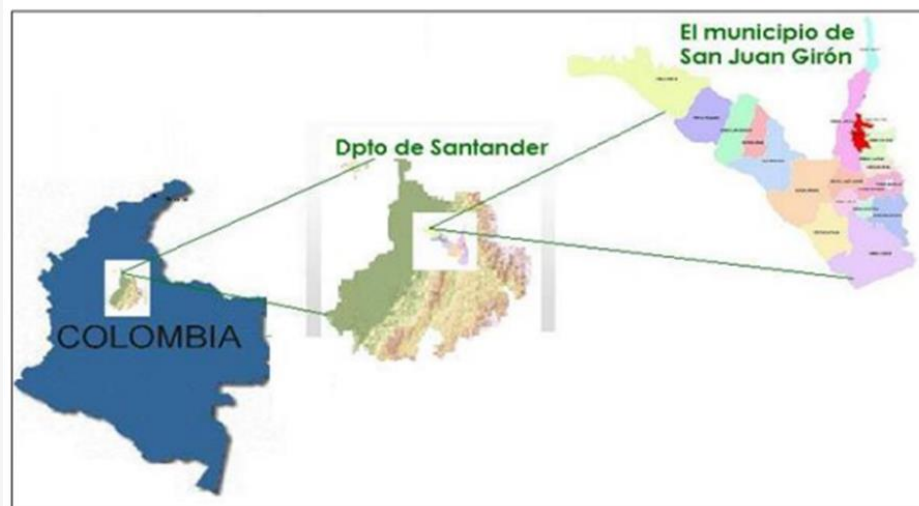


Ilustración 1. MAPA UBICACIÓN GEOGRÁFICA POR GAGEM (GRUPO DE APOYO A LA GESTIÓN EDUCATIVA MUNICIPAL)

Acorde a la visión de la Secretaría de Educación de Girón de ser en el 2030 líder en cobertura y calidad en educación para los gironeses, permitiendo tener un recurso humano capaz de responder a las necesidades locales y globales que genere transformaciones en el entorno social, económico, cultural y ambiental, como agentes productivos, formados y con oportunidades para el desarrollo pleno de sus competencias en el marco de una sociedad con igualdad de oportunidades. Lo anterior, nos lleva a plantear un plan de capacitación docente que impacte a las nuevas generaciones en el concierto regional, nacional y global.

Actualmente el municipio de Girón tiene 55 I.E. y 3 adicionales contratadas, a continuación, se mencionan los colegios

1. COLEGIO ROBERTO GARCIA PEÑA Sede A
 - a. Sede Barbosa
 - b. Sede Chococa
 2. COLEGIO PORTAL CAMPESTRE NORTE Sede A
 - c. Sede Chocoita
 3. COLEGIO SAN JUAN DE GIRÓN Sede A
 - d. Sede Palogordo
 - e. Sede Peñas
 - f. Sede Soraca
 4. COLEGIO JUAN CRISTOBAL MARTINEZ Sede A
 - a. Sede Llanadas
 5. INSTITUTO FRANCISCO SERRANO MUÑOZ Sede A
 - a. Sede Bellavista
 - b. Sede El paraíso
 - c. Sede Las Nieves
 15. COLEGIO ANGULO Sede A
 - a. Sede Pantano
 - b. Sede Alto de la Aldea
 - c. Sede Altos de Llano Grande
 - d. Sede Cantalta
 - e. Sede Potrero cerrado
 - f. Sede Guaimaral
 6. COLEGIO LUIS CARLOS GALAN SARMIENTO Sede A
 - a. Sede El Consuelo
 - b. Sede Rio Prado
 16. COLEGIO SAN DE JOSE DE MOTOSO Sede A
 - a. Sede Altamira
 - b. Sede El Recreo
 - c. Sede El Cedro
 - d. Sede Cerrezuela
 - e. Sede Juan Cristóbal Martínez
 7. COLEGIO VILLAS DE SAN JUAN Sede A
 - a. Sede Colmena
 17. COLEGIO AGUADA DE CEFERINO Sede A
 - a. Sede Convivir
 - b. Sede El Carrizal
 - c. Sede Rio de Oro
 - d. Sede Bocas
 8. COLEGIO FACUNDO NAVAS MANTILLA Sede A
 - a. Sede El Pílon
 9. Sede San Antonio del Carrizal
 10. COLEGIO NIEVES CORTES PICON Sede A
 - a. Sede Las Rositas
 11. COLEGIO DIANA TURBAY QUINTERO Sede A
 - a. Sede La Primavera
 - b. Sede El Tablazo
 - c. Sede Velinta
 - d. Sede Filo de los Amores
 12. INSTITUTO MIGUEL SANCHEZ HINESTROZA Sede A
 - a. Sede El Pílon
 - b. Sede Quebrada Seca
 13. COLEGIO SANTA CRUZ
 14. COLEGIO INTEGRADO LLANO GRANDE Sede A
- Tres contratadas son:
19. COLEGIO GABRIEL GARCIA MARQUEZ Sede A
 20. COLEGIO NUESTRA SEÑORA DE BELEN Sede A
 21. COLEGIO MARIO MORALES DELGADO Sede A

Es de notar que las 17 primeras tienen docentes oficiales y las 3 últimas docentes no oficiales.

2.1. Matrícula.

De acuerdo con los datos del diagnóstico estratégico del sector educativo del municipio a la matrícula bruta de los planteles oficiales y no oficiales registró el siguiente comportamiento entre el año 2016 a 2020: crecimiento, un aumento en la matrícula bruta.

AÑO	COBERTURA BRUTA	COBERTURA BRUTA TRANSICIÓN	COBERTURA BRUTA PRIMARIA	COBERTURA BRUTA SECUNDARIA	COBERTURA BRUTA MEDIA
2020	103.18	103.11	111.25	109.11	72.09
2019	103.56	102.33	111.84	110.38	71.16
2018	101.89	102.06	111.79	104.87	72.67
2017	82.78	85.28	90.44	85.64	57.84
2016	82.84	81.51	89.34	85.29	63.51

Tabla 1. Matrícula Bruta. Fuente: Diagnóstico del sector educativo. SIMAT-SEM

2.2. Matrícula neta

Los datos que presenta el diagnóstico del sector de la educación en el municipio muestra, entre los años 2016-2020, para el sector oficial, un aumento en la matrícula neta.

AÑO	COBERTURA NETA	COBERTURA NETA TRANSICIÓN	COBERTURA NETA PRIMARIA	COBERTURA NETA SECUNDARIA	COBERTURA NETA MEDIA
2020	94.26	72.97	94.29	81.42	45.28
2019	93.38	67.59	95.24	79.94	41.18
2018	92.5	67.6	95.67	78.56	40.01
2017	74.08	54.3	75.85	62.23	33.1
2016	73.6	50.15	75.71	62.25	36.79

Tabla 2. Matrícula Neta. Fuente: Diagnóstico del sector educativo. SIMAT-SEM

2.3. Matrícula General, sector oficial y Zona

El comparativo entre sector y zona (rural y urbana) la matrícula general entre los años 2020 a 2021 muestra mayor concentración en lo urbano que en lo rural.

	Población oficial 2020	Población oficial 2021
URBANO	22.501	23.749
RURAL	3.570	3.318
TOTAL GENERAL	26.071	27.067

Tabla 3. Matrícula General. Fuente: Diagnóstico del sector educativo. SIMAT-SEM

2.4. Pruebas Saber

Para el año 2021 se revisan los resultados de las pruebas saber correspondientes al año 2020 de los estudiantes de grado 11°, la prueba saber se da desde la valoración de los resultados de Lectura Crítica, Matemáticas, Ciencias Naturales, Sociales y Ciudadanía, e inglés; estas evalúan una parte de las competencias que deben desarrollar todos los estudiantes al finalizar el último año del grado de educación media.

Las fechas en las que se dieron la presentación, corte y publicación de las pruebas

Presentación del examen noviembre 07 de 2020

Corte del SIMAT septiembre de 2020

Actualización de datos febrero 16 de 2021

La ficha técnica presentada contiene el nivel de agregación, número de estudiantes matriculados, inscritos, presentes y con resultados publicados. Para el municipio de Girón se registran matriculados 1343, registrados 1353, presentes 1340 y publicados 1340, presentado una diferencia de 3 estudiantes entre los matriculados y los publicados. Las diferencias entre la cantidad de

estudiantes presentes y con resultados publicados se deben a que en el conteo se omiten: cuadernillos incalificables (dañados, faltantes o incompletos), estudiantes con acciones administrativas en curso, estudiantes que no hayan respondido ninguna pregunta del examen y estudiantes repitentes en la presentación del Examen Saber 11°.

En cuanto al promedio puntaje global Girón presenta 258 que mayor al promedio puntaje global de Colombia 248, de las instituciones educativas urbanas oficiales promedio puntaje global fue de 257, similar y de las instituciones educativas rurales oficiales promedio puntaje global fue de 253.

El promedio de desviación estándar Girón tiene 266 mientras que Colombia 252 el resultado es considerablemente similar al de los establecimientos educativos a nivel nacional.

País / ET Municipios	Promedio Puntaje Global	Comparación PG	Desviación	Comparación DPG
COLOMBIA	252	Similar	48	Similar
GIRON	266		45	

Tabla 4. Puntaje Global Colombia y ETC

Lectura crítica: Para el año 2020 Los estudiantes de grado 11° de Colombia tiene un promedio de 53 con una desviación de 10 y los estudiantes de grado 11° del municipio de Girón tienen un promedio de 55 con una desviación de 9, esto significa que los resultados de los estudiantes de 11° son considerablemente similares a los estudiantes a nivel nacional, al igual que en la desviación estándar del promedio obtenido en la lectura crítica por el municipio de Girón.

El Porcentaje de estudiantes que respondieron de manera correcta en los 4 niveles de desempeño Nivel 1: 2% este porcentaje muestra que el nivel de desempeño de los estudiantes del municipio de Girón es menor al de los estudiantes a nivel nacional; Nivel 2: 27% este porcentaje muestra que el nivel de desempeño de los estudiantes del municipio de Girón es menor al de los estudiantes a nivel nacional; Nivel 3: 58% este porcentaje muestra que el nivel de desempeño de los estudiantes del municipio de Girón es considerablemente mayor al de los estudiantes a nivel nacional; Nivel 4: 13%, este porcentaje nos muestra que el nivel de desempeño de los estudiantes del municipio de Girón es mayor al de los estudiantes a nivel nacional. Se concluye que el nivel de desempeño con mayor acierto es el nivel 3, y al realizar la comparación con el año 2019, encontramos que se mantiene en el Nivel 3: 50%; pero que aumenta 3 puntos. Este nivel demuestra que los estudiantes de grado 11° tiene una mayor tendencia al análisis de los procedimientos para desarrollar de la mejor manera la tarea solicitada. El estudiante que se ubica en este nivel comprende textos continuos y discontinuos de manera literal. Reconoce información explícita y la relaciona con el contexto, además interpreta información de textos al inferir contenidos implícitos y reconoce estructuras, estrategias discursivas y juicios valorativos.

PAIS/ ETC	Porcentaje de estudiantes por niveles de desempeño			
	1	2	3	4
COLOMBIA	4%	36%	49%	10%
ETC GIRON	2%	27%	58%	13%

Tabla 5. Nivel de desempeño Lectura Crítica, Colombia vs. ETC.

Matemáticas: Para el año 2020 Los estudiantes de grado 11° de Colombia tiene un promedio de 52 con una desviación de 11 y los estudiantes de grado 11° del municipio de Girón tienen un promedio de 55 con una desviación de 11, esto significa que los resultaos de los estudiantes de 11° es

considerablemente similar a los estudiantes a nivel nacional, al igual que en la desviación estándar del promedio obtenido en Matemáticas por el municipio de Girón.

El Porcentaje de estudiantes que respondieron de manera correcta en los 4 niveles de desempeño Nivel 1: 4% este porcentaje muestra que el nivel de desempeño de los estudiantes del municipio de Girón es menor al de los estudiantes a nivel nacional; Nivel 2: 28% este porcentaje muestra que el nivel de desempeño de los estudiantes del municipio de Girón es menor al de los estudiantes a nivel nacional; Nivel 3: 61% este porcentaje muestra que el nivel de desempeño de los estudiantes del municipio de Girón es considerablemente mayor al de los estudiantes a nivel nacional; Nivel 4: 7%, este porcentaje nos muestra que el nivel de desempeño de los estudiantes del municipio de Girón es mayor al de los estudiantes a nivel nacional. Se concluye que el nivel de desempeño con mayor acierto es el nivel 3 al realizar la compara con el año 2019 encontramos que se mantiene en el Nivel 3: 55%; pero que aumenta 6 puntos.

Este nivel demuestra que los estudiantes de grado 11° tiene una mayor tendencia al análisis de los procedimientos para desarrollar de la mejor manera la tarea solicitada. El estudiante que se ubica en este nivel es capaz de hacer comparaciones y establecer relaciones entre los datos presentados e identificar y extraer información local y global de manera directa. En contextos familiares o personales que involucran gráficas con escala explícita, cuadrícula o por lo menos líneas horizontales u otros formatos con poca información., el estudiante que se ubica en este nivel selecciona información, señala errores, hace distintos tipos de transformaciones y, manipulaciones aritméticas y algebraicas sencillas; para enfrentarse a problemas que involucran el uso de conceptos de proporcionalidad, factores de conversión, áreas y desarrollos planos; en contextos laborales u ocupacionales, matemáticos o científicos y, comunitarios o sociales.

Sociales y ciudadanas: Para el año 2020 Los estudiantes de grado 11° de Colombia tiene un promedio de 49 con una desviación de 12 y los estudiantes de grado 11° del municipio de Girón tienen un promedio de 52 con una desviación de 11 esto significa que los resultados de los estudiantes de 11° presenta una tendencia a mayor a los estudiantes a nivel nacional, al igual que en la desviación estándar del promedio obtenido en Sociales y ciudadanas por el municipio de Girón.

El Porcentaje de estudiantes que respondieron de manera correcta en los 4 niveles de desempeño Nivel 1: 19% este porcentaje nos muestra que el nivel de desempeño de los estudiantes del municipio de Girón es menor al de los estudiantes a nivel nacional; Nivel 2: 41% este porcentaje nos muestra que el nivel de desempeño de los estudiantes del municipio de Girón es menor al de los estudiantes a nivel nacional Nivel 3: 35% este porcentaje nos muestra que el nivel de desempeño de los estudiantes del municipio de Girón es considerablemente mayor al de los estudiantes a nivel nacional Nivel 4: 4%, este porcentaje nos muestra que el nivel de desempeño de los estudiantes del municipio de Girón es igual al de los estudiantes a nivel nacional. Se concluye que el nivel de desempeño con mayor acierto es el nivel 2 al realizar la comparación con el año 2019 encontramos que se mantiene en el Nivel 2: 42%; pero que aumenta 1 punto.

PAIS/ ETC	Porcentaje de estudiantes por niveles de desempeño			
	1	2	3	4
COLOMBIA	27%	42%	27%	4%
ETC GIRON	19%	41%	35%	4%

Tabla 6. Nivel de desempeño Matemáticas, Colombia vs. ETC

Este nivel demuestra que los estudiantes de grado 11° Está en capacidad de diferenciar los procedimientos posibles para realizar las tareas requeridas. El estudiante que se ubica en este nivel reconoce información suministrada en tablas, gráficas y esquemas de una sola variable independiente, y la asocia con nociones de los conceptos básicos de las ciencias naturales (tiempo, posición, velocidad, imantación y filtración).

Ciencias Naturales: Para el año 2020 Los estudiantes de grado 11° de Colombia tiene un promedio de 49 con una desviación de 10 y los estudiantes de grado 11° del municipio de Girón tienen un promedio de 52 con una desviación de 10, esto significa que los resultados de los estudiantes de 11° es similar a los estudiantes a nivel nacional, al igual que en la desviación estándar del promedio obtenido en Ciencias Naturales por el municipio de Girón.

El Porcentaje de estudiantes que respondieron de manera correcta en los 4 niveles de desempeño Nivel 1: 14% este porcentaje nos muestra que el nivel de desempeño de los estudiantes del municipio de Girón es menor al de los estudiantes a nivel nacional; Nivel 2: 51% este porcentaje nos muestra que el nivel de desempeño de los estudiantes del municipio de Girón es menor al de los estudiantes a nivel nacional; Nivel 3: 32% este porcentaje nos muestra que el nivel de desempeño de los estudiantes del municipio de Girón es considerablemente mayor al de los estudiantes a nivel nacional; Nivel 4: 3%, este porcentaje nos muestra que el nivel de desempeño de los estudiantes del municipio de Girón es mayor al de los estudiantes a nivel nacional. Se concluye que el nivel de desempeño con mayor acierto es el nivel 2 al realizar la comparación con el año 2019 encontramos que se mantiene en el Nivel 2: 49%; pero que aumenta 2 puntos.

Este nivel demuestra que los estudiantes de grado 11° tiene una mayor tendencia al análisis de los procedimientos para desarrollar de la mejor manera la tarea solicitada. El estudiante que se ubica en este nivel Está en capacidad de diferenciar los procedimientos posibles para realizar las tareas requeridas. El estudiante que se ubica en este nivel reconoce deberes del Estado colombiano y situaciones de protección o vulneración de derechos en el marco del Estado Social de Derecho; identifica relaciones entre conductas de las personas y sus cosmovisiones; y reconoce las dimensiones presentes en una situación, problema, decisión tomada o propuesta de solución. Además, contextualiza fuentes y procesos sociales. En este nivel, se presentan contextos cuya descripción es corta, con pocos actores, enunciados directos y posturas o posiciones explícitas, sencillas y claras. Además, se presentan situaciones cercanas a la cotidianidad del estudiante o de conocimiento y amplia discusión pública.

PAIS/ ETC	Porcentaje de estudiantes por niveles de desempeño			
	1	2	3	4
COLOMBIA	23%	50%	25%	2%
ETC GIRON	14%	51%	32%	3%

Tabla 7. Nivel de desempeño Ciencias Naturales, Colombia vs. ETC.

Inglés: Para el año 2020 Los estudiantes de grado 11° de Colombia tiene un promedio de 48 con una desviación de 11 y los estudiantes de grado 11° del municipio de Girón tienen un promedio de 55 con una desviación de 10 esto significa que los resultaos de los estudiantes de 11° es considerablemente similar a los estudiantes a nivel nacional, al igual que en la desviación estándar del promedio obtenido en Matemáticas por el municipio de Girón.

El Porcentaje de estudiantes que respondieron de manera correcta en los 4 niveles de desempeño en ingles Nivel A- : 53% este porcentaje muestra que el nivel de desempeño de los estudiantes del

municipio de Girón es menor al de los estudiantes a nivel nacional; Nivel A1: 30% este porcentaje nos muestra que el nivel de desempeño de los estudiantes del municipio de Girón es mayor al de los estudiantes a nivel nacional Nivel A2: 10% este porcentaje nos muestra que el nivel de desempeño de los estudiantes del municipio de Girón es mayor al de los estudiantes a nivel nacional Nivel B1: 6%, este porcentaje nos muestra que el nivel de desempeño de los estudiantes del municipio de Girón es igual al de los estudiantes a nivel nacional; Nivel B+: 1% este porcentaje nos muestra que el nivel de desempeño de los estudiantes del municipio de Girón es igual al de los estudiantes a nivel nacional. Se concluye que el nivel de desempeño con mayor acierto es el Nivel A1 al realizar la comparación con el año 2019 encontramos que se mantiene en el Nivel A1: 44%; pero que aumenta 9 puntos.

País/ET/Municipios	Promedio	Desviación	Porcentaje de estudiantes por niveles de desempeño				
			A-	A1	A2	B1	B+
COLOMBIA	48	11	57%	27%	9%	6%	1%
GIRON	49	10	52%	31%	10%	6%	1%

Tabla 8. Nivel de desempeño Inglés, Colombia vs. ETC.

3. Formación docente: elementos conceptuales

La formación docente está enmarcada con el desarrollo de los sistemas escolares. Inicialmente se consideró que debía poseer una sólida formación humanística, pedagógica y de métodos. Lo humanísticos, lo autodefinía como un tipo de profesor clásico, gran conocedor de la filosofía, la poética, el arte, la literatura, griego y latín. A este tipo de formación se le agregó la psicología, pues fue esta ciencia la que abrió el espectro sobre la mente y los procesos de aprendizaje. Con la psicología, los profesores fueron conociendo las teorías del aprendizaje y las bases epistemológicas del conocimiento en el niño. Antes de finalizar el siglo XIX, la sociología vendría a fortalecer las capacidades profesionales del profesorado. La educación del niño era un asunto social y no puramente cognitivo. A la par, el conocimiento de la cultura en las arenas de la Antropología fue clave para un mayor conocimiento del niño, sus aprendizajes, su educación y formación. Estas tres ciencias jugaron un papel fundamental en la cualificación docente y se unieron a la filosofía y a la pedagogía. Esta última, considerada como la disciplina fundante de la profesión, permitió conocer los diversos enfoques, prácticas, teorías que los hombres de terreno fueron creando para explicar la educación del niño en la escuela.

Entre finales del siglo XIX e inicios del XX emergieron dos conceptos importantes para la formación de los docentes. De un lado, se comenzó a hablar de la educabilidad como un principio ético y sobre el cual partió la convicción que todo sujeto independientemente de sus condiciones biológicas, psíquicas o físicas era educable. Este principio se nutre de la pedagogía médica y de la filosofía ilustrada. De otro lado, la enseñabilidad consideró que si todo sujeto era educable entonces todo saber era enseñable. Con este concepto tomó fuerza la potencia del saber enseñado como medio educador. Los docentes, en este sentido, eran filósofos y científicos -sociales o puros- pues su rol en la sociedad era crucial para enseñar los principios de las ciencias y transmitir los valores requeridos en la socialización del niño.

Entrado el siglo XX fue perfilándose un nuevo enfoque cuyo registro era más técnico que teórico. Fue hacia mediados del siglo que emergió la didáctica como una disciplina capaz de explicar los

procesos del saber y sus mecanismos de transmisión y apropiación. Esta disciplina comenzó a ocuparse de los procesos y técnicas para el aprendizaje de los saberes de una disciplina. En este orden, aprender un saber escolar requería de teorías del aprendizaje y de procesos de comprensión de los saberes. Fue la didáctica quien mejor pudo elaborar las teorías para una enseñanza exitosa. Entre las teorías más nombradas se encuentra las situaciones didácticas de Guy Brousseau, la transposición didáctica cuyo creador fue Yves Chevalard. El conocimiento didáctico del contenido, teoría desarrollada por Shulman, ha encontrado un eco muy importante en nuestro sistema escolar. Más reciente aún, la didáctica se nutre de la cognición y desarrolla perspectivas de enseñanza en clave de aprendizaje profundo.

Con los desarrollos, cambios y transformaciones de la sociedad, aparecerá un nuevo discurso sobre la formación docente. Este discurso parte del hecho que los aprendizajes son complejos y cambian producto de la revolución tecnológica. Esta perspectiva está aparejada con el nacimiento de la educación a lo largo de la vida y de conceptos como la flexibilidad, proyectos, eficacia, eficiencia, crédito, todos ellos forjados en el seno de la calidad. Desde finales de 1990 el nuevo discurso educativo gira entorno a dicho concepto y esto ha afectado considerablemente la formación del profesorado.

Lo anterior ha generado una tesis acogida por los expertos. Para muchos, la formación docente es la base de una educación de calidad. El saber docente sólido determina exitosos procesos de enseñanza y aprendizaje. En este sentido, la formación del profesorado es uno de los pilares en la transmisión del saber disciplinar. Como toda profesión, la docencia exige un proceso continuo de capacitación pues las realidades escolares son dinámicas, complejas, diversas. La institución educativa vive diversos procesos en su interior y diferentes prácticas la dinamizan. Entre los procesos más importantes está la enseñanza y el aprendizaje. Ha sido en este escenario donde ha emergido la perspectiva del Desarrollo Profesional Situado. Esto consiste en la construcción de conciencia del sujeto profesor por formarse cada vez, más y mejor. Es en este ámbito donde aparecerán las comunidades de aprendizaje como un factor de conciencia sobre la necesidad de formarse tanto en la práctica como en la teoría.

4. Formación docente: referentes normativos

La Constitución Política. En el artículo 67, establece que la Educación es un derecho de la persona y un servicio público con una función social que aporta de manera significativa en la dignificación del ser humano, la convivencia social, la justicia, la solidaridad, la participación democrática, el progreso y desarrollo económico de las comunidades. Además, plantea que es responsabilidad de la sociedad, la familia y el estado, velar por el ofrecimiento de una educación de calidad con equidad. Así mismo, en el artículo 68, determina que la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica.

Ley 115 de 1994 o Ley General de Educación. En el artículo 80, la Ley General de Educación ordena la creación de un Sistema Nacional de Evaluación con el fin de velar por la calidad de la educación, el cumplimiento de los fines de la educación y la mejor formación moral, intelectual y física de los estudiantes. Para ello es necesario evaluar la calidad de la enseñanza que se imparte, el desempeño profesional del docente y de los directivos docentes, los logros de los estudiantes, la eficacia de los métodos pedagógicos, la calidad de los textos y materiales empleados, la organización administrativa y física de las instituciones educativas y la eficiencia en la prestación del servicio. En el artículo 84, reitera la necesidad de que en todas las instituciones educativas se lleve a cabo al finalizar cada año lectivo. una evaluación de todo el personal docente y administrativo, de sus

recursos pedagógicos y de su infraestructura física para propiciar el mejoramiento de la calidad educativa que se imparte. En el artículo 104, define al educador como el orientador de procesos formativos de aprendizaje y enseñanza, acorde con las expectativas sociales, culturales, éticas y morales de la familia y la sociedad.

En el artículo 110, dedicado al mejoramiento profesional, plantea que la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad moral, ética, pedagógica y profesional. Precisa que la responsabilidad de dicho mejoramiento será de los propios educadores, de la Nación, de las entidades territoriales y de las instituciones educativas. El artículo 111, establece que la formación de los educadores estará dirigida a su profesionalización, actualización, especialización y perfeccionamiento hasta los más altos niveles de postgrado. Se plantea la creación de los Comités de Capacitación de docentes bajo la dirección, de las respectivas Secretarías de Educación a las cuales se incorporarán representantes de diversos organismos del sector educativo.

Ley 715 de 2001. El artículo 5, establece que compete a la Nación definir y establecer las reglas y mecanismos generales para la evaluación y capacitación del personal y directivos docentes. Otras normas complementan los tres referentes anteriores. Se trata de la Ley 30 de 1992, el Estatutos Docentes 2277 de 1979 y 1278 de 2002, el Decreto 1860 de agosto 3 de 1994, el Decreto 0709 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, el Decreto 0907 de 1996, la Ley de Infancia y adolescencia 1098 de 2006, la Política Pública de Primera Infancia - Ley 804 - Los Decretos de Normales recientes: 4790 de 2008 - Decreto 2035 de 2005, el Decreto 2343 de 1996, 2085 de 2007, 2545 de 2007. - Decreto 5443 de junio de 2010. - Buscar normatividad alusiva Población inclusiva. - Ley 28 del 2006. - Ley 1014 de 2008 (emprendimiento) y, finalmente, el Plan Nacional Decenal de Educación 2016-2026 “El camino hacia la equidad y la Calidad”, en su reto número cuarto precisa la necesidad de definir una política pública de formación docente y establece unos desafíos estratégicos para lo lograrlo.

5. Caracterización del nivel de formación de los docentes del municipio de Girón – 2021

Esta caracterización se basa en la información suministrada por el Sistema Humano, el cual permite a la Secretarías de Educación generar comparaciones, tomar decisiones y acciones relativas al mejoramiento continuo de docentes y directivos. La información tiene con cohorte a diciembre 2021. La indagación contiene siete secciones cuyas características son las siguientes:

1. Base de Datos General: Información suministrada por la Oficina de Talento Humano de la SEM – Girón: número de educadores por zona, estatuto, nivel de enseñanza, edad y nivel educativo aprobado.
2. Directivos: Información sobre el número de directivos docentes (coordinador, director rural y rector), de directores de núcleo, supervisores de educación, así como el nivel educativo de los mismos con respecto a la ETC y a nivel Nacional.
3. Docente Aula: Información sobre el número de docentes de aula por nivel de enseñanza, así como el nivel educativo de los mismos con respecto a la ETC y a nivel Nacional.
4. Docente Tutor: Información sobre el número de docentes tutores por nivel de enseñanza, así como el nivel educativo de los mismos con respecto a la ETC y a nivel Nacional.
5. Docente Apoyo: Se presenta información sobre el número de docentes de apoyo por nivel de enseñanza, así como el nivel educativo de los mismos con respecto a la ETC y a nivel Nacional.

- 6. Docente Líder Apoyo: Se presenta información sobre el número de docentes líderes de apoyo por nivel de enseñanza, así como el nivel educativo de los mismos con respecto a la ETC y a nivel Nacional.
- 7. Docente Orientador: Se presenta información sobre el número de docentes orientadores por nivel de enseñanza, así como el nivel educativo de los mismos con respecto a la ETC y a nivel Nacional.

Para la presente caracterización se tomarán las categorías presentadas por el MEN.

5.1. Base de Datos General

El análisis de esta esta sobre 928 ciudadanos directivos docentes, docentes y orientadores.

5.1.1. Educadores por Género

La gráfica 1 (Ver Imagen 1) informa que del total de educadores del Municipio de Girón el 72% son mujeres y el 28% pertenecen al género masculino. Siendo Distribuida como se observa en la grafica

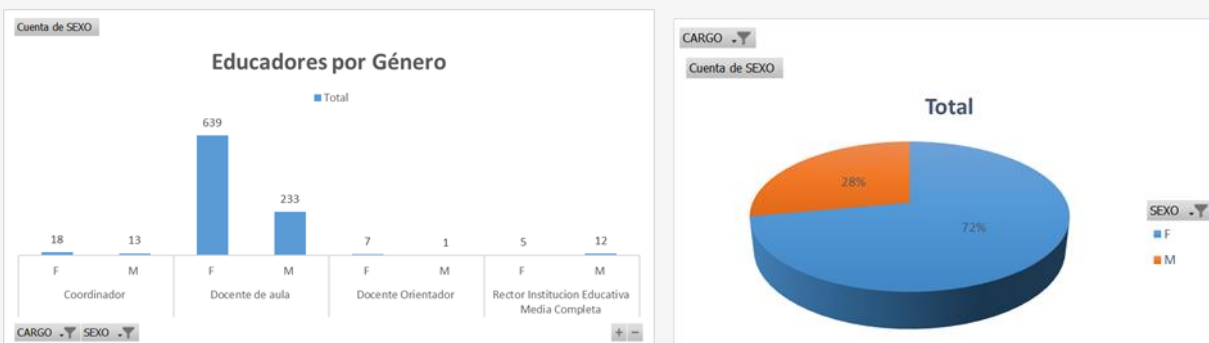


Ilustración 2. EDUCADORES POR GENERO. FUENTE TALENTO HUMANO 2021

5.1.2. Educadores por Zona

La gráfica 2 (Ver Imagen 1) Se puede deducir que el 20,9% de los educadores se desempeñan en zona rural y el 79,1% en zona urbana. Su distribución se observa en la gráfica.



Ilustración 3. DOCENTE POR ZONA 2022. FUENTE TALENTO HUMANO 2021

5.1.3. Educadores por Estatuto

La gráfica 4 (Ver Imagen 1) indica que en el 2021 el 58,19% de los docentes pertenecen al estatuto 1278 y el 41,81 al escalafón 2277. Su distribución se observa en la gráfica.

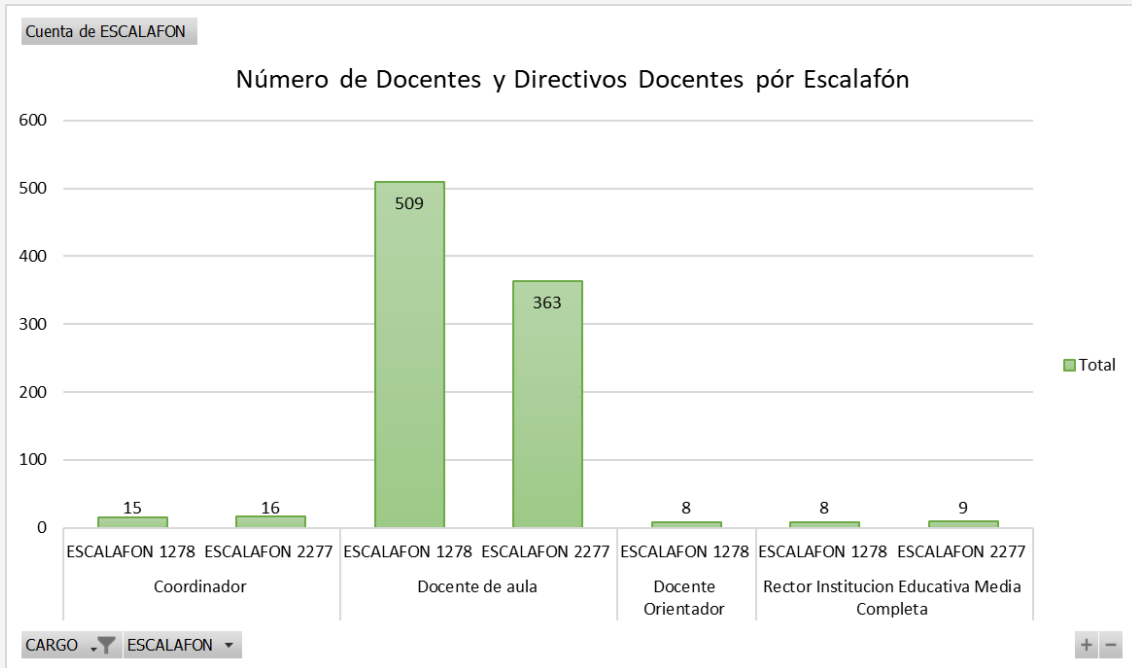


Ilustración 4. NÚMERO DE DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTE POR ESCALAFÓN. FUENTE TALENTO HUMANO 2021

5.1.4. Educadores por Nivel de Enseñanza

De la gráfica 5 (Ver Imagen 1) se deduce que el 3,34% trabajan como coordinadores, el 7,11% docentes de preescolar, el 37,39% de los educadores se desempeñan en la Básica Primaria; el 49,46 en la Básica Secundaria y Media, el 0,86% docentes orientadores y el 1,83% son rectores o rectoras. Su distribución se puede ver en las gráficas.

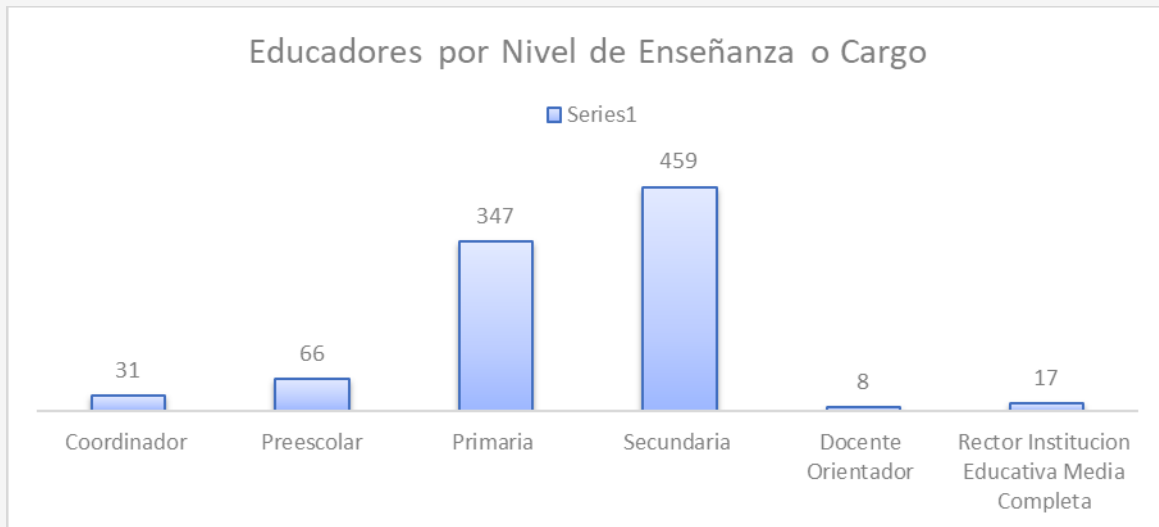


Ilustración 5. EDUCADORES POR NIVEL DE ENSEÑANZA. FUENTE TALENTO HUMANO 2021

5.1.5. Educadores por tiempo de vinculación

La gráfica 6 (Ver Imagen 1) ilustra que el 56,31% llevan un tiempo de vinculación entre 0 y 10 años; el 11,35% entre 11 y 19 años, 21,44 entre 21 y 30 años; el 5,96% entre 31 y 40 años, y el 4,93% entre 41 y 51 años.

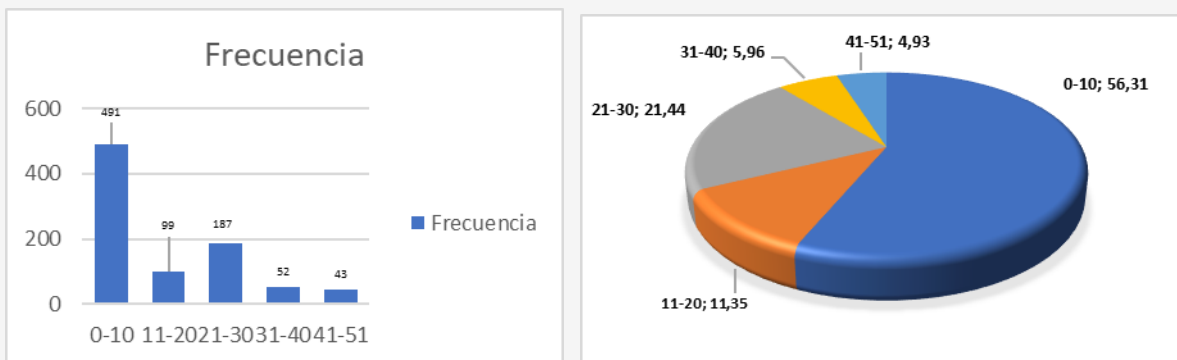


Ilustración 6. EDUCADORES POR TIEMPO DE VINCULACIÓN. FUENTE TALENTO HUMANO 2021

5.1.6. Educadores por rango de edad

La imagen 7 establece que el 5% de los educadores tienen entre 23 y 29 años; el 20% entre 30 y 39 años; el 29% entre 40 y 49 años; el 30% entre 50 y 59 años y el 16% entre 60 y 69 años.

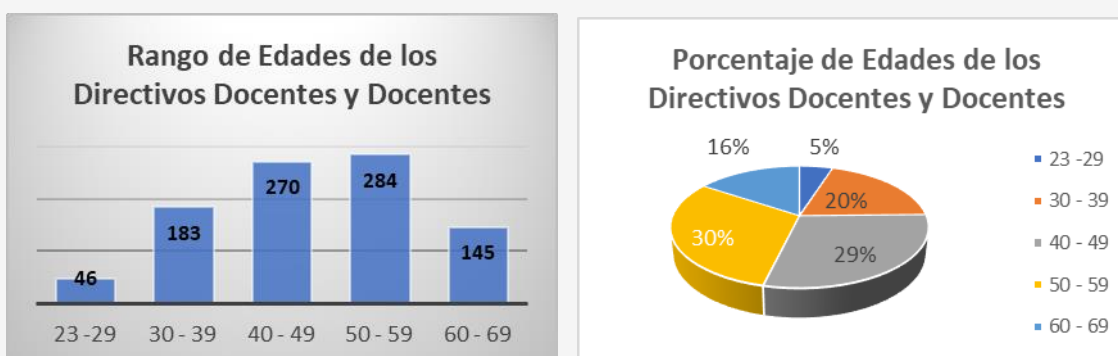


Ilustración 7. RANGO DE EDADES DE LOS DIRECTIVOS DOCENTE Y DOCENTES. FUENTE TALENTO HUMANO 2021

5.1.7. Educadores por nivel educativo aprobado

La imagen 8 establece que 2,06% de los docentes son bachilleres pedagógicos; de ellos el 1,44% son normalista; 2,58 son profesionales; 20,62 son licenciados; 13% son especialistas en otras áreas; 31% son especialistas en educación; 8,98 Magister en otras áreas; 16,51 son Magister en educación; 0,41 Doctorado en otras áreas poseen título de postgrado en educación y 0,72% Magister con doctorado. Actualmente el sistema está en un proceso de actualización de hojas de vida por ello se presenta un 4,02% sin definir aún.

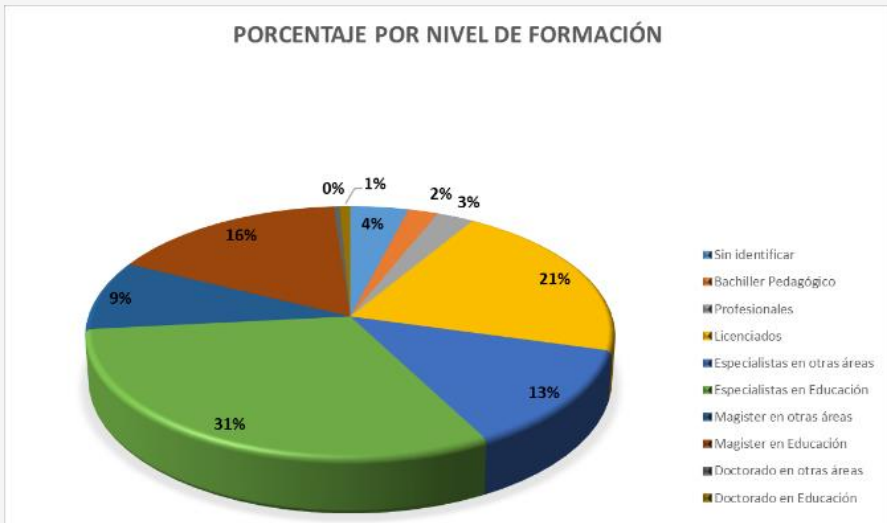


Ilustración 8. NIVEL EDUCATIVO DIRECTIVOS DOCENTES

5.2. Nivel educativo por Docentes de Aula

En total el Municipio de Girón cuenta a 2021, con 872 docentes de aula. La siguiente tabla ilustra la distribución de estos docentes con relación a las áreas:

Etiquetas de fila	Cuenta de NIVELEDUCACION
Ciencias Naturales Fisica	17
Ciencias Naturales Quimica	19
Ciencias Naturales y Edu. Ambiental	49
Ciencias Sociales	62
Educ. Artística - Artes Escenicas	5
Educ. Artística - Artes Plasticas	1
Educ. Artística - Danzas	1
Educ. Artística - Musica	6
Educ. Etica y en Valores	4
Educ. Fisica Recreacion y Deporte	25
Educ. Religiosa	10
Filosofia	9
Humanidades y Lengua Castellana	69
Idioma Extranjero Ingles	56
Matematicas	78
No Aplica	15
Preescolar	66
Primaria	347
Tecnologia de Informatica	33
Total general	872

Tabla 9. Información Docentes de Aula por área del conocimiento. Fuente Talento Humano 2021

5.2.1. Nivel educativo de los docentes de aula por área de conocimiento en el Municipio de Girón

En la imagen 2 se puede observar el nivel educativo de los docentes de aula del Municipio de Girón en el 2021.

El área de conocimiento más destacado es Ciencias de la Educación con un 72%, seguido por el 13% de Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines; El 6% de Ciencias sociales y Humanas; el 4%, área de Economía, administración, contaduría y afines; 4%, Matemáticas y Ciencias Naturales y 1% de bellas artes. (Ver imagen x).

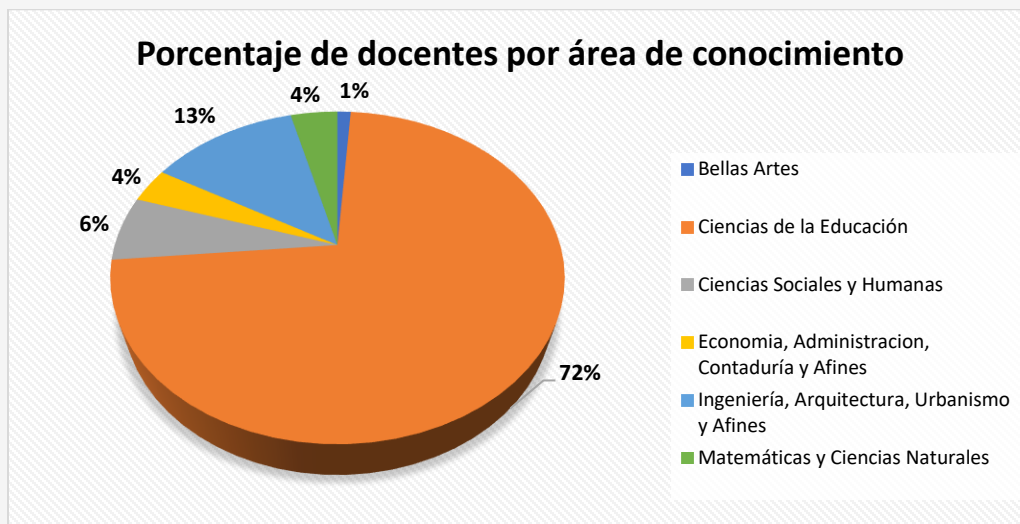


Ilustración 9. PORCENTAJE DE DOCENTES POR ÁREA DE CONOCIMIENTO. FUENTE TALENTO HUMANO 2021

5.2.2. Información por Docentes de inglés

La Secretaría de Educación del Municipio de Girón, define como docente de inglés a todo docente que dicta inglés en educación básica secundaria y/o media, así esté nombrado o no para inglés, pudiendo también dictar o no en educación básica.

En este apartado se ubicaron 37 docentes del área de inglés 7 de ellos en básica primaria.

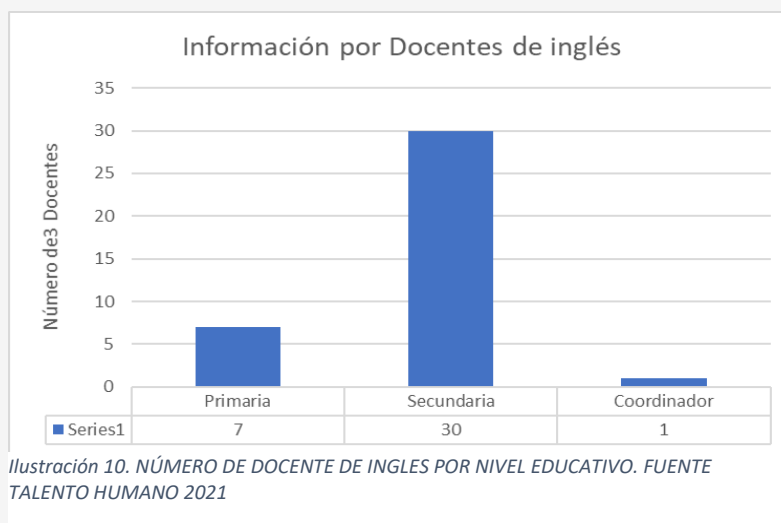


Ilustración 10. NÚMERO DE DOCENTE DE INGLÉS POR NIVEL EDUCATIVO. FUENTE TALENTO HUMANO 2021

6. Antecedentes del Comité Territorial de Formación Docente del municipio de Girón

El Comité Territorial de Formación Docente “herramienta de Gestión y organización de las acciones de formación que se implementen en la región, y un espacio de participación, análisis, proyección y evaluación de la formación de los educadores” (MEN: 2011, 5-6). Es así, escenario que ayuda a los entes territoriales a mejorar la calidad de la educación teniendo en cuenta las necesidades de formación de los docentes y directivos docentes en servicio, adscritos a la entidad territorial. Es “un escenario de encuentro, aprendizaje, participación, discusión y creación de acciones pedagógicas para dinamizar la formación docente desde el territorio, en coherencia con las diversas necesidades socialmente identificadas como apuesta a la descentralización. (MEN: 2010 sin publicar).

La función del Comité Territorial de Formación Docente es “acompañar a las secretarías de educación para formular, ejecutar y hacer seguimiento al Plan Territorial de Formación Docente PTFD”, de acuerdo con el Decreto 709 de 1996, capítulo V y la Directiva Ministerial 28 de 2009. (MEN: 2013, 95). Según el Decreto 709 de 1996, en su 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 SEM e influencia en la respectiva entidad territorial y del correspondiente centro experimental piloto o del organismo que haga sus veces...” (Citado en MEN: 2013, 95).

El Comité Territorial de Formación Docente estará conformado por “diferentes actores que promueven el desarrollo de la educación en el territorio local o regional como: la academia, la secretaría de educación, los centros de investigación educativa, los docentes investigadores, las comunidades étnicas y las instituciones formadoras, para orientar, implementar y valorar las propuestas de política nacional y regional de formación docente desde el conocimiento pedagógico y la gestión educativa, en concordancia con los grandes desafíos científicos y tecnológicos que impone el mundo actual” (MEN: 2013, 96).

De lo anterior se desprende que los actores que participan en el CTFD “son los mismos educadores que hacen parte de los diversos organismos educativos. Se constituyen como sujetos políticos de la acción formativa al estar representando a las instituciones educativas en la importante tarea de formular, desarrollar y hacer seguimiento a los planes de formación para los educadores” (MEN: 2013, 97). La labor de estos actores se realiza a través de “diálogos consensuados, participativos y situados en las realidades de los contextos educativos, en las condiciones urbanas y rurales y por supuesto en la diversidad de estudiantes y sus necesidades de aprendizaje” (MEN: 2013, 97).

El Comité Territorial de Formación Docente se conforma como un equipo de reflexión y producción de saberes, en torno a las necesidades de formación docente del municipio; también se constituye como un organismo que traza estrategias y acciones que ayuden a la secretaría de educación a consolidar el Plan Territorial de Formación Docente, al igual que propone lineamientos, para construir y/o actualizar la política pública de formación para los docentes y directivos docentes del municipio.

El Comité Territorial de Formación Docente del Municipio de Girón quedó instalado oficialmente mediante la Resolución No. 726 del 15 de junio de 2006, por la cual quedó conformado el Comité Territorial para el periodo 2016-2020. En esta Resolución se especifica el funcionamiento, dirección, composición, quorum y disposición interna del Comité.

7. Comité Territorial de Formación Docente del Municipio de Girón

El Comité Territorial de Formación Docente del Municipio de Girón quedó conformado por 9 representantes principales y 3 suplentes, así:

- Un Representante de las Escuelas Normales Superiores
- Un Representante de las Facultades de Educación de las Universidades Oficiales
- Un Representante de las Facultades de Educación de las Universidades Privadas
- Un Representante de las Universidades Privadas
- Un Representante Empresarios por la Educación
- Un Representante de los Centros de Investigación SES
- Un representante de la Secretaria de Calidad
- Secretario(a) de Educación
- Un Representante de los rectores oficiales

8. Necesidades de formación en el municipio de Girón 2021

La Secretaría de Educación Girón, cuenta con 928 servidores públicos (Docentes, rectores, coordinadores y orientadores), entre ellos el 68% mujeres y el 32% Hombres, lo que marca dinámicas en la cultura de la entidad que es influida por las diferencias entre géneros, que permiten identificar motivaciones y formas de entender la realidad y acceder al conocimiento y de aprender desde las características específicas de los servidores que se tuvieron en cuenta para la construcción de la oferta de capacitación.

Una vez identificado el perfil de la población a la que se dirige el PTFD, se realizó una recolección de información involucrando diferentes actores y fuentes de la entidad procurando un análisis cualitativo y cuantitativo de las necesidades empleando los siguientes instrumentos de recolección de información:

- Formulario de detección de necesidades de capacitación diseñado por la SEM Girón y remitido por medio de correo electrónico para ser diligenciado por parte de los Docente y directivos Docentes.
- Informe estadístico MEN, Microsoft Power BI Escuela Virtual de Secretarías. Filtro Girón
- Necesidades de capacitación requeridas de acuerdo con el Plan de Apoyo al Mejoramiento – PAM – 2020 - 2023
- Necesidades en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030

Si bien se emplearon diferentes fuentes de información, no basta identificar las necesidades de capacitación que tiene la entidad, es necesario pensarlas en relación con la situación de las entidades públicas en Colombia.

La Política Nacional de Formación y Capacitación, propone tres ejes temáticos que orientan los Planes de formación a saber:

- Gestión del Conocimiento
- Creación de Valor Público
- Gobernanza para la Paz

En el Plan de Formación de acuerdo con lo anterior, los tres énfasis mencionados orientan el desarrollo y énfasis de las temáticas a cualificar; Así también, es necesario pensar las necesidades de capacitación involucrando el contexto exterior dada la situación actual de Colombia y del mundo desde el punto de vista de desarrollo tecnológico, competitividad y por tanto la globalización.

Conscientes o no, el mundo se ha transformado. La globalización y digitalización han impuesto nuevos paradigmas culturales. Hemos pasado de una sociedad industrial basada en la centralización del conocimiento, a una donde los ciudadanos juegan un rol activo como productores de información y conocimiento. En la Web 1.0. -y otros medios tradicionales de comunicación- el saber se compartía unidireccionalmente; los dueños de los medios producían la información y las grandes masas eran receptoras de ellas. La web 2.0. ha abierto las puertas para que cualquier ciudadano, con acceso a Internet y un mínimo de competencias tecnológicas, pueda construir, compartir, crear y acceder a información como nunca en la historia reciente de la humanidad. El conocimiento ha pasado de la centralización a la distribución en redes sociales y de información.

Las transformaciones impactan el mundo laboral en especial el educativo, y nos llevan a pensar en que la nanotecnología, la inteligencia artificial, las neurociencias, los modelos de economía colaborativa -peer to peer-, entre otros, traerán consigo a una eliminación de antiguos empleos y a una apertura de nuevos cargos a formar en la mayoría de los sectores económicos. La velocidad de los avances tecnológicos y culturales ejerce una presión sobre la fuerza laboral mundial. ¿Cuáles son las implicaciones de estas nuevas dinámicas para nuestros procesos de capacitación y formación?

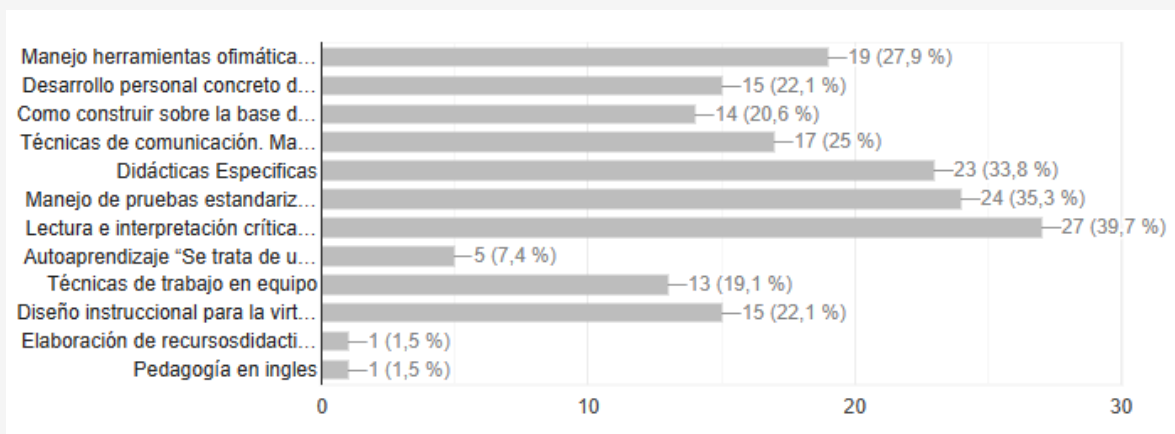
Las Instituciones Educativas requieren de un talento humano preparado y actualizado. Muchas de las cosas que aprendimos hace 10 años, seguramente han avanzado o mudado en sus métodos y comprensiones. Las habilidades y conocimientos han cambiado y seguirán cambiando. El aprendizaje: "...continúa más allá de los ámbitos educativos, no sólo <<a lo largo>> de nuestra vida, debido a la demanda de un aprendizaje continuo en el ejercicio profesional, sino también a <<lo ancho>> de nuestros días a casi todos los ámbitos de nuestra vida social. ¿Quién más, quién menos, tras salir de sus clases o de su trabajo, se dedica a adquirir otros conocimientos culturalmente relevantes o presuntamente útiles para la propia proyección personal?". Vivimos en una sociedad del aprendizaje.

Los Planes de capacitación para dar respuesta y responder a los retos que impone la competitividad y sostenibilidad de las entidades del estado y del municipio, implican un proceso serio de planificación, "La planificación, entendida como un proceso mediante el cual se introduce racionalidad y sistematicidad a las acciones y a la utilización de los recursos con la finalidad de orientarlos hacia un objetivo deseable y probable, puede partir tanto de una mirada que se apoya en la recopilación de lo hecho, de los antecedentes y de la enseñanza que de allí se deriva, como desde el futuro, construido como escenario soñado, como una imagen que le da direccionalidad a las acciones del presente". (p. 7[3]. Uranga, 2008).

El PTFD en la Secretaría de Educación se centra en identificar los conocimientos, actitudes y competencias a desarrollar en los servidores públicos de la SEM Girón, pesando en dos objetivos el primero los niños, niñas, jóvenes y adolescentes y la segunda la entidad territorial que queremos tener y lo que queremos lograr en ella, para lo cual es necesario orientar las acciones de capacitación en el ahora. para pensar en prospectiva, fue por esto necesario realizar un análisis de datos e información presente para identificar tendencias, visualizar futuros escenarios, y a partir de ahí, guiar nuestra gestión.

Es por lo anterior que también se escuchó las voces de los docentes aplicando un cuestionario sobre necesidades de capacitación y formación, el cual contenía algunas preguntas como:

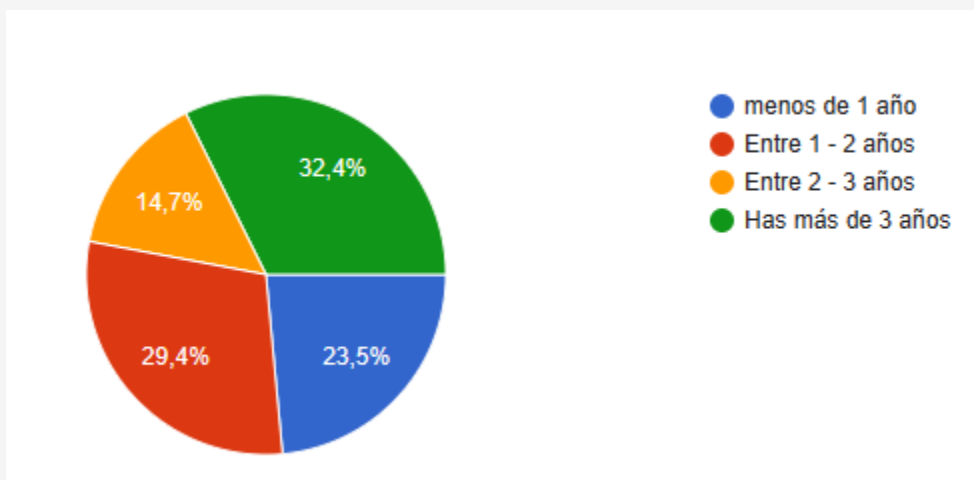
1. Las áreas que más le interesan para su desarrollo profesional en los dos próximos años son las siguientes



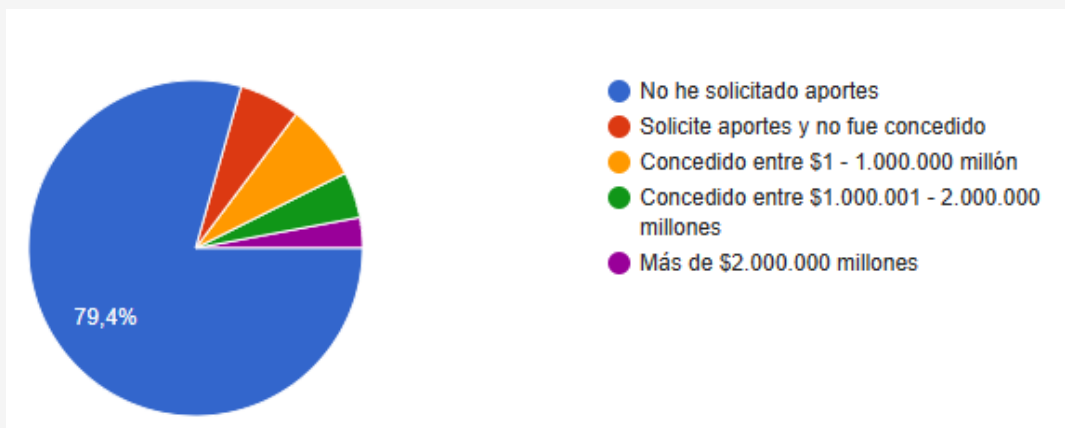
2. Mencione de tres a cinco competencias por las cuales sus estudiantes no tienen éxito en su estudio académico. (Socio emocionales, cognitivas, académicas etc.)

- Apatía para realizar las actividades académicas. Atención dispersa, pereza, Falta de acompañamiento de los padres de familia para el desarrollo de las actividades académicas
- Cognitiva, académica, autonomía emocional, Tristeza, miedo, ansiedad, responsabilidad, autocrítica, Desmotivaciones.
- Falta de mecanismos de estudio, proyecto de vida incompleto, falta de concentración y enfoque.
- Poca orientación al logro, falta de pre=saberes, falta de orientación vocacional desde los primeros años
- Razonamiento lógico, científicas y matemáticas,
- Se evidencia bajo desarrollo de su competencias comunicativa, propositiva y argumentativa. Específicas del área: indagar y explicación de fenómenos. Lectura crítica
- Socioeconómicas, acompañamiento familiar, entorno social no adecuado.
- Falta de oportunidades para aplicación de lo aprendido. Difícil acceso a medios técnicos y tecnológicos, lo mismo que el manejo de estas herramientas.
- Problemas de tipo económico además de dificultades en su entorno social.
- tecnológicas, comunicativas, trabajo en equipo, manejo de una segunda lengua.
- Responsabilidad, compromiso social y ciudadano
- Tecnológicas comunicativas y cognitivas
- No tienen adecuadas aptitudes socio emocionales: Inteligencia emocional, dificultades para trabajar en equipo, dificultades para expresar y comunicar ideas concretas, dificultades para hablar el público, deficiencias para empatizar con el otro y dificultades para comprender y analizar puntos de vista contrarios. Concentración control de emociones Cumplimiento de las actividades escolares
- Comprensión de texto, análisis y formulación de hipótesis. Resolución de problemas.
- Formulación de preguntas y posibles respuestas a situaciones (competencias ciudadanas)
- Falta de motivación intrínseca, poco desarrollo de la metacognición y de habilidades blandas.
- Manejo de herramientas tecnológicas e internet. Leer comprensivamente textos, y hacer redacciones coherentes y lógicas. Resolver situaciones matemáticas que involucran varias operaciones.
- Dominio de una segunda lengua
- Comprensión de textos, poco manejo de las TICs, conflictos de agresividad en su entorno familiar
- No tienen claridad sobre su proyecto de vida. Dificultad en el acceso a información complementaria. Dificultad en el seguimiento de instrucciones.

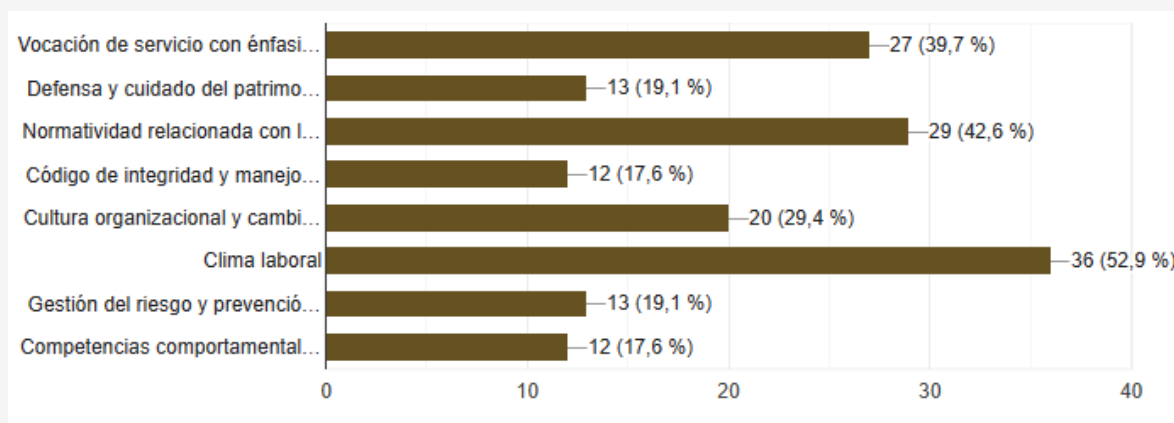
3. Hace cuanto realizo el último curso de cualificación docente (años)



4. Ha gozado de algún apoyo económico en los últimos cinco años para cualificación profesional por parte de la Entidad Territorial Certificada y en que rango estaría ese aporte



5. La ETC basado en una visión de aprendizaje organizacional propende por la mejora continua de su desempeño. Es así, que no solo pretendemos apropiar o ampliar conocimientos y habilidades, sino que también en perfilar los comportamientos deseados de Directivos Docentes y Docentes. Para lo anterior, se deben tener en cuenta los siguientes referentes, favor seleccionar los de mayor interés para usted



Lo anterior vislumbra las líneas de cualificación docente para el mejoramiento de la calidad educativa del municipio.

9. Línea de formación

9.1. Planeación Del Sistema Formador:

Planeamiento estratégico de la formación docente municipal. Planificación del apoyo mediante estímulos a docentes, considerando las necesidades actuales y futuras del Plan de Desarrollo Municipal y PEI, con atención a los particulares requerimientos en cada Institución, para dar respuesta a los desafíos de la política educativa en cada uno de los niveles: cobertura, jornada única, andragogía, fortalecimiento de la media vocacional y primera infancia. Para esto es necesario producir y sistematizar datos (municipales y en cada institución) a través de un sistema que identifique vacancias, necesidades, prospectiva, yuxtaposiciones, saturación con relación a las capacidades de las instituciones, permitiendo un análisis fundamentado de las situaciones para decidir respecto de la focalización de oferta.

9.2. Cultura De La Evaluación, Autoevaluación Y Sistematización Pedagógica:

Los programas de formación de esta línea contemplan el desarrollo de cursos ligados a la Evaluación con Carácter Diagnóstico Formativa. La Autoevaluación institucional con énfasis en: los diseños curriculares y su implementación, los docentes y los estudiantes como un proceso integral coherente a las políticas del SIEE, lo que se enseña, cómo se enseña, en qué condiciones institucionales y los resultados que se esperan para contar con información para la mejora. El direccionamiento de las políticas y la readecuación de la cualificación, con planes de mejora institucional orientados por estos resultados como insumo para la transformación son los ejes de esta línea. Es prioridad 2022 y 2023 la implementación en cada I.E. del modelo de autoevaluación.

9.3. Fortalecimiento De Los Diseños Curriculares:

Fortalecer la formación inicial a través de programas de Formación y/o Cualificación, en el marco de las prioridades. Profundizar esa construcción con acompañamiento sostenido de expertos para la efectiva transformación. Readecuación de los diseños ya renovados y evaluados, a partir de los resultados de dicha evaluación del desarrollo curricular y las condiciones institucionales. En este sentido, la incorporación de procesos de la autoevaluación en cada Diseño Curricular a través de los mecanismos diseñados por las instituciones educativas aporta una cuota más de rigurosidad en el cumplimiento de condiciones curriculares de calidad.

En la práctica transformadora de la Cualificación Docente las nociones de profesional de la enseñanza, pedagogo hacedor del discurso de la educación y maestro como hacedor de cultura y del discurso cultural marcan continuum formativo que se produce en los espacios singulares de actuación como sujetos formadores y en formación que se entrelaza en el proceso curricular y la construcción participativa del currículum, que se reconoce, propicia y pone en acción como ámbito de producción proyectual, pero a la vez de formación permanente y de transformación institucional

9.4. Formación Continua O Actualización Pedagógica:

La formación continua orientada al fortalecimiento académico, actualización disciplinar y pedagógico didáctico, de cara a las necesidades de los niveles y - modalidades estará acorde a

las transformaciones curriculares e institucionales. Promoverá la investigación educativa que alimente la toma de decisiones y el desarrollo de las instituciones como ámbito de circulación de conocimiento validado, a través de la constante asistencia técnica que facilite a docentes aplicar el saber producido en la transformación de las prácticas institucionales y pedagógicas, como un trabajo colectivo e individual.

9.5. Formación Pedagógica Tic:

La capacitación de los docentes debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital para el sector educativo, pues los procesos de transformación globales, sus conceptos, enfoques y modelos alrededor de la economía impactan de una u otra manera a la educación. Es desde estas premisas que se orienta este Plan y es que, a futuro, todos lo docentes deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece la industria 4.0 de manera tal que el cambio cultural en las instituciones educativas se dé de forma positiva.

En este sentido toma importancia responder eficazmente a la necesidad y al derecho que tienen niños, niñas jóvenes y adolescentes a tener acceso y/o brindar a datos, información y servicios que los docentes generen para que tomen con celeridad decisiones adecuadas.

9.6. Formación En Liderazgo De Directivos Docentes.

En esta línea se prevé el desarrollo de un Diplomado en liderazgo, dirigido a directivos docentes del país, en articulación con la Escuela de Liderazgo

10. Objetivos de formación

Fortalecer las competencias disciplinar, pedagógicas, didácticas y socioemocionales de los docentes adscritos a la secretaria de educación del municipio de Girón, a través de acciones estratégicas diseñadas a partir de las tendencias actuales y pertinentes, para contribuir con los propósitos misionales y estratégicos de las Instituciones Educativas, en concordancia con las expectativas y necesidades de los PEI y el Plan de Desarrollo Municipal.

11. Propuesta de formación: Los cursos y programas de formación se estructuran de la siguiente manera:

LÍNEA	PROGRAMA DE FORMACIÓN
<p>1. PLANEACIÓN DEL SISTEMA FORMADOR</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vocación de servicio con énfasis en lo público. • Normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los servidores públicos (Código Único Disciplinario¹², Estatuto Anticorrupción, Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública) • Clima Laboral • Funciones principales de la administración pública. Planeación para el desarrollo, organización y direccionamiento de organizaciones públicas, control interno, contratación estatal, prestación de servicios públicos, formulación, implementación y seguimiento de políticas públicas, entre otros. • DUA: Hacia la transformación de ambientes pedagógicos para la educación inclusiva.

	<ul style="list-style-type: none"> Actualización disciplinar (lenguaje, matemáticas, ciencias sociales, ciencias naturales)
2. CULTURA DE LA AUTOEVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Autoevaluación institucional con énfasis en: los diseños curriculares, políticas del PEI y SIEE, lo que se enseña, cómo se enseña, en qué condiciones institucionales y los resultados que se esperan para contar con información para la mejora Escuela como Territorio de Paz
3. FORTALECIMIENTO DE LOS DISEÑOS CURRICULARES	<ul style="list-style-type: none"> Actualización del PEI y SIEE. Diseño curricular transición y primero
4. FORMACION CONTINUA	<ul style="list-style-type: none"> Inclusión y equidad en la educación de NNAJ con Capacidades y/o Talentos Excepcionales Inclusión y equidad en la educación de NNAJ con Trastornos del Aprendizaje y del Comportamiento Estrategias Lúdicas para Fortalecimiento del aprendizaje (Desinterés, desmotivación, atención dispersa, pereza, ansiedad, miedo etc.). Orientación al logro (técnicas de estudio, proyecto de vida, enfoque etc.) Inteligencia socioemocional, trabajo en equipo. (Docentes, estudiantes, familia) Actualización disciplinar (lenguaje, matemáticas, ciencias sociales, ciencias naturales) Razonamiento lógico matemático Inglés (Transición y Primero) Diseño y manejo de preguntas estandarizadas
5. FORMACIÓN PEDAGOGICA TIC	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece la industria 4.0 para el sector educativo.
6. FORMACIÓN EN LIDERAZGO DE DIRECTIVOS DOCENTES	<ul style="list-style-type: none"> Escuela de Liderazgo Directivo

Tabla 10. Creación Propia Área de Calidad Educativa

12. Plan Operativo Anual 2022 - 2023

El Comité Territorial basados en el siguiente Plan de Trabajo para el desarrollo de las cualificaciones acorde al presupuesto aprobado, realizara una valoración de capacidades: Talento Humano y financieras para el cumplimiento del mismo.

Línea 1:	PLANEACIÓN DEL SISTEMA FORMADOR			
Dimensión:	Especializado			
Estrategia	Capacitación:	<ul style="list-style-type: none"> Vocación de servicio con énfasis en lo público. Normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los servidores públicos (Código Único Disciplinario¹², Estatuto Anticorrupción, Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública) Clima Laboral 		
Meta	2022	80 docentes	2023	100 docentes
Responsable	Operador – Calidad Educativa			

Línea 1:	PLANEACIÓN DEL SISTEMA FORMADOR			
Dimensión:	Esencial			
Estrategia	Capacitación:	<ul style="list-style-type: none"> Funciones principales de la administración pública. Planeación para el desarrollo, organización y direccionamiento de organizaciones públicas, control interno, contratación estatal, 		

		prestación de servicios públicos, formulación, implementación y seguimiento de políticas públicas, entre otros			
Meta	2022	50 docentes	2023	70 docentes	
Responsable	Operador – Calidad Educativa				

Línea 2:	CULTURA DE LA AUTOEVALUACIÓN			
Dimensión:	Esencial			
Estrategia	Capacitación:	<ul style="list-style-type: none"> Autoevaluación institucional con énfasis en: los diseños curriculares, políticas del PEI y SIEE, lo que se enseña, cómo se enseña, en qué condiciones institucionales y los resultados que se esperan para contar con información para la mejora. 		
Meta	2022	100 docentes	2023	100 docentes
Responsable	Profesional Universitario – Calidad Educativa			

Línea 3:	FORTALECIMIENTO DE LOS DISEÑOS CURRICULARES			
Dimensión:	Especializado			
Estrategia	Capacitación:	<ul style="list-style-type: none"> Actualización del PEI y SIEE. Diseño curricular transición y primero 		
Meta	2022	40 docentes	2023	40 docentes
Responsable				

Línea 4:	FORMACION CONTINUA			
Dimensión:	Especializado			
Estrategia	Capacitación:	<ul style="list-style-type: none"> Estrategias Lúdicas para Fortalecimiento del aprendizaje (Desinterés, desmotivación, atención dispersa, pereza, ansiedad, miedo etc.). Orientación al logro (técnicas de estudio, proyecto de vida, enfoque etc.) Inteligencia socioemocional, trabajo en equipo. (Docentes, estudiantes, familia) Lectura y escritura crítica 		
Meta	2022	120 docentes	2023	120 docentes
Responsable	Operador – Calidad Educativa			

Línea 4:	FORMACION CONTINUA			
Dimensión:	Específico			
Estrategia	Capacitación:	<ul style="list-style-type: none"> Razonamiento lógico matemático Inglés (Transición y Primero) Diseño y manejo de preguntas estandarizadas 		
Meta	2022	120 docentes	2023	120 docentes
Responsable	Operador – Calidad Educativa			

Línea 5:	FORMACIÓN PEDAGOGICA TIC			
Dimensión:	Específico			
Estrategia	Capacitación:	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece la industria 4.0 para el sector educativo. 		
Meta	2022	100 docentes	2023	120 docentes
Responsable	Operador – Calidad Educativa			

Línea 6:	FORMACIÓN EN LIDERAZGO DE DIRECTIVOS DOCENTES			
Dimensión:	Específico			
Estrategia	Capacitación:	<ul style="list-style-type: none"> Escuela de Liderazgo Directivo 		
Meta	2022	10 Directivos docentes	2023	13 Directivos docentes
Responsable	Operador – Calidad Educativa			

Cada capacitación tendrá grupos referentes, es decir, poblaciones con interés particular por área de conocimiento.

13. Análisis de viabilidad

13.1. Viabilidad técnica:

La Secretaria de Educación cuenta con profesionales licenciados de carrera administrativa con experiencia en el sector educativo por más de 15 años. Son conocedores de los procesos de formación docente y diagnósticos de necesidades educativas.

13.2. Viabilidad financiera:

El proyecto de formación cuenta con un rubro presupuestal para su desarrollo, expedido por la Secretaria de Hacienda. El recurso presupuestal es de recursos calidad matrícula oficial para la vigencia 2022, por \$100.000.000.

El beneficio de realizar la formación docente redundará en las mejoras académicas en el sistema educativo municipal ya que se espera que los docentes queden con toda la información y/o cualificación para ser replicada en los siguientes años, en beneficio de los estudiantes.

13.3. Viabilidad administrativa:

La Secretaria de Educación a dispuesto que desde la oficina de Calidad Educativa se coordine todo el proyecto, bajo la asesoría del Comité Territorial de Formación Docente. Las metas de formación están descritas en el numeral 10 del presente documento para la vigencia 2022. Para el 2023 se tomará las mismas metas cubriendo la población no participante en 2022.

14. Alianzas para la gestión, la investigación y la evaluación

La SEM Girón una vez se de inicio al plan de formación fortalecerá las redes de conocimiento con miras a tener docentes vinculados a redes de conocimiento. Adicionalmente los docentes que reciban algún tipo de beneficio económico, en contraprestación al mismo, deberá demostrar su participación en alguna red académica y replicar el conocimiento adquirido en la Institución Educativa si el programa es de nivel posgrado.

15. Estrategias de evaluación.

El Comité Territorial de Formación Docente valorará el desarrollo del Plan de Formación planteado en el presente documento y realizará las observaciones de ser necesario a la Secretaria de Educación.

16. Consideraciones

- La formación docente debido a los cambios sociales, el perfil del estudiante, y el estado excepcional de aislamiento por la pandemia indican que los procesos de aprendizaje y de relacionamiento en el presente están mediados por las nuevas tecnologías.

- Las nuevas tendencias y metodologías pedagógicas, deben responder a dificultades en el acceso a la cualificación profesional, por cuestiones de tiempo, distancia y/o desplazamientos.
- La cualificación hoy debe ir más allá de la materia que enseña. Se necesita una formación integral que permita formar al ser en sus dimensiones espiritual, intelectual, emocional, física, social, cultural, entre otros.
- Se identifica la necesidad de mayor apoyo para la cualificación docente. Estímulos económicos, becas, permisos entre otros beneficios señalados como fundamentales para que se pueda continuar con la formación.
- Direccionar la formación acorde a formación útil para el mejoramiento institucional y para su proyección profesional.
- Promover la creación de espacios y estímulos para que los docentes puedan producir material de investigación durante el horario laboral.

Bibliografía:

Congreso de la Republica de Colombia. (1994). Ley 115, Por la cual se expide la ley general de educación. Bogotá D.C. Diario Oficial

Congreso de la República de Colombia (201) Ley 715, por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de la educación y salud, entre otros. Bogotá D. C. Diario Oficial

Ministerio de Educación Nacional (1996) Decreto 709, 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 Bogotá, D. C. MEN

Ministerio de Educación Nacional (2008) Guía para el mejoramiento institucional No. 34 Bogotá D. C. MEN

Ministerio de Educación Nacional (2009) Directiva Ministerial No. 28. Orientaciones para el funcionamiento de los comités territoriales de capacitación de docentes y la organización de los programas de formación de educadores en servicio. Bogotá D. C. MEN

Ministerio de Educación Nacional (2011) Construyendo el Plan Territorial de Formación Docente. Guía para su elaboración. Bogotá D. C. MEN

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2020) Plan de Formación y capacitación 2020 – 2030 Bogotá D. C. Dirección de Empleo Público.