

# MUNICIPIO DE SABANETA

## SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA

### DIRECCIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA

## PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE

2020 -2023

*“... herramienta de gestión a través de la cual las Secretarías de Educación recogen necesidades, expectativas y posibilidades de formación para sus Docentes y Directivos Docentes, y las materializa en una propuesta contextualizada, buscando garantizar el fortalecimiento de los Establecimientos Educativos y el desarrollo de las competencias de los Estudiantes”.*

(DIRECTIVA MINISTERIAL N° 65 del 2015)

*“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”.*

(Art. 38 Decreto 1278 de 2002)

2021



**Palacio Municipal**  
Cra. 45 N° 71 Sur -24  
Código Postal 055450  
**Sabaneta Antioquia**

  
Alcaldía de Sabaneta  
alcalde@sabaneta.gov.co  
www.sabaneta.gov.co  
(57) 4 288 00 98

## EQUIPO SECRETARÍA DE EDUCACIÓN y CULTURA:

**DANIELA MACÍAS VÉLEZ**  
Secretaria de Educación y Cultura

**DANIELA RUÍZ CATAÑO**  
Dirección de Calidad Educativa

**MARÍA JAZMÍN ARCILA MARÍN**  
Dirección de Planeación Educativa

**JULIANA VILLEGAS OROZCO**  
Dirección de Cobertura Educativa

**DAGMAR CASTAÑEDA PENAGOS**  
Dirección de Gestión de Recursos del Sector Educativo

**NURY STELA MONTES POSADA**  
Jefe Núcleo Educativo

## COMITÉ TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE:

Según Resolución N° 147 del 03 de agosto de 2021, “Por la cual se modifica el Artículo 2 de la Resolución 084 del 11 de Noviembre de 2020”, el mismo queda conformado de la siguiente forma:

- El Secretario(a) de Educación o su delegado, quien lo presidirá.
- El Director (a) de Calidad Educativa, quien ejercerá las funciones de Secretario (a) técnica permanente.
- El Director (a) de Gestión de Recursos del Sector Educativo.
- Un Representante de la Fundación Universitaria CEIPA.
- Un Representante de la Corporación Universitaria de Sabaneta – UNISABANETA.
- Un representante de la Fundación Centro Internacional de Educación y Desarrollo Humano - CINDE.
- Un representante de la Corporación Universitaria LASALLISTA.
- Un representante del Comité Académico Territorial (Directivos Docentes de las Instituciones Educativas Oficiales y No Oficiales).
- La coordinación de Inspección y Vigilancia, Jefe de Núcleo Educativo o quien haga sus veces.

## CONTENIDO

### 1. PRESENTACIÓN.

### 2. REFERENTES NORMATIVOS Y DE POLÍTICA EDUCATIVA PARA LA FORMACIÓN DE EDUCADORES

#### 2.1- MARCO NORMATIVO

#### 2.2- POLÍTICA EDUCATIVA PARA LA FORMACIÓN DE EDUCADORES

### 3. REFERENTES CONCEPTUALES PARA LA FORMACIÓN DE EDUCADORES

### 4. CARACTERIZACIÓN DEL CONTEXTO EDUCATIVO

#### 4.1- Instituciones Educativas

#### 4.2- Docentes y Directivos Docentes

#### 4.3- Población Estudiantil

##### 4.3.1- Cobertura bruta y neta

##### 4.3.2- Resultados Pruebas Saber 11 Icfes

### 5. DIAGNÓSTICO E IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN

#### 5.1- Según resultados pruebas externas Saber 11, año 2020

#### 5.2- Según resultados de las pruebas de Desempeño Docente

#### 5.3- Según Planes de Mejoramiento Institucionales

#### 5.4- Según Plan de Desarrollo Municipal 2020 - 2023

#### 5.5- Según Plan Nacional Decenal de Educación 2016 - 2026

#### 5.6- Según Plan Educativo Municipal 2019 - 2030

#### 5.7- Según solicitudes de Docentes y Directivos Docentes

### 6. POLÍTICA MUNICIPAL DE FORMACIÓN DOCENTE

#### 6.1- Misión Formativa del Plan

#### 6.2- Visión Formativa del Plan

### 7. PERFIL DEL DOCENTE y DIRECTIVO DOCENTE

## 8. PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE (PTFD)

8.1- Objetivo General

8.2- Objetivos Específicos

8.3- Estrategias de formación para alcanzar los objetivos

8.4- Líneas de Formación Docente

8.5- Análisis de viabilidad

8.5.1- Viabilidad financiera

8.5.2- Viabilidad Administrativa

8.5.3- Viabilidad Técnica

## 9. ORGANIZACIÓN DE LA OFERTA DE FORMACIÓN (Programa de Formación Docente)

## 10. DEFINICIÓN DE METAS E INDICADORES

## 11. PLAN OPERATIVO

## 12. ALIANZAS PARA LA GESTIÓN

## 13. ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN

## 14. ESTRATEGIAS DE SOCIALIZACIÓN y DIVULGACIÓN DEL PTFD

## BIBLIOGRAFÍA.

- ANEXO:**
- Resolución 084 del 11 de noviembre 2020.
  - Resolución 147 del 03 de agosto de 2021.

## 1. PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo Municipal “**TODOS SOMOS SABANETA - SABANETA CIUDAD PARA EL MUNDO - SABANETA CIUDAD CONSCIENTE 2020 - 2023**”, sintoniza con los objetivos educativos de Antioquia y Colombia, siguiendo parámetros ministeriales que apuntan a la **profesionalización, dignificación y formación de los Docentes y Directivos Docentes, contemplados** en el **Plan Nacional Decenal de Educación 2016 - 2026** y en el **Plan Educativo Municipal 2019 - 2030**.

La Secretaría de Educación y Cultura de Sabaneta, y el Comité Territorial de Formación Docente ubica la capacitación y cualificación continua como elementos primordiales para el reto de la actualización y profesionalización de los Docentes y Directivos Docentes, en un conjunto de acciones para que su labor dentro de las Instituciones Educativas y la comunidad sean un ejercicio en función de un alto nivel profesional, capaz de enfrentar, manejar, administrar y dirigir efectivamente los métodos incluyentes que hoy la investigación, la ciencia, la innovación y el desarrollo humano convocan a potencializar el Sistema Educativo.

Partiendo de la premisa que se está en la búsqueda de unos elementos fundamentales para el desarrollo y la transformación de la sociedad, se considera que el ingrediente más importante para la salud de la democracia es la Educación de la ciudadanía; una Educación con un fuerte contenido humanista y cívico. Se debe desarrollar en los niños, niñas y adolescentes la capacidad del pensamiento crítico, buscar la articulación de un discurso racional y espacios donde debatan y defiendan sus ideas. Para ello, es esencial que tengan un profundo conocimiento del contexto histórico, que entiendan los momentos por los que pasa la Sociedad actual, afectada en todos sus procesos por las dinámicas políticas, económicas, sociales, culturales y de salud, como es la pandemia del COVID-19 que ha afectado todo el andamiaje social, frenando y obstaculizando el desarrollo, especialmente en el Sistema Educativo, y en todos sus niveles.

El Municipio ha consolidado, a través de sus procesos de buen gobierno, una visión de **Ciudad para el Mundo**, donde se pueda internacionalizar la Educación y acercar a los diferentes actores educativos a otras posibilidades de formación para continuar siendo un Municipio modelo en el país, en todo lo relacionado con la Calidad Educativa.

La formación de los Docentes y Directivos Docentes debe responder a sus necesidades, expectativas y retos personales, institucionales y profesionales; a sus necesidades de actualización, investigación e innovación en sus prácticas educativas, de acuerdo al contexto de su Comunidad Educativa.

La formación proyectada en este Plan deberá conducir a la profundización de saberes propios de la actividad Docente, a la gestión de la educación científica e investigativa; que aporte fundamentos a la práctica Docente y la capacidad para innovar e investigar en el campo pedagógico, incluyendo en éste la didáctica y la dimensión curricular. También que se promueva el saber ético del Docente y Directivo Docente, para que este pueda contribuir efectivamente con la formación integral de los Estudiantes y sus proyectos de vida, apuntando a la construcción continúa de los niveles de convivencia, tolerancia, responsabilidad y democracia. Adicionalmente, se apunta a considerar las necesidades más sentidas de la Educación en el municipio de Sabaneta para la formación y cualificación Docente, como es el uso pedagógico de las metodologías de la información y la comunicación (Tics) en tiempos de pandemia y post pandemia, asociadas a nuevas metodologías de aprendizaje y enseñanza, como es la alternancia; modelos flexibles (barreras para el aprendizaje, inclusión, investigación en el aula, entre otras); el dominio de una segunda lengua; el fortalecimiento pedagógico, emocional y vocacional del Docente para la mejora del quehacer educativo.

En consecuencia, la Secretaría de Educación y Cultura presenta a la Comunidad Educativa del municipio de Sabaneta, el Plan Territorial de Formación Docente 2020 - 2023, que busca el reconocimiento de la actividad profesional de los Docentes y Directivos Docentes, en la necesidad de su cualificación como una condición para que la educación que reciben los niños, niñas y adolescentes sea pertinente y adecuada a los requerimientos derivados de la realidad del Municipio, del Departamento, del País y del mundo. En este sentido, dicho Plan será el documento guía para el desarrollo de procesos y acciones de formación, y mejoramiento profesional para avanzar en la consecución de una educación de calidad en la cual participan diferentes Dependencias de la Secretaría, Dependencias de la Administración Municipal y el Comité Territorial de Formación Docente.

## 2. REFERENTES NORMATIVOS Y DE POLÍTICA EDUCATIVA PARA LA FORMACIÓN DE EDUCADORES.

### 2.1- MARCO NORMATIVO:

La Formación Docente que debe garantizar e implementar el Estado, a través de distintas estrategias, hace parte de los derechos de los maestros y maestras, y es fundamental para el buen desarrollo de los procesos educativos y de una manera especial para el mejoramiento de la calidad en la educación. La formulación del Plan Territorial de Formación Docente 2020 - 2023, tiene en cuenta la normatividad y las políticas públicas vigentes, a nivel local y nacional, y conceptos de entidades internacionales sobre formación y buen ejercicio de la profesión Docente. Para el caso del municipio de Sabaneta el PTFD está amparado en:

- Constitución Política de Colombia, Artículos 67 y 68.
- Ley General de Educación, Ley 115 de 1994, Artículos 109,110, 111, 112, 114.
- Decreto 1860 de agosto 3 de 1994.
- Decreto 709 de 1996, Artículos 2, 4, 5, 6, 7, 20 (incorporado en el Decreto 1075 de 2015).
- Decreto 2277 de 1979, Artículos 56,58.
- Decreto 1278 de 2002, Artículo 38.
- Ley 715 de 2001, Artículo 5.
- Decreto 2035 de 2005.
- Decreto 4790 de 2008.
- Decreto 1075 de 2015, Artículos 2.4.2.1.3.1.2 - 2.4.2.1.3.5.1- 2.4.2.1.3.5.2.
- Resolución 5443 de 2010.
- Resolución 084 del 11 de noviembre de 2020.
- Resolución 147 del 03 de agosto de 2021.

### 2.2- POLÍTICA EDUCATIVA PARA LA FORMACIÓN DE EDUCADORES:

- Sistema Colombiano de Formación de Educadores y Lineamientos de Política, MEN 2013.
- Plan Nacional Decenal de Educación 2016 - 2026, “El camino hacia la Calidad y Equidad”. Desafíos Estratégicos: 1 - 4 - 5 - 6 - 8 – 10.
- Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022, “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad.”



- Plan de Desarrollo Departamental 2020 - 2023, “Unidos por la Vida.”
- Plan de Desarrollo Municipal 2020 - 2023, “TODOS SOMOS SABANETA - SABANETA CIUDAD PARA EL MUNDO - SABANETA CIUDAD CONSCIENTE.”
- Plan Educativo Municipal 2019 – 2030.
- Directiva Ministerial 27 de 2009.
- Directiva Ministerial 28 de 2009.
- Guía: “Construyendo el Plan Territorial de Formación Docente 2011”. MEN. Dirección de Calidad para la Educación Preescolar, Básica y Media. Subdirección de Fomento de Competencias.
- Directiva Ministerial 65, del 30 de noviembre de 2015.
- Recomendaciones para la formulación, implementación y evaluación de Políticas Locales de Formación de Educadores y Planes Territoriales de Formación Docente. 2021. MEN. Dirección de Calidad para la Educación Preescolar, Básica y Media. Subdirección de Fomento de Competencias.
- Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible ONU, Objetivo 4 Educación de Calidad. Meta 4.7
- Misión Internacional de sabios para el avance de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Apartado 4.2 “Educación, desarrollo y transformación de la sociedad.”

En el concepto de organismos internacionales, como el Banco Interamericano de Desarrollo - BID - y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación - UNESCO -, apuntan a que la Formación de Docentes debe responder a las necesidades de la educación en la actualidad, y ello implica que los Estados deben trabajar en aspectos como:

- Hacer atractiva la Profesión Docente, motivando a los Educadores para ejercer un buen desempeño; lo que implica trabajar por su revalorización social, estableciendo expectativas claras para ellos y apoyándolos para mejorar la enseñanza.
- Garantizar estabilidad a los Docentes más capaces e idóneos en las Instituciones Educativas, mediante programas de estímulos e incentivos por su labor, según disposiciones en cada Estado.
- Directivos Docentes bien formados para liderar los procesos en cada área de Gestión Escolar en las Instituciones Educativas, y liderar el Equipo Docente hacia buenas Prácticas Pedagógicas.

- Fortalecer la Formación Disciplinar (lo específico de un área) y la formación pedagógica.
- Fortalecimiento y mejoramiento de la formación a lo largo de toda la Carrera Docente.
- Desarrollar Sistemas de Evaluación a través de estándares básicos consensuados entre el Estado, las Instituciones Formadoras, las Asociaciones de Profesores y los Docentes.
- Diseñar y fortalecer Programas de Formación Docente que sean capaces de dar respuesta a las demandas contextuales y culturales de la práctica educativa en cada región.
- El aprendizaje de una segunda lengua.

### 3. REFERENTES CONCEPTUALES PARA LA FORMACIÓN DE EDUCADORES.

La Formación de Docentes y Directivos Docentes está relacionada con el desarrollo de los Sistemas Escolares. Distintas herramientas, programas y métodos han sido elaborados para cualificar o capacitar más y de una mejor manera al profesorado. Se ha considerado que el Docente debe poseer una sólida formación humanística, pedagógica y de métodos.

Con los actuales cambios, transformaciones y desarrollos acelerados de la Sociedad, aparece un nuevo discurso sobre la Formación Docente. Este discurso parte del hecho de que los aprendizajes son complejos y cambian, producto de la revolución tecnológica. Esta perspectiva está relacionada con el concepto de la educación a lo largo de la vida, y de conceptos como la flexibilidad, aprendizaje por proyectos, eficacia, eficiencia, integración, continuidad, todos ellos forjados en el seno de la calidad. Desde finales de 1990 el nuevo discurso educativo gira en torno a dicho concepto y esto ha influido considerablemente en la formación del profesorado.

Lo anterior ha generado la tesis de que la Formación Docente es la base de una educación de calidad, pues 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 formación y capacitación, debido a que las realidades escolares son dinámicas, complejas y diversas. La Institución Educativa vive diferentes procesos en su interior, y diferentes prácticas la dinamizan. Entre los procesos más importantes está la enseñanza y el aprendizaje, y todo lo que este proceso conlleva, siendo este escenario en donde aparece la perspectiva del Desarrollo Profesional Docente para la toma de conciencia del sujeto profesor por formarse cada vez más y mejor. Es en este ámbito, donde aparecen las comunidades de aprendizaje como un factor de conciencia sobre la necesidad de formarse tanto en la práctica como en la teoría. Adicionalmente, es imprescindible renovar las posibilidades de cualificación del ejercicio profesional docente y generar en los maestros actitudes y aptitudes de cambio, frente a los nuevos retos de la educación, la pedagogía y las tecnologías. Es necesario que el Docente piense y actúe como sujeto de saber, y sea capaz de producir conocimientos e innovaciones en su contexto particular.

En 1994, el informe de la **Misión de Ciencia, Educación y Desarrollo** destacó la importancia de la Educación y la Formación de los Maestros. En el informe general, titulado “*Colombia al filo de la Oportunidad*” (1994), se plasmaron las siguientes observaciones:

- Cualquier intento de mejorar la Educación está íntimamente ligado con el estatus, el desempeño, la formación, las organizaciones y movimientos de los Maestros.
- La precaria formación inicial y la escasez de programas de formación continua tienen efectos directos en el desempeño cotidiano del Educador en el aula de clase, y se unen al poco aprecio social por su tarea y en el deterioro de su autoimagen.
- La Ley General de Educación abre posibilidades para recuperar el estatus social del educador y dignificar su ejercicio profesional y su función social.
- La recuperación de la dignidad y autoestima de los educadores es un trabajo conjunto entre los educadores, el Estado y la Sociedad Civil.
- Existen dos tendencias respecto de lo que debe ser la Formación Docente. Una de ellas hace énfasis en la formación sólida en una o varias disciplinas del conocimiento antes de complementarla con la formación pedagógica correspondiente. La otra, opta por la preparación de un profesional de la pedagogía, entendida ésta como la ciencia comprensiva que trata todos los aspectos involucrados en la Educación, complementada después con la especialización en un área del conocimiento. Esta Misión aprecia las ventajas de las dos tendencias, e invita a impulsar la puesta en práctica de ambas en Instituciones de la más alta calidad académica.

Otras recomendaciones útiles se encuentran en el informe de la Unesco (1996), titulado: “*La Educación encierra un tesoro*”, preparado por un grupo de expertos de diferentes países bajo la dirección de Jacques Delors. Específicamente, sobre la Formación de Educadores, hace las siguientes recomendaciones:

- Aunque es muy diversa la situación psicológica y material de los educadores, es indispensable revalorizar su estatus. La sociedad tiene que reconocer al maestro como tal y dotarle de la autoridad necesaria y de los adecuados medios de trabajo.
- A los educadores les concierne el imperativo de actualizar sus conocimientos y sus competencias. Su vida profesional requiere que perfeccionen su arte y aprovechen las experiencias que brindan las esferas de la vida económica, social y cultural.
- Es indispensable que los educadores transiten hacia diversas maneras de trabajo en equipo, a fin de adaptar mejor sus prácticas a las características particulares de los estudiantes.

- El informe hace énfasis en la importancia del intercambio entre Docentes y de la asociación entre Instituciones de diferentes países, que aportan un valor añadido indispensable a la calidad de la educación y, al mismo tiempo, a la apertura de la mente hacia otras culturas y experiencias.

En 2007 se publicó un informe preparado por la consultora estadounidense McKinsey, en el que se muestra cómo el éxito educativo depende de la formación del profesorado, y cómo los profesores son la pieza clave de todo. Se concluye: **“la calidad de un Sistema Educativo no puede ser mejor que la de sus profesores”**.

Otros aspectos propios de los análisis más recientes que inciden de manera muy importante en los Sistemas Educativos y en particular, en las dinámicas profesionales de los educadores para tener en cuenta en el diseño del PTFD, son:

- Los Educadores y el derecho a la Educación.
- La calidad de la educación.
- Énfasis en los procesos de Formación Continua de los educadores.
- La pertinencia de la formación en el ámbito local.
- El fortalecimiento de la Identidad Institucional.

#### 4. CARACTERIZACIÓN DEL CONTEXTO EDUCATIVO.

Sabaneta está ubicada al suroriente del Departamento de Antioquia, y hace parte del Área Metropolitana del Valle de Áburrá. Limita al Norte y Oriente con el municipio de Envigado, por el Occidente con los municipios de Itagüí y La Estrella, y por el Sur con Caldas y La Estrella. Tiene vida jurídica de orden Municipal desde el 1° de enero de 1968; anteriormente perteneció como corregimiento al municipio de Envigado. Actualmente es uno de los territorios más dinámicos del país; es el Municipio más pequeño de Colombia. Cuenta con una superficie total de 15 km<sup>2</sup>. El 26.66% de su territorio (4 Km<sup>2</sup>) corresponden a la zona urbana y 73,33% (11 km<sup>2</sup>) a la zona rural. Es un Municipio poblacionalmente urbano y territorialmente rural. En el Municipio se reconocen 31 barrios y seis veredas.

La población del Municipio, su mayor activo desde la perspectiva educativa y cultural, viene en un acelerado proceso de crecimiento, lo que dificulta un diagnóstico confiable y actualizado. El censo realizado en 2005 por el DANE, proyectaba una población para el Municipio cercana a los 54 mil habitantes para el año 2018 (datos del Plan de Desarrollo de Sabaneta 2016-2019). Según el Plan de Desarrollo Municipal 2020 – 2023, la población actual es de 87.981 habitantes. Dicha población se divide en 53.5% mujeres (47.033) y 46.5% hombres (40.948). La población urbana se aproxima al 88% (77.424) y la rural al 12% (10.557).

Sin embargo, desde otro análisis se considera que el crecimiento poblacional de Sabaneta en los últimos 15 años desborda los cálculos y tendencias con las cuales se pronostica la población para el momento actual. Tal pronóstico parte de la hipótesis de que hay alrededor de 25.000 viviendas habitadas, lo cual permite aseverar, según el Plan Básico de Ordenamiento Territorial (PBOT), que Sabaneta tiene aproximadamente 109.000 habitantes.

En términos de razas, el 1% de la población se reconoce como mulata y afro descendiente; estamos hablando de una minoría étnica de más de 800 habitantes, la cual debe ser reconocida como un reto en materia de inclusión.

#### 4.1- Instituciones Educativas.

El Municipio cuenta con 8 Instituciones Educativas Oficiales. De estas, 3 se ubican en zona rural: Veredas, Pan de Azúcar (I.E Presbítero Antonio Baena Salazar), La Doctora (I.E. Primitivo Leal La Doctora) y María Auxiliadora (I.E. María Auxiliadora). Las demás Instituciones Públicas son, María Mediadora -en el norte del Municipio-, Rafael J. Mejía -en el sur-, José Félix de Restrepo -suroccidente-, Adelaida Correa Estrada -centro- y Concejo de Sabaneta José María Ceballos Botero al nororiente.

Las Instituciones Educativas Públicas y Privadas del Municipio, para los distintos niveles, se resume en el siguiente cuadro:

Nivel Educativo/Tipo de Establecimientos	N°. EE Educación Inicial	N°. EE de EPBM	N°. EE de EBM	N°. EE de EPB	N°. EE de ETHD	N°. EE Educación de Adultos	Total
Establecimientos Educativos Oficiales	3	8			1	1	13
Establecimientos Educativos no Oficiales	23	8	1	1	14	1	48
Totales	26	16	1	1	15	2	61

FUENTE. Unidad de Inspección y Vigilancia, Secretaría de Educación y Cultura. Febrero 2021.

Con respecto a los Ambientes de Aprendizaje existentes en el territorio, es necesario reconocer y validar los Campus de las Instituciones de Educación Superior (IES) asentadas en Sabaneta. La necesidad de tener un Sistema de Educación Integral que conecte a los diferentes eslabones (Jardines Infantiles y Centros de Preescolar, Instituciones de Educación Básica y Media, IES y Centros de Formación no Formal) es un reto fundamental para elevar la calidad de la educación en el Municipio.

#### 4.2- Docentes y Directivos Docentes.

I.E	Docentes Preescolar	Docentes Primaria	Docentes Secundaria	Apoyo	Aceleración	Aprendizajes Básicos	Docente Orientador	Rector	Coordinador	TOTAL
María Mediadora	1	5	8					1	1	16
Adelaida Correa	3	11	16				1	1	2	34
Concejo de Sabaneta	1	5	8				1	1	2	18
Rafael J. Mejía	2	13	27	1			1	1	2	47
José Félix de Restrepo	2	13	27		1	1	1	1	2	48
Primitivo Leal La Doctora	2	11	17	1				1	1	33
María Auxiliadora	1	5	13					1		20
Presbítero Antonio Baena	2	9	13				1	1	1	27
Núcleo Educativo										1
Total Urbano	9	47	87	1	1	1	4	5	9	145
Total Rural	5	25	42	1	0	0	1	3	2	79
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>72</b>	<b>129</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>244</b>

FUENTE. Jefatura Talento Humano Docentes. Datos a 2021.

#### Número de Docentes por Género:

Mujeres: 169

Hombres: 75



### Número de Docentes por Rango de Edad:

De 26 a 30 años:	11
De 31 a 35 años:	20
De 36 a 40 años:	25
De 41 a 45 años:	39
De 46 a 50 años:	35
De 51 a 55 años:	67
De 56 a 60 años:	25
De 61 a 65 años:	16
De 66 a 70 años:	6

### Número de Docentes por Años de Servicio:

De 1 a 5 años:	76
De 6 a 10 años:	38
De 11 a 15 años:	29
De 16 a 20 años:	20
De 21 a 25 años:	50
De 26 a 30 años:	15
De 31 a 35 años:	9
De 36 y más años:	7

### Número de Docentes según Estudios realizados:

Normalistas:	2
Licenciados:	47
Profesionales:	16
Especialistas:	105
Magister:	72
Post grado:	2

Docentes y Directivos Docentes		Porcentaje
Decreto 2277 de 1979	117	48 %
Decreto 1278 de 2002	127	52 %
<b>Total Docentes y Directivos Docentes</b>	<b>244</b>	<b>100%</b>

FUENTE. Jefatura Talento Humano Docentes, 2021.

### Escalafón Docente

Decreto 2277			Decreto 1278		
Grado Escalafón	Nº Docentes y Directivos	Porcentaje Docentes y Directivos	Grado Escalafón	Nº Docentes y Directivos	Porcentaje Docentes y Directivos
8	1	1%	1A	2	1.5%
11	5	4%	1B	1	0.8%
12	3	3%	1C	1	0.8%
13	6	5%	2A	30	24%
14	102	87%	2AE	1	0.8%
			2AM	3	3%
			2B	10	8%
			2BE	5	4%
			2BM	13	10%
			2C	5	4%
			2CE	1	0.8%
			2CM	5	4%
			2D	1	0.8%
			2DM	2	1.5%
			3AM	22	17%
			3BM	8	6%
			3CM	7	5%
			3DM	10	8%
<b>Total Docentes 2277</b>	<b>117</b>	<b>100%</b>	<b>Total Docentes 1278</b>	<b>127</b>	<b>100%</b>

FUENTE. Jefatura Talento Humano Docentes. 2021.

## RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE 2020 (Decreto 1278/2002)

FUENTE. Humano Web. Evaluación Educativa.

Docentes en Nivel <b>Sobresaliente</b>	83
Docentes en Nivel <b>Satisfactorio</b>	10
Docentes en Nivel <b>No Satisfactorio</b>	1
Incapacitadas	2
<b>Para un Total de</b>	<b>96</b>

La población objeto de evaluación en el Municipio de Sabaneta en el año 2020 fue de 98 personas, según el **Humano Web**; de los cuales 6 son Coordinadores, 5 Docentes Orientadores y 87 Docentes, bajo el Decreto 1278 del año 2002, que laboraron en las ocho (8) Instituciones Educativas Oficiales del Municipio de Sabaneta. Dentro de este número de evaluados, 83 Docentes se ubicaron en una calificación **Sobresaliente** para el año 2020, evidenciando un trabajo ejemplar, en donde sus resultados impactaron de buena manera el cumplimiento de las Metas Institucionales. Además, sus Competencias Comportamentales tuvieron un impacto positivo en los demás miembros de la Comunidad Educativa y dentro de los Procesos Institucionales.

De los 98 Docentes y Directivos Docentes a evaluar, no se realiza la Evaluación de dos de ellos, debido a una incapacidad prolongada, que no cuenta con los días necesarios para realizar el proceso evaluativo. Adicional a esto, se contó con la evaluación, en período de prueba, de dos Docentes que aprobaron satisfactoriamente su proceso.

### 4.3- Población Estudiantil.

FUENTE. Subdirección de Cobertura Educativa. Secretaría de Educación y Cultura. Datos al 30 de abril de 2021.

ALUMNOS MATRICULADOS EN PREESCOLAR, BÁSICA PRIMARIA, SECUNDARIA, MEDIA ACADÉMICA, DEL SECTOR OFICIAL (URBANO Y RURAL)					
Sector Oficial	Preescolar	Básica Primaria	Secundaria	Media Académica	CLEI
Zona Urbana	325	1.972	1.934	812	226
Zona Rural	158	836	880	319	0
<b>TOTAL</b>	<b>483</b>	<b>2.808</b>	<b>2.814</b>	<b>1.131</b>	<b>226</b>
ALUMNOS MATRICULADOS EN PREESCOLAR, BÁSICA PRIMARIA, SECUNDARIA, MEDIA ACADÉMICA, DEL SECTOR PRIVADO (URBANO Y RURAL)					
Sector Privado	Preescolar	Básica Primaria	Secundaria	Media Académica	CLEI
Zona Urbana	273	1.013	845	304	100
Zona Rural	175	602	379	141	0
<b>TOTAL</b>	<b>448</b>	<b>1.615</b>	<b>1.224</b>	<b>445</b>	<b>100</b>
GRUPOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS EN PREESCOLAR, BÁSICA PRIMARIA, SECUNDARIA, MEDIA ACADÉMICA, DEL SECTOR OFICIAL (ZONA URBANA Y RURAL)					
Sector Oficial	Preescolar	Básica Primaria	Secundaria	Media Académica	CLEI
Zona Urbana	9	45	19	11	2 o 1
Zona Rural	5	23	7	7	0
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>68</b>	<b>26</b>	<b>18</b>	<b>2 o 1</b>
GRUPOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS EN PREESCOLAR, BÁSICA PRIMARIA, SECUNDARIA, MEDIA ACADÉMICA, DEL SECTOR PRIVADO					
Sector Privado	Preescolar	Básica Primaria	Secundaria	Media Académica	CLEI
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>74</b>	<b>51</b>	<b>22</b>	<b>6</b>

**MATRÍCULA 2019.** 7.799 Estudiantes.

**MATRÍCULA 2020.** 7.807 Estudiantes.

**MATRÍCULA AL 31 DE MARZO 2021.** 7462 Estudiantes.

### 4.3.1- Cobertura Bruta y Neta.

2020	TASA COBERTURA BRUTA	TASA COBERTURA NETA
PREESCOLAR	90.63%	78.36%
PRIMARIA	102.21%	93.54%
SECUNDARIA	125.55%	99.97%
MEDIA ACADÉMICA	95.56%	62.63%

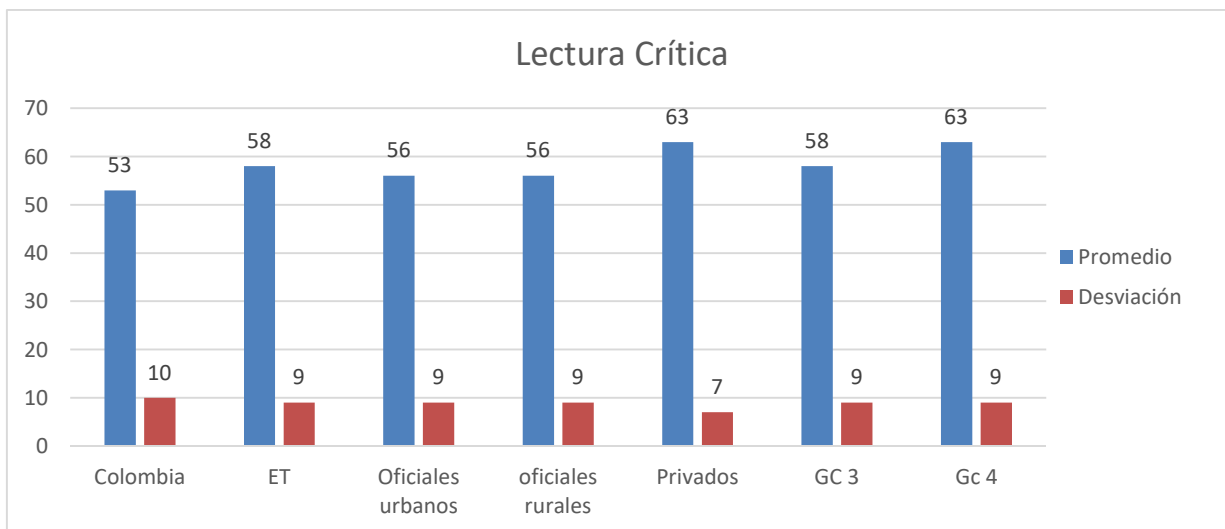
FUENTE. Subdirección de Cobertura Educativa. Secretaría de Educación y Cultura. 2021.

### 4.3.2- Resultados Pruebas Saber 11° ICFES.

Año 2020

RESULTADOS POR NIVELES DE DESEMPEÑO EN CADA UNA DE LAS CINCO PRUEBAS QUE COMPONEN EL EXAMEN SABER 11°, DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

#### LECTURA CRÍTICA:



FUENTE. Evaluación Educativa.

## Análisis

El promedio del componente de Lectura Crítica con relación a Colombia (53), con la ET (58); se evidencia que la ET está por encima del promedio Nacional en un 9%.

Haciendo un análisis del componente referente a los niveles de agregación con relación al promedio de Colombia, se evidencia que:

- \*Los Oficiales Urbanos ET, se encuentran por encima del promedio Nacional con un 7 %.
- \*Los Oficiales Rurales ET, se encuentran por encima del promedio Nacional con un 7 %.
- \*Los privados ET, se encuentran por encima del promedio de Colombia en un 18%.

Haciendo un análisis del componente referente a los niveles de agregación, con relación al promedio de la ET (Promedio 58-Lectura Crítica), se observa que:

- \*Los Oficiales Urbanos ET, obtuvieron un 3% menos que el promedio de la ET.
- \*Los Oficiales Rurales ET, obtuvieron un 3% menos que el promedio de la ET, igual a los Oficiales Urbanos.
- \*Los Privados, por su parte, obtuvieron un 9% más que el promedio de la ET.

## Porcentaje de Estudiantes por Niveles de Desempeño de Lectura Crítica.

Nivel de Agregación	Niveles de Desempeño			
	1	2	3	4
Colombia	4% ▼	36% ▼	49% ▲	10% ▲
ET	1%	18%	60%	21%
Oficiales urbanos	1% ●	22% ▼	62% ▼	15% ▲
Oficiales rurales	3% ▼	25% ▼	57% ▲	15% ▲
Privados ET	1% ●	6% ▲	58% ▲	35% ▼
GC 3 ET	1% ●	19% ▼	60% ●	20% ▲
GC 4ET	2% ▼	6% ▲	51% ▲	40% ▼

Con relación a los cuatro niveles de desempeño de Lectura Crítica, el nivel de la ET es 3, representado en un 60% de los resultados, seguido del Nivel 4 con un 21% y un nivel 2 con 18%.

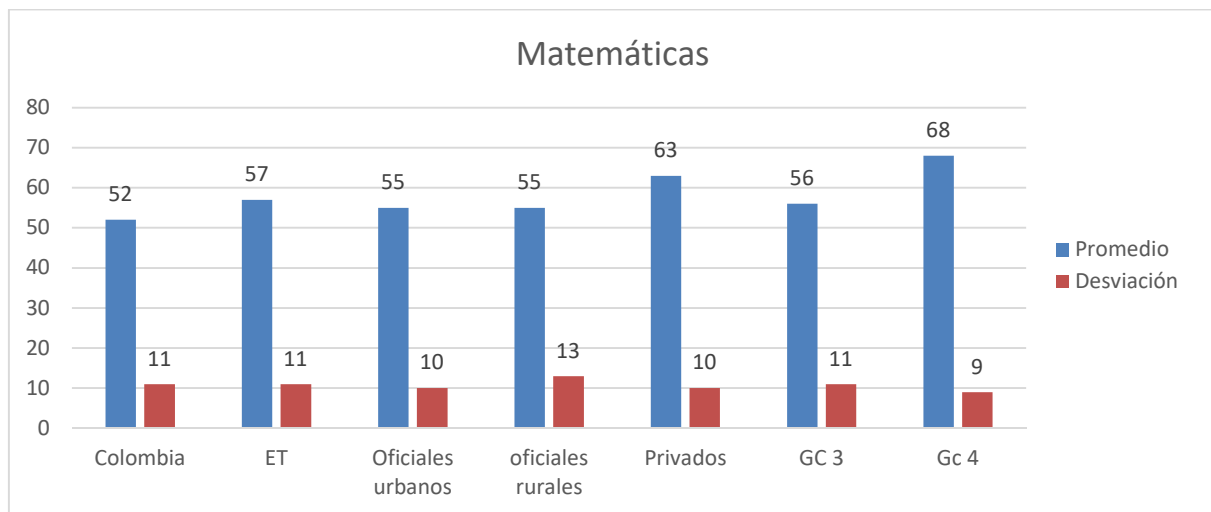
**Observación y Orientación.** Como ET se deben procurar estrategias que permitan mantener el nivel actual (3), y establecer gradualmente un incremento porcentual del nivel 4; además disminuir el nivel 1 y 2 anualmente, migrando al nivel 3.

**Para las Instituciones Educativas Oficiales, los resultados se establecen así:**

LECTURA CRÍTICA	
I.E. ADELAIDA CORREA ESTRADA	57
I.E. PRESBITERO ANTONIO BAENA SALAZAR	58
I.E. CONCEJO DE SABANETA (JOSE MARIA CEBALLOS BOTERO)	57
I.E. JOSÉ FÉLIX DE RESTREPO VELÉZ	57
I.E. MARIA MEDIADORA	59
I.E. PRIMITIVO LEAL LA DOCTORA	56
I.E. RAFAEL J. MEJIA	54
I.E. MARIA AUXILIADORA	54

El promedio obtenido por las 8 Instituciones Educativas Oficiales de nuestro Municipio, se encuentra en un nivel de desempeño 3, lo que nos permite entender que nuestros Estudiantes evidencian un desempeño adecuado en las competencias exigibles para las preguntas del examen. Aunque se observa que el área de lectura crítica tuvo un descenso de 3 puntos en la I.E María Auxiliadora, 2 puntos en la I.E Rafael J. Mejía y 1 en la I.E Adelaida Correa; en general tanto los urbanos como los rurales estuvieron un 3% por debajo del promedio de la ET.

### MATEMÁTICAS:



## Análisis

El promedio del componente de Matemáticas, relacionando a Colombia (52) con la ET (57), se evidencia que la ET está por encima del promedio Nacional en un 10%. Haciendo un análisis del componente, referente a los niveles de agregación con relación al promedio de Colombia, se evidencia que:

- \*Los Oficiales Urbanos ET, se encuentran por encima del promedio Nacional con un 6%.
- \*Los Oficiales Rurales ET, se encuentran por encima del promedio Nacional con un 6%.
- \*Los Privados ET, se encuentran por encima del promedio de Colombia en un 21%.

Haciendo un análisis del componente, referente a los niveles de agregación con relación al promedio de la ET (Promedio 57-Matemáticas), se observa que:

- \*Los Oficiales Urbanos ET, obtuvieron un 4% menos que el promedio de la ET.
- \*Los Oficiales Rurales ET, obtuvieron un 4% menos que el promedio de la ET, igual a los Oficiales Urbanos.
- \*Los Privados por su parte, obtuvieron un 11% más que el promedio de la ET.

## Porcentaje de Estudiantes por Niveles de Desempeño en Matemáticas.

Nivel de Agregación	Niveles de Desempeño			
	1	2	3	4
Colombia	7% ▼	37% ▼	50% ▲	5% ▲
ET	4%	21%	65%	10%
Oficiales urbanos	5% ▼	26% ▼	65% ●	5% ▲
Oficiales rurales	6% ▼	29% ▼	60% ▲	5% ▲
Privados ET	2% ▲	9% ▲	68% ▼	21% ▼
GC 3 ET	4% ●	23% ▼	66% ▼	7% ▲
GC 4ET	0% ▲	4% ▲	55% ▲	40% ▼

Con relación a los cuatro niveles de desempeño de Matemáticas, el nivel de la ET es de 3, representado en un 65% de los resultados, seguido del Nivel 2 con un 21% y un nivel 4 con 10%.



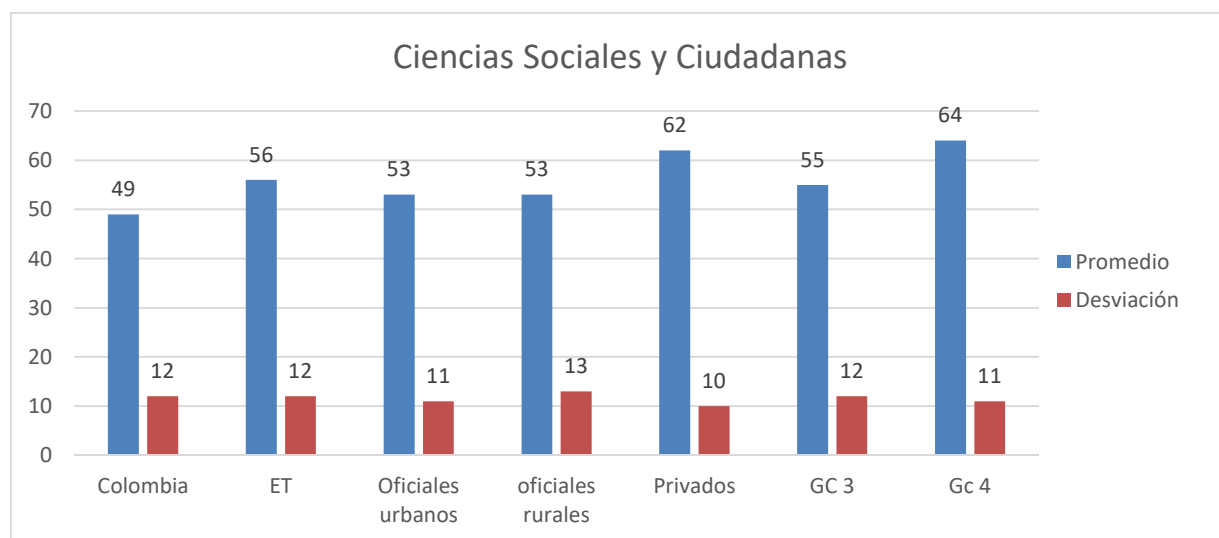
**Observación y orientación.** Como ET se debe procurar por estrategias que permitan mejorar el nivel de desempeño de Matemáticas en los resultados de las Pruebas Saber 11 en los EE, en donde como meta se establezca gradualmente un incremento porcentual del nivel 2, manteniendo el nivel 3 y disminuyendo el nivel 1 y 2 anualmente.

**Para las Instituciones Educativas Oficiales, los resultados se establecen así:**

MATEMÁTICAS	
I.E. ADELAI DA CORREA ESTRADA	56
I.E. CONCEJO DE SABANETA (JOSÉ MARIA CEBALLOS BOTERO)	59
I.E. MARIA MEDIADORA	60
I.E. PRIMITIVO LEAL LA DOCTORA	55
I. E. PRESBITERO ANTONIO BAENA SALAZAR	56
I. E. JOSÉ FÉLIX DE RESTREPO VELÉZ	56
I. E. RAFAEL J. MEJÍA	51
I. E. MARIA AUXILIADORA	53

Para el área de Matemáticas observamos que las (8) ocho Instituciones Educativas Oficiales del Municipio de Sabaneta, se encuentran en un nivel de desempeño 3, la Institución Concejo de Sabaneta para el año 2020 logró subir 5 puntos, evidenciando que su estrategia desarrollada permite que sus Estudiantes tengan un desempeño adecuado en las competencias exigibles para este nivel.

### CIENCIAS SOCIALES Y COMPETENCIAS CIUDADANAS.



## Análisis.

El promedio del componente de Sociales y Ciudadanas con relación a Colombia (49) y la ET (56); se evidencia que la ET está por encima del promedio Nacional en un 10%.

Haciendo un análisis del componente, referente a los niveles de agregación con relación al promedio de Colombia, se evidencia que:

- \*Los Oficiales Urbanos ET, se encuentran por encima del promedio Nacional en un 8%.
- \*Los Oficiales Rurales ET, se encuentran por encima del promedio Nacional con un 8%.
- \*Los Privados ET, se encuentran por encima del promedio de Colombia en un 26%.

Haciendo un análisis del componente, referente a los niveles de agregación con relación al promedio de la ET (Promedio 56- Sociales y Ciudadanas), se observa que:

- \*Los Oficiales Urbanos ET, obtuvieron un 5% menos que el promedio de la ET.
- \*Los Oficiales Rurales ET, obtuvieron un 5% menos que el promedio de la ET, igual que los Oficiales Urbanos.
- \*Los Privados por su parte, obtuvieron un 11% más que el promedio de la ET.

## Porcentaje de Estudiantes por Niveles de Desempeño en Ciencias Sociales.

Nivel de Agregación	Niveles de Desempeño			
	1	2	3	4
Colombia	27% ▼	42% ▼	27% ▲	4% ▲
ET	12%	35%	44%	9%
Oficiales urbanos	14% ▼	42% ▼	39% ▲	5% ▲
Oficiales rurales	20% ▼	37% ▼	36% ▲	8% ▲
Privados ET	3% ▲	20% ▲	59% ▼	18% ▼
GC 3 ET	12% ●	37% ▼	43% ▲	8% ▲
GC 4ET	6% ▲	9% ▲	60% ▼	26% ▼

Con relación a los cuatro niveles de desempeño de Ciencias Sociales y Ciudadanas, el nivel de la ET es 3, representado en un 44% de los resultados, seguido del Nivel 2 con un 35% y un nivel 1 con 12%.

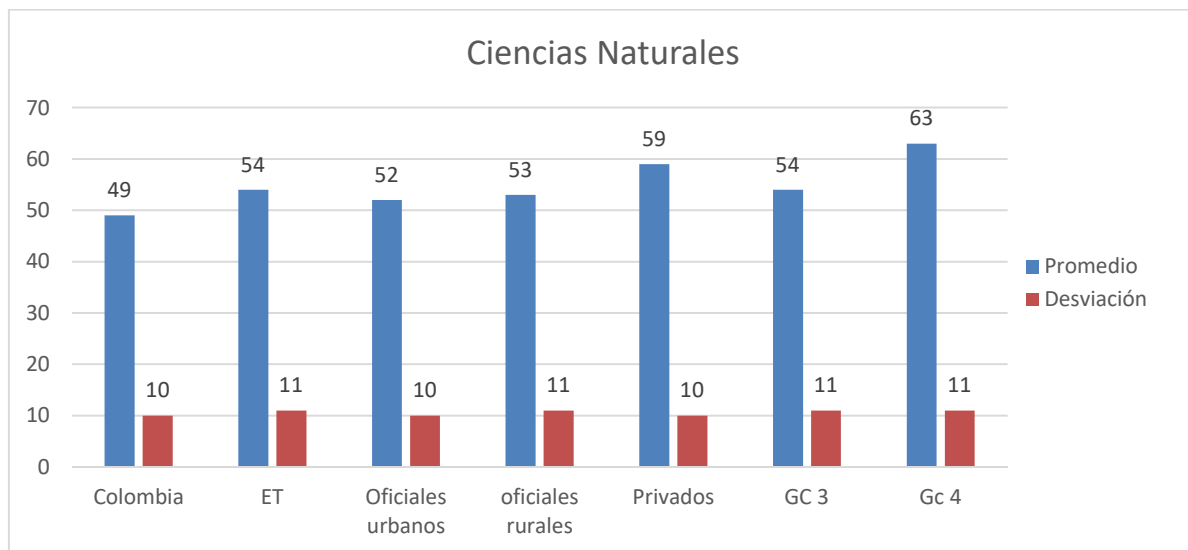
**Observación y Orientación.** Como ET se deben procurar estrategias que permitan mejorar el nivel de desempeño de Ciencias Sociales y Ciudadanas en los resultados de las pruebas Saber 11 en los EE, donde como meta, se establezca gradualmente un incremento porcentual a nivel 3, de un 5% anual.

**Para las Instituciones Educativas Oficiales, los resultados se establecen así:**

SOCIALES Y COMPETENCIAS CIUDADANAS	
I.E. ADELAIDA CORREA ESTRADA	54
I.E. PRESBITERO ANTONIO BAENA SALAZAR	57
I.E. CONCEJO DE SABANETA (JOSÉ MARIA CEBALLOS BOTERO)	54
I. E. JOSÉ FÉLIX DE RESTREPO VELÉZ	55
I. E. PRIMITIVO LEAL LA DOCTORA	52
I. E. RAFAEL J. MEJÍA	51
I. E. MARIA MEDIADORA	57
I. E. MARIA AUXILIADORA	50

En el área de Sociales y Competencias Ciudadanas, podemos observar que 7 Instituciones Educativas del Municipio de Sabaneta se encuentran en un nivel de desempeño 3, y una de ellas bajó al nivel 2, siendo esta María Auxiliadora con 50 puntos. Esto nos indica que los Estudiantes logran un aporte importante al identificar algunos conceptos básicos de las Ciencias Sociales y los modelos conceptuales, valorando y contextualizando la información presentada en una fuente.

### CIENCIAS NATURALES.



## Análisis.

El promedio del componente de Ciencias Naturales con relación a Colombia (49) y la ET (54), se evidencia que la ET está por encima del promedio Nacional en un 10%, tal como sucede con Ciencias Sociales y Ciudadanas.

Haciendo un análisis del componente, referente a los niveles de agregación con relación al promedio de Colombia, se evidencia que:

- \*Los Oficiales Urbanos ET, se encuentran por encima del promedio Nacional con un 6%.
- \*Los Oficiales Rurales ET, se encuentran por encima del promedio Nacional con un 8%, como sucede con Ciencias Sociales.
- \*Los Privados ET, se encuentran por encima del promedio de Colombia en un 20%.

Haciendo un análisis del componente, referente a los niveles de agregación con relación al promedio de la ET (Promedio 54 - Ciencias Naturales), se observa que:

- \*Los Oficiales Urbanos ET, obtuvieron un 4% menos que el promedio de la ET.
- \*Los Oficiales Rurales ET, obtuvieron un 2% menos que el promedio de la ET, igual que los Oficiales Urbanos.
- \*Los Privados, por su parte, obtuvieron un 9% más que el promedio de la ET.

## Porcentaje de Estudiantes por Niveles de Desempeño en Ciencias Naturales.

Nivel de Agregación	Niveles de Desempeño			
	1	2	3	4
Colombia	23% ▼	50% ▼	25% ▲	2% ▲
ET	13%	39%	42%	6%
Oficiales urbanos	16% ▼	45% ▼	37% ▲	3% ▲
Oficiales rurales	16% ▼	41% ▼	38% ▲	5% ▲
Privados ET	6% ▲	27% ▲	55% ▼	12% ▼
GC 3 ET	14% ▼	40% ▼	41% ▲	5% ▲
GC 4ET	4% ▲	19% ▲	55% ▼	21% ▼

Con relación a los cuatro niveles de desempeño de Ciencias Naturales, el nivel de la ET es 3, representado en un 42% de los resultados, seguido del Nivel 2 con un 39% y el nivel 1 con 13%.

Pese a que a la ET está en un nivel de desempeño 3 en general, se evidencia que el nivel de agregación de Oficiales Urbanas y Rurales ET, se encuentran en el nivel 2, con un 45% para las Oficiales Urbanas y un 41% para las Oficiales Rurales.

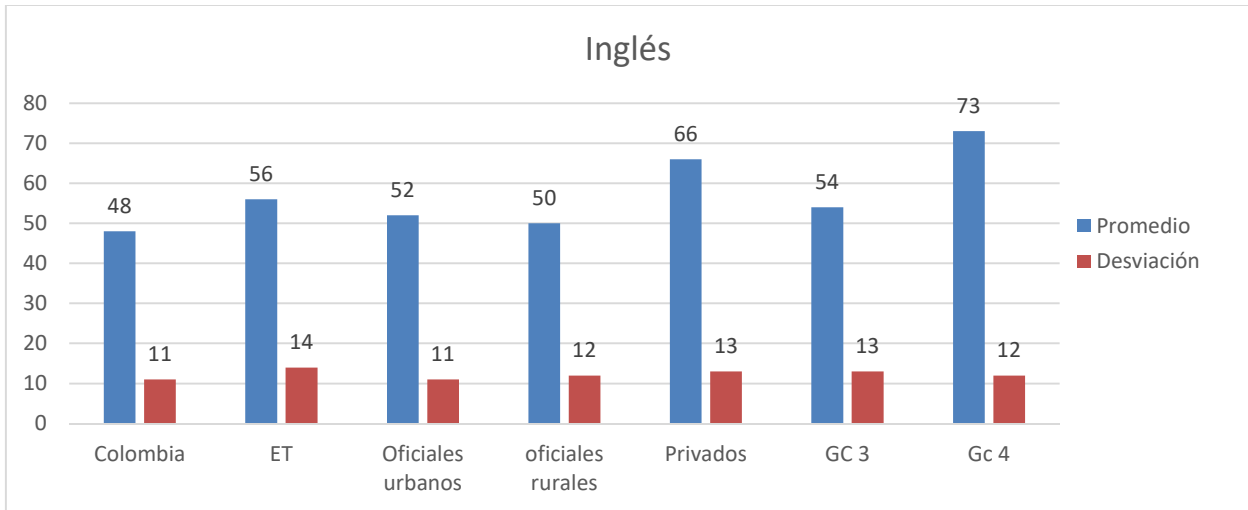
**Observación y Orientación.** Como ET se deben procurar estrategias que permitan mejorar el nivel de desempeño de Ciencias Naturales en los resultados de las Pruebas Saber 11 en los EE, donde como meta se establezca gradualmente un incremento porcentual a nivel 3 de un 5% anual.

**Para las Instituciones Educativas Oficiales, los resultados se establecen así:**

CIENCIAS NATURALES	
I.E. ADELAI DA CORREA ESTRADA	53
I.E. MARIA MEDIADORA	55
I.E. PRESBITERO ANTONIO BAENA SALAZAR	54
I.E. CONCEJO DE SABANETA (JOSÉ MARIA CEBALLOS BOTERO)	53
I.E. PRIMITIVO LEAL LA DOCTORA	53
I.E. JOSÉ FÉLIX DE RESTREPO VELÉZ	54
I.E. RAFAEL J. MEJÍA	49
I.E. MARIA AUXILIADORA	52

En el área de Ciencias Naturales encontramos que las 8 Instituciones Educativas Oficiales se encuentran en un nivel de desempeño 2, esto quiere decir que los Estudiantes solo superan las preguntas de mínima complejidad, reconociendo información suministrada en tablas, gráficas y esquemas de una sola variable independiente, y las asocian con nociones de los conceptos básicos de las Ciencias Naturales (tiempo, posición, velocidad, imantación y filtración).

## INGLÉS.



## Análisis

El promedio del componente de Inglés con relación a Colombia (48), y la ET (56); se evidencia que la ET está por encima del promedio Nacional en un 17% siendo esta el área de mayor margen positiva de las anteriormente evaluadas. Haciendo un análisis del componente, referente a los niveles de agregación con relación al promedio de Colombia, se evidencia que:

- \*Los Oficiales Urbanos ET, se encuentran por encima del promedio Nacional con un 8%.
- \*Los Oficiales Rurales ET, se encuentran por encima del promedio Nacional con un 4%.
- \*Los Privados ET, se encuentran por encima del promedio de Colombia en un 37%, siendo esta, el área de mayor fortaleza en las Instituciones Privadas.

Haciendo un análisis del componente, referente a los niveles de agregación con relación al promedio de la ET (Promedio 56 - inglés), se observa que:

- \*Los Oficiales Urbanos ET, obtuvieron un 7% menos que el promedio de la ET.
- \*Los Oficiales Rurales ET, obtuvieron un 11% menos que el promedio de la ET, igual que los Oficiales Urbanos.
- \*Los Privados por su parte, obtuvieron un 18% más que el promedio de la ET.

### Porcentaje de Estudiantes por Niveles de Desempeño en Inglés.

Nivel de Agregación	Niveles de Desempeño				
	A-	A1	A2	B1	B2
Colombia	57% ▼	27% ▲	9% ▲	6% ▲	1% ▲
ET	31%	30%	15%	18%	5%
Oficiales urbanos	36% ▼	37% ▼	16% ▼	10% ▲	1% ▲
Oficiales rurales	48% ▼	31% ▼	9% ▲	11% ▲	2% ▲
Privados ET	12% ▲	18% ▲	17% ▼	38% ▼	15% ▼
GC 3 ET	34% ▼	32% ▼	15% ●	16% ▲	3% ▲
GC 4ET	4% ▲	4% ▲	11% ▲	53% ▼	28% ▼

Con relación a los cinco niveles de desempeño de inglés, la ET se encuentra en los niveles inferiores A- y A1; sin embargo, se evidencia que la ET está por encima del promedio Nacional en este componente. De igual forma, representa una gran preocupación en el desempeño del componente, y lo que conllevaría a fortalecer acciones encaminadas a mejorar el promedio y el nivel. También es importante decir que en el nivel de agregación, Privados ET, tuvieron el mejor desempeño de este componente.

**Observación y Orientación.** Como ET se debe procurar por estrategias que permitan mejorar el nivel de desempeño de inglés en los resultados de las Pruebas Saber 11 en los EE, donde como meta se establezca subir de nivel de desempeño a A2 y B1 de manera significativa.

**Para las Instituciones Educativas Oficiales, los resultados se establecen así:**

INGLÉS	
I.E. ADELAI DA CORREA ESTRADA	54
I.E. PRESBITERO ANTONIO BAENA SALAZAR	51
I.E. MARIA MEDIADORA	57
I.E. CONCEJO DE SABANETA (JOSÉ MARIA CEBALLOS BOTERO)	56
I.E. PRIMITIVO LEAL LA DOCTORA	50
I.E. JOSÉ FÉLIX DE RESTREPO VELÉZ	52
I.E. RAFAEL J. MEJÍA	49
I.E. MARIA AUXILIADORA	51

En el área de inglés, encontramos las 8 Instituciones Educativas en nivel A1, indicando la baja de dos de ellas, que en el año 2019 se encontraban en A2 (Adelaida y Concejo). Esto nos indica que los Estudiantes tienen nociones básicas del idioma, logrando comprender situaciones comunicativas sencillas y concretas en las que se haga uso de expresiones básicas para proporcionar información personal, y fórmulas de saludo, despedida, indicaciones de lugares, etc.

En conclusión, encontramos fortalezas y oportunidades de mejora en las siguientes pruebas:

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lectura Crítica</li> <li>- Matemáticas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inglés (alta dispersión)</li> <li>- Sociales y Competencias Ciudadanas</li> <li>- Ciencias Naturales</li> </ul>

Con cada una de las Instituciones Educativas Oficiales se desarrollarán planes de trabajo específicos, para superar aquellas áreas que evidencian puntajes muy dispersos y que cada vez vienen disminuyendo sus resultados, sin embargo, a nivel Municipal se buscará desarrollar jornadas conjuntas con las diferentes áreas evaluadas por el ICFES, de cara a la mejora de los resultados de la prueba Saber 11° para los Estudiantes que presentarán el examen de estado para el 2021.

Resumen General de los Componentes con Relación de Colombia y la ETC. (Valor Porcentual)										
Nivel de Agregación	Lectura Crítica		Matemáticas		Sociales y ciudadana		Ciencias Naturales		Inglés	
	Promedio	Desviación	Promedio	Desviación	Promedio	Desviación	Promedio	Desviación	Promedio	Desviación
<b>Colombia</b>	53	10	52	11	49	12	49	10	48	11
<b>ETC</b>	109%	90%	110%	100%	114%	100%	110%	110%	116%	127%
<b>Oficiales Urbanos ETC</b>	106%	90%	106%	91%	108%	92%	106%	100%	108%	100%
<b>Oficiales Rurales ETC</b>	106%	90%	106%	118%	108%	108%	108%	110%	104%	109%
<b>Privados ETC</b>	119%	70%	121%	91%	126%	83%	120%	100%	137%	118%
<b>GC 3 ETC</b>	109%	90%	108%	100%	112%	100%	110%	110%	112%	118%
<b>GC 4 ETC</b>	119%	90%	131%	82%	131%	92%	128%	110%	152%	109%

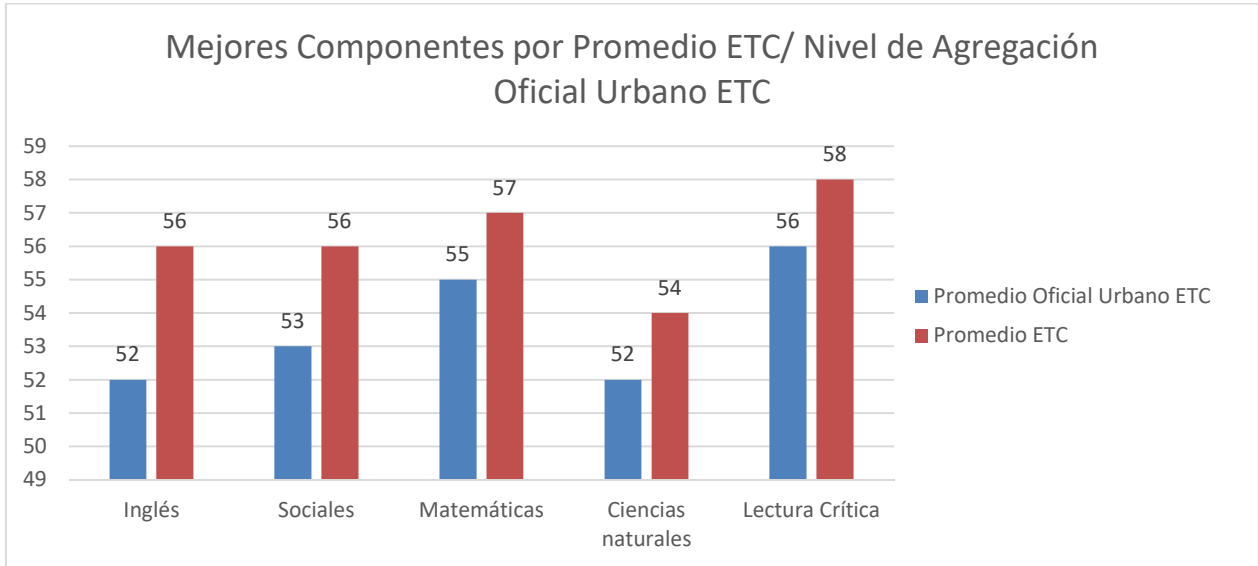


Resumen General de los Componentes con Relación a la ETC y los EE (Valor Porcentual)										
Nivel de agregación	Lectura Crítica		Matemáticas		Sociales y Ciudadana		Ciencias Naturales		Inglés	
	Promedio	Desviación	Promedio	Desviación	Promedio	Desviación	Promedio	Desviación	Promedio	Desviación
Colombia	53	10	52	11	49	12	49	10	48	11
<b>ETC</b>	<b>58</b>	<b>9</b>	<b>57</b>	<b>11</b>	<b>56</b>	<b>12</b>	<b>54</b>	<b>11</b>	<b>56</b>	<b>14</b>
Oficiales Urbanos ETC	96%	100%	96%	91%	95%	92%	96%	91%	93%	78%
Oficiales Rurales ETC	96%	100%	96%	118%	95%	108%	98%	100%	89%	86%
Privados ETC	109%	78%	110%	91%	111%	83%	109%	91%	118%	93%
GC 3 ETC	100%	100%	98%	100%	92%	100%	100%	100%	96%	93%
GC 4 ETC	109%	100%	119%	82%	115%	92%	117%	100%	130%	86%

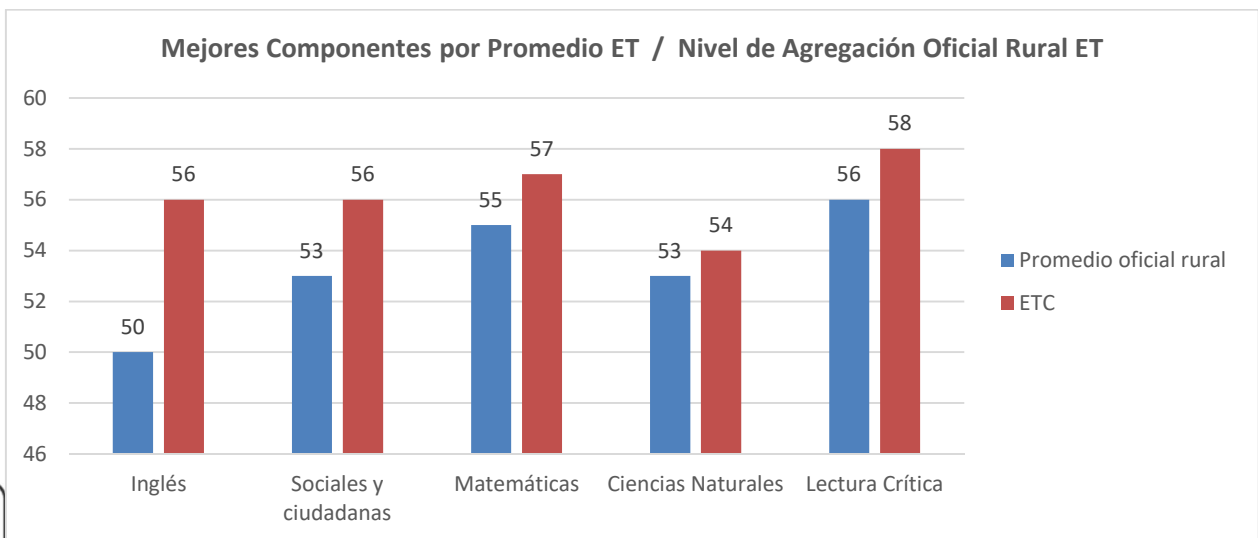
De acuerdo al resumen de los componentes de la ETC (Municipio de Sabaneta) y las tablas anteriores, se hace referencia a los mejores componentes por promedio con relación a ETC/Colombia, se obtuvo el siguiente análisis:

- El componente con mejor promedio en el año 2020 en la ETC fue **Lectura Crítica** con un promedio de 58, estando por encima del promedio Nacional con un 9%.
- El segundo mejor componente de la ETC fue **Matemáticas** con un promedio de 57, estando por encima también del promedio Nacional con un 10%.
- El tercer componente con mejor promedio en la ETC fue **Ciencias Sociales** con un promedio de 56, estando por encima del promedio Nacional con un 14%.
- El cuarto componente de la ETC es **Inglés** con un promedio de 56, estando también por encima del promedio Nacional con un 17%.
- El último componente fue **Ciencias Naturales** con un promedio de 54, estando también por encima del promedio Nacional con 10%

**Observación.** Es importante aclarar, que a pesar de que los componentes en la ETse encuentran por encima del promedio Nacional, son puntajes que aún siguen siendo muy bajos con relación a los indicadores de evaluación del ICFES. Es necesario implementar un Plan de Acción que permita generar estrategias, para obtener mejores resultados en las Pruebas Saber 11° por parte de los EE desde la ETC.



Teniendo en cuenta los promedios de los componentes de la ETC y con relación al nivel de agregación oficial urbano ET, se identificó que todas las áreas se encuentran por debajo del promedio de la ETC, encontrando que el área de inglés tiene el desempeño más bajo con referencia al de la ETC.



Teniendo en cuenta los promedios de los componentes de la ETC (Municipio de Sabaneta) y con relación al nivel de agregación Oficial Rural ET, se identificó que:

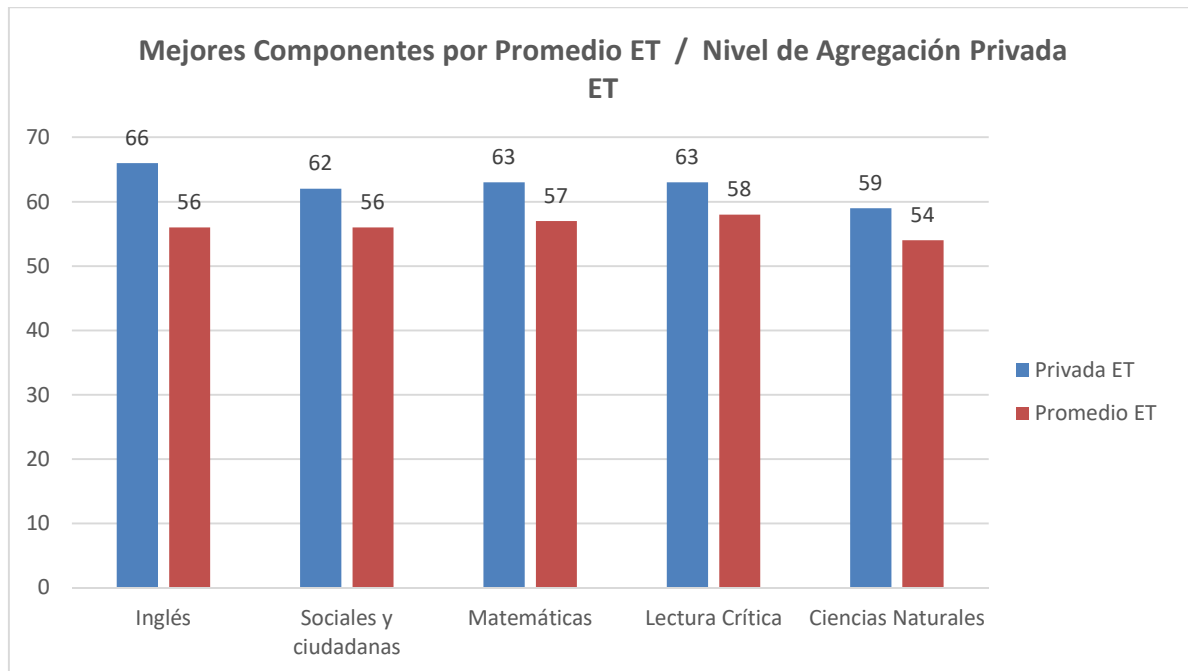
\*El mejor componente fue **Ciencias Naturales**, que estuvo por debajo con 2% del promedio de la ET, sin embargo, estuvo 4 puntos por encima del promedio Nacional.

\*El segundo mejor componente fue **Lectura Crítica**, que estuvo por debajo 3% del promedio de la ET, sin embargo, obtuvo un puntaje de 3 puntos por encima del promedio Nacional.

\*El tercer componente fue **Matemáticas**, el cual estuvo por debajo un 4% menos del promedio de la ET, sin embargo, obtuvo un puntaje de 3 puntos por encima del promedio Nacional.

\*El cuarto componente fue **Sociales y Ciudadanas**, que estuvo por debajo con un 5% menos del promedio de la ET, y obtuvo un puntaje de 4 puntos por encima del promedio Nacional.

\*El quinto y último componente fue **Inglés**, que estuvo por debajo con 11% menos que el promedio de la ET, y obtuvo un puntaje de 2 puntos por encima del promedio Nacional.



Teniendo en cuenta los promedios de los componentes de la ET (Municipio de Sabaneta) y con relación al nivel de agregación Privada ET, se identificó que:

\*El mejor componente de la agregación Privada y evidente fortaleza es el **Inglés**, que estuvo por encima con un 18% del promedio de la ET; también obtuvo 18 puntos más por encima del promedio Nacional.

\*El segundo mejor componente fue Ciencias **Sociales y Ciudadanas**, el cual estuvo por encima con 11% de la ET, además obtuvo 13 puntos más por encima del promedio Nacional.

\*El tercer componente fue **Matemáticas** que estuvo por encima con un 10% de la ET, además obtuvo 11 puntos más por encima del promedio Nacional.

\*El cuarto componente fue **Lectura Crítica** que estuvo por encima con un 9% de la ET, además obtuvo 10 puntos más por encima del promedio Nacional.

\*El quinto y último componente fue **Ciencias Naturales** que estuvo por encima con un 9% de la ET, además obtuvo 10 puntos más por encima del promedio Nacional.

### Síntesis.

Se observa que la ET a nivel general está por encima de los promedios Nacionales en cada uno de los componentes, sin embargo, se evidencia que los niveles de agregación Oficiales Urbanos y Rurales ET, presentan promedios por debajo; en especial el componente inglés, en el componente Rural que presenta el valor más bajo de toda la ETC (50), a excepción del componente de agregación Privada que está por encima de los promedios de la ET y de los promedios Nacionales, liderado por el área de Inglés con un promedio de 66.

## 5. DIAGNÓSTICO E IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN.

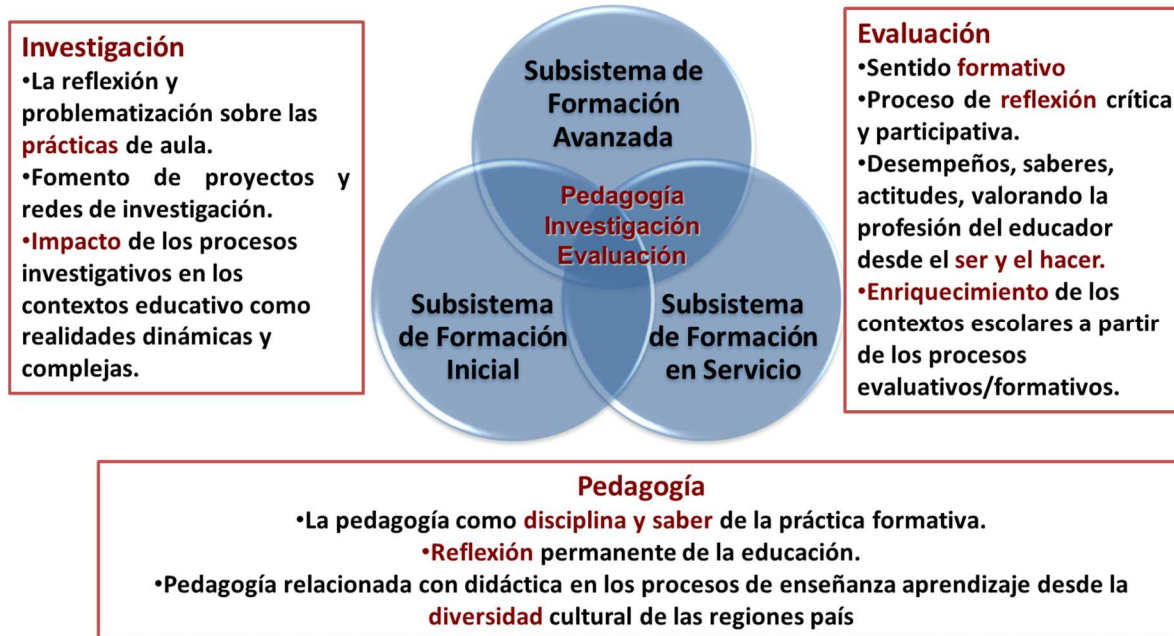
En el Marco Normativo existente y a partir de las Directrices del MEN contempladas en el Sistema Colombiano de Formación de Educadores, encontramos las siguientes referencias que sirven de sustento en la identificación de las necesidades de Formación para los Docentes. Por un lado, El Decreto Nacional 1075 de 2015 en su Artículo 2.4.2.1.3.2.5., establece que todos los Programas de Formación de Educadores se deben estructurar teniendo en cuenta los siguientes ámbitos:

- *La Formación Pedagógica que proporciona los fundamentos para el desarrollo de procesos cualificados integrales de enseñanza y aprendizaje, debidamente orientados y acordes con las expectativas sociales, culturales, colectivas y ambientales de la familia y de la Sociedad.*
- *La Formación Disciplinar específica en un área del conocimiento que lleve a la profundización en un saber o disciplina determinada, o en la gestión de la Educación.*
- *La Formación Científica e Investigativa que brinde los fundamentos y la práctica para la comprensión y aplicación científica del Saber y la capacidad para innovar e investigar en el campo pedagógico.*
- *La Formación Deontológica y en valores humanos que promueva la idoneidad ética del Educador, de manera tal que pueda contribuir efectivamente con los Educandos a la construcción permanente de niveles de convivencia, tolerancia, responsabilidad y democracia.*

Según este Decreto, los tipos de Formación para Docentes se clasifican así:

- *ARTÍCULO 2.4.2.1.3.2.2. DE LA FORMACIÓN INICIAL Y DE PREGRADO. (Profundizar en el Decreto 1075/2015).*
- *ARTÍCULO 2.4.2.1.3.2.3. DE LA FORMACIÓN DE POSGRADO. (Profundizar en el Decreto 1075/2015).*
- *ARTÍCULO 2.4.2.1.3.2.4. DE LA FORMACIÓN PERMANENTE. (Profundizar en el Decreto 1075/2015).*

Por otro lado, el MEN desde el Sistema Colombiano de Formación de Educadores, para el caso del Plan Territorial de Formación Docente establece los siguientes Sub-sistemas y Ejes Transversales como articuladores del Sistema:



FUENTE. Ministerio de Educación Nacional.

Con base en lo anterior, este aspecto se revisa desde varios insumos que son fuente para identificar necesidades de Formación para Docentes y Directivos Docentes en las Instituciones Educativas del Municipio, y datos que se tienen de experiencias y procesos anteriores a partir del seguimiento y evaluación que otros Planes han tenido. Adicionalmente, se indaga a partir de la información que arroja la Autoevaluación Institucional, el Plan de Mejoramiento Institucional, las Evaluaciones Internas y Externas de los Estudiantes, las Evaluaciones de Desempeño de los Docentes y Directivos Docentes, y diálogos realizados con los mismos, para conocer sus necesidades fundamentales y prioritarias para la formación continua, capacitaciones o cualificación. En este orden de ideas se analizó la proyección que visualiza el Municipio desde su Plan de Desarrollo 2020 - 2023 y el PEM.

Consecuentemente, se hacen manifiestas algunas necesidades en los roles de los Docentes y Directivos Docentes, tales como: fortalecer el manejo de Competencias Evaluativas Básicas; fortalecer el dominio de tecnologías modernas de información y comunicación, específicamente en su utilización eficiente al interior del aula de clase o fuera de ella; poco dinamismo por el desarrollo de modelos creativos, transformadores y amenos para los Estudiantes; mejorar el nivel de competencia en una Lengua Extranjera, por parte de los Docentes (el 80% se encuentran en A1); generar más apropiación de los Planes de Estudios (Mallas Curriculares), pues se notan debilidades en la correlación de estas con la Planeación Curricular y con la dinámica desarrollada en el aula de clase; más apropiación con los principios ambientales definidos y aplicables a la vida cotidiana desde acciones individuales, acciones colectivas y desde los escenarios familiares, educativos, sociales, culturales y deportivos, debido a que en las Instituciones Educativas del Municipio aún no se tiene la claridad suficiente en el tema de Formación Ambiental. Y finalmente, un aspecto fundamental para el desempeño exitoso del Maestro tiene que ver con el manejo de las emociones para impactar la convivencia en el aula de clase, de tal modo que el Clima Escolar sea propicio para el aprendizaje. Esta necesidad no solo abarca al Maestro como tal, sino también a Directivos Docentes, Maestras de Apoyo, y todos los involucrados en los procesos formativos de los Estudiantes.

## Referentes para la Identificación de las Necesidades de Formación de Docentes y Directivos Docentes.

### 5.1 - Según Resultados Pruebas Externas Saber 11 Año 2020.

Con base en los resultados de las Pruebas Saber 11 (ICFES 2020) y su respectivo análisis, se presenta por cada componente evaluado los tópicos en los que se evidencian debilidades en Competencias:

En el componente de **Lectura Crítica** es necesario que las Instituciones busquen mejorar los procesos de meta cognición, con estrategias que inviten a la comprensión lectora, reflexiva, crítica y de habilidad argumentativa del Estudiante para el buen desempeño en esta área, y que estén enfocadas en mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje de habilidades de reflexión a partir de distintos textos.

En el componente de **Matemáticas** es importante mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje de los conceptos tales como, probabilidades, propiedades algebraicas, relaciones trigonométricas y características de funciones reales que permitan el fortalecimiento de las competencias de los Estudiantes en estos tópicos. Adicional, es importante hacer énfasis en seleccionar información, señalar errores y hacer distintos tipos de transformaciones y manipulaciones aritméticas y algebraicas sencillas; esto para enfrentarse a problemas que involucran el uso de conceptos de proporcionalidad, factores de conversión y áreas, todo esto en contextos principalmente matemáticos o científicos.

En el componente de **Ciencias Sociales y Competencias Ciudadanas** es necesario mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje para desarrollar habilidades que busquen la identificación y afirmación de dimensiones relacionadas con la resolución de problemas basados en conceptos básicos de las Ciencias Sociales, los modelos conceptuales y la conceptualización del conocimiento público. Además, fundamentar el conocimiento sobre la Constitución Política de Colombia, DDHH, mecanismos de participación ciudadana, control de poderes públicos y situaciones que evoquen reflexiones epistemológicas sobre contextos históricos y geográficos locales, regionales, nacionales e internacionales. De acuerdo a lo anterior se deben revisar y ajustar los Proyectos Transversales de Democracia, DDHH, Cátedra de la Paz y Participación Ciudadana, que permitan articular acciones con la ET, la Comunidad Universitaria y las Organizaciones Defensoras de DDHH, para el fortalecimiento del Programa Transversal y de los resultados como tal.

En el componente de **Ciencias Naturales** es necesario que las estrategias de aprendizaje estén direccionadas al desarrollo de competencias que permitan establecer relaciones de causa-efecto usando conceptos, leyes y teorías; además de interpretar gráficas, tablas y modelos para hacer predicciones. Adicionalmente, establecer relaciones entre conceptos, leyes y teorías científicas con diseños experimentales y sus resultados para poder plantear hipótesis basadas en evidencias, y el relacionamiento de variables para explicar algunos fenómenos naturales.



En el componente de **Inglés** es necesario enfatizar acciones en los procesos de enseñanza y aprendizaje para desarrollar capacidades en los Estudiantes que les permitan mejorar el nivel básico, y trascender hacia la comprensión de situaciones comunicativas un poco más elaboradas, con un manejo de vocabulario y expresiones gramaticales más complejas, que identifiquen términos sencillos sobre aspectos del pasado y de su entorno, así como cuestiones relacionadas con sus necesidades inmediatas, comprender textos sencillos y coherentes sobre temas diversos. Adicionalmente, es necesario hacer un diagnóstico que permita identificar como los Docentes del área de Inglés están realizando las prácticas de aula en la enseñanza del idioma, que tengan perspectiva desde la pedagogía y la didáctica para tomar acciones pertinentes y correctivas.

## 5.2- Según Resultados de las Pruebas de Desempeño Docente.

Otro aspecto que se debe tener en cuenta para la formulación del PTFD son los resultados de las Evaluaciones de Desempeño de los Docentes y Directivos Docentes en el año 2020, cuyo análisis muestra que se hace necesario reforzar sus competencias en áreas como:

- **Seguimiento de Procesos.** Se observa que en términos generales los Docentes requieren un acompañamiento especial en su capacidad de cumplir las condiciones de funcionamiento del Establecimiento y respetar los canales de comunicación, así como involucrarse en el diseño, la ejecución y evaluación de las actividades institucionales. Es importante resaltar que el año atípico vivido por las Comunidades Educativas, retó sus propios procesos y los canales comunicacionales de la Organización.
- **Liderazgo.** Este aspecto se debe fortalecer más en cuanto a la motivación e injerencia de todos los miembros de la Comunidad Educativa para lograr la construcción de la Identidad y el desarrollo de la Visión Institucional, influyendo así positivamente en el comportamiento de los demás y su compromiso con el logro de metas.
- **Trabajo En Equipo.** En las Instituciones del Municipio se requiere un Plan de Intervención que permita el fortalecimiento del trabajo colaborativo en la Organización Institucional, donde se establezcan relaciones profesionales, se compartan aprendizajes y se acepte las contribuciones del otro.
- **Relaciones Interpersonales y de Comunicación.** En este aspecto, por la particularidad del año escolar 2020, enmarcado por la emergencia sanitaria y las medidas de cierre y aislamiento a la que fue sometida la Comunidad en general, se requirió un acompañamiento importante a nuestras Comunidades Educativas debido a que la empatía, la receptividad y la

afectividad en las relaciones se ha visto altamente impactada, así como la cordialidad y asertividad de las relaciones interpersonales en general.

### 5.3- Según Planes de Mejoramiento Institucionales.

Los retos educativos de hoy exigen Docentes más capacitados y calificados para enfrentarlos. La manera en cómo se entrega el conocimiento y cómo se recibe ha evolucionado vertiginosamente en los últimos años, y más aún en los dos últimos, a causa de la pandemia. Los Modelos Pedagógicos se deben adaptar a las nuevas necesidades individuales de los Estudiantes y responder de manera directa a las posibilidades de los Docentes y las respectivas Instituciones Educativas.

De manera general en los P.M.I. se evidencia la necesidad de actualización de Competencias Docentes para mejorar la calidad de la educación y cualificación, para cumplir de manera eficiente con los nuevos Modelos Pedagógicos y sus PEI. Las metas relacionadas dan cuenta de la necesidad de aplicar experiencias activas en el aula de clase que requieren competencias adicionales y de manejo de nuevas tecnologías; la alfabetización digital como parte del proceso de actualización y capacitación Docente también se hace imperativa.

Por otro lado la motivación para ascender en el Escalafón Docente y mejorar las condiciones de vida de los Docentes, lo que les permita obtener mejores salarios y mejorar así su calidad de vida, también repercute directamente en la formación de la Comunidad Estudiantil que se verá beneficiada con Docentes más y mejor capacitados, y con mayor interés para realizar su trabajo diario.

### 5.4- Según el Plan de Desarrollo Municipal 2020 - 2023

El Plan de Desarrollo Municipal “TODOS SOMOS SABANETA - SABANETA CIUDAD PARA EL MUNDO - SABANETA CIUDAD CONSCIENTE 2020 - 2023”, plantea en su componente Dimensiones de Transformación, Dimensión T2: “Transformemos Nuestra Educación y Ciudadanía Cultural”, que el verdadero fortalecimiento de la Convivencia y la Ciudadanía Cultural están fundamentadas en la Educación. El reconocimiento de la diversidad del ser humano y del conglomerado social como ejes garantes de principios reales, tales como el **civismo, confianza, honestidad, legalidad y solidaridad, se basa en el respeto de los derechos individuales, los bienes y espacios públicos** que tienen su principio en la educación como derecho fundamental del ser humano.

Con base en lo anterior y bajo el análisis del diagnóstico realizado en distintos aspectos del contexto Educativo del Municipio, se definen los siguientes retos y programas para una educación pertinente y de calidad, que se debe articular y tener en cuenta en la formulación del PTFD.

## **RETO 1: EDUCACIÓN.**

### **Objetivo.**

La educación reflejada en temas como la protección de todos los actores que la llevan a cabo, la calidad y la permanencia educativa (vs. la deserción escolar), y otras acciones que la ponen como eje estructurante del Plan, la comprenden como un instrumento de igualdad social en la medida en que es un detonante de oportunidades para toda una Comunidad.

### **Programa E1: Educación para la Vida.**

Todo el ciclo de vida de los ciudadanos Sabaneteños debe estar cubierto por la educación y la cultura ciudadana, y debe ser garantía de una Sociedad en proceso constante de transformación en positivo.

Se quiere dejar conformada una “Línea de Vida” en donde podamos ver reflejados los cambios provocados por nuestras acciones frente al desarrollo, el impacto y la vinculación de la educación en dicho desarrollo.

### **Programa E2: Fortalecimiento de todos los Niveles Educativos para el Desarrollo.**

Este Plan de Desarrollo quiere llevar a cabo un Proyecto Educativo que por un lado abarque todo el proceso de acompañamiento y preparación de los Sabaneteños para salir a aportar desde sus valores y capacidades al resto de nuestra Sociedad, esto es “el contenido” de la Educación como reto; y por otro lado que gestione de la manera más adecuada la Estructura Administrativa de la Educación, su infraestructura, magisterio, el fortalecimiento de los núcleos educativos, etc.

Queremos hacer este recorrido por todo el ciclo de Formación, con la asesoría y acompañamiento de los profesionales de la Educación. En otro sentido nos encargaremos de gestionar y hacer efectiva la Estructura Administrativa que soporta el reto de la Educación en Sabaneta.

### **Programa E3: Acciones Afirmativas en Función de los Educadores y Maestros de Sabaneta.**

Esta Alcaldía está convencida de la importancia de la Educación como herramienta y palanca básica para el desarrollo integral de las personas y la Sociedad, buscando facilitar no solo los elementos que mejoren la Calidad Educativa desde el punto de vista de las infraestructuras y dotaciones materiales, sino también, y muy esencialmente, en términos de **la Formación y Desarrollo de los Maestros y Profesores, dotándolos de los conocimientos y medios más adecuados para su misión.** Por otro lado, buscaremos fomentar el **reconocimiento y valoración de su trabajo,** teniendo en cuenta su participación fundamental en el ciclo de vida de los Sabaneteños y la labor responsable que cumplen con el desarrollo de nuestra Sociedad.

### **Programa E4: Acciones Afirmativas en Función de los Estudiantes de Sabaneta.**

Estamos comprometidos con la implementación de políticas, procedimientos y estrategias que lleven a cabo desde las Instituciones Educativas, velar por un adecuado desarrollo académico, afectivo y social de todos los Estudiantes, teniendo en cuenta sus diferentes necesidades, habilidades e intereses para su proyección a futuro. De esta forma, fortaleceremos su Orientación Vocacional con énfasis en el potencial que los Programas Técnicos y Tecnológicos tienen en la demanda y oferta laboral del mundo de hoy.

### **Programa E5: Educación con Inclusión.**

Una verdadera consciencia de la Revolución Educativa sucede en nuestras Instituciones, las cuales aceptan que deben transformarse y modificar su cultura de atención a poblaciones específicas. Es fundamental que se implementen acciones orientadas a la atención pertinente de población vulnerable en todos los ámbitos de su gestión, de manera que el cambio social sea tan contundente que la inclusión sea una actitud normalizada.

La Educación es un derecho y no un privilegio, y en cuanto a la inclusión no puede entenderse como un instrumento o una técnica, sino como un enfoque con principios de justicia social y equidad. Insistimos en que la Educación inclusiva va dirigida a toda la Sociedad.

### 5.5- Según el Plan Nacional Decenal de Educación 2016 - 2026.

El Plan Nacional Decenal de Educación es una mirada holística y prospectiva del sector que busca identificar los principales desafíos del Sistema Educativo y propiciar el empoderamiento de los colombianos para la transformación de la realidad del País.

En los Lineamientos Estratégicos para el desarrollo de los desafíos del PNDE a 2026 se considera, tener en cuenta los siguientes en el PTFD:

**Primer Desafío Estratégico.** Regular y precisar el alcance del Derecho a la Educación.

#### **Lineamiento Estratégico.**

La creación formal de una comisión permanente que promueva y coordine el diálogo Nacional y Territorial sobre la naturaleza y el alcance del Derecho a la Educación, y sobre las condiciones y estrategias que lo hagan efectivo con el liderazgo del Ministerio de Educación Nacional, y con la participación de delegados de la Academia, de las Instituciones Educativas y de Investigación, del Departamento de Planeación Nacional y, de las Asociaciones de Educadores y Estudiantes, entre otros. *(Profundizar en Lineamientos Estratégicos Específicos. PNDE 2016 - 2026).*

**Cuarto Desafío Estratégico.** La construcción de una Política Pública para la Formación de Educadores.

#### **Lineamiento Estratégico.**

Se requiere definir un conjunto de planes, programas y acciones dirigidas a consolidar la calidad y pertinencia en todos los ciclos y modalidades de la Formación Docente, garantizando presupuestalmente la misión de las Instituciones Públicas. El Ministerio de Educación Nacional debe fortalecer la Universidad Pedagógica Nacional, renovar y afianzar las propuestas curriculares de las Instituciones de Educación Superior y otros, incluidas las Normales. Igualmente, se debe avanzar en Planes y Programas de Formación permanente para Maestras y Maestros, y demás Agentes Pedagógicos dirigidos a mejorar y

enriquecer su conocimiento disciplinar y sus prácticas pedagógicas. *(Profundizar en Lineamientos Estratégicos Específicos. PNDE 2016 - 2026).*

**Quinto Desafío Estratégico.** Impulsar a una educación que transforme el paradigma que ha dominado la educación hasta el momento.

**Lineamiento Estratégico.**

Es necesario promover un cambio profundo del Modelo Pedagógico, y un amplio apoyo y estímulo a las innovaciones educativas en el País. Es por ello que se requiere impulsar la creatividad en las aulas, de manera que los innovadores cuenten con el apoyo necesario para garantizar la sistematización, evaluación y el seguimiento a sus experiencias, con el fin de definir cómo y en qué condiciones estas se pueden generalizar. *(Profundizar en Lineamientos Estratégicos Específicos. PNDE 2016 - 2026).*

**Sexto Desafío Estratégico.** Impulsar el uso pertinente, pedagógico y generalizado de las nuevas y diversas tecnologías para apoyar la enseñanza, la construcción de conocimiento, el aprendizaje, la investigación y la innovación, fortaleciendo así el desarrollo para la vida.

**Lineamiento Estratégico.**

Formar a los Maestros en el uso pedagógico de las diversas tecnologías y orientarlos para poder aprovechar la capacidad de estas herramientas en el aprendizaje continuo. Esto permitirá incorporar las Tics, las diversas tecnologías y estrategias como instrumentos hábiles en los procesos de enseñanza – aprendizaje, y no como finalidades. Fomentar el uso de las Tics y las diversas tecnologías en el aprendizaje de los Estudiantes en áreas básicas y en el fomento de las competencias del siglo XXI, a lo largo del Sistema Educativo y como tal para la vida. *(Profundizar en Lineamientos Estratégicos Específicos. PNDE 2016 - 2026).*

**Octavo Desafío Estratégico.** Dar prioridad al desarrollo de la población rural a partir de la Educación. *(Profundizar en Lineamientos Estratégicos Específicos. PNDE 2016 - 2026).*

**Décimo Desafío Estratégico.** Fomentar la investigación para que lleve a la generación de conocimiento en todos los niveles de la Educación.

### Lineamiento Estratégico.

Fortalecer los Programas Nacionales de Doctorado a través de la consolidación de los grupos de investigación que los ofrezcan y apoyen; y de becas y asistencias de investigación para los aspirantes con estipendios que les permitan dedicación de tiempo completo al desarrollo de sus tesis doctorales.

Garantizar en las jornadas de trabajo de los Docentes de todos los niveles del Sistema Educativo, el reconocimiento del tiempo dedicado a la investigación y garantizar ambientes propicios para fomentar una investigación de calidad de todos los niveles educativos. (*Profundizar en Lineamientos Estratégicos Específicos. PNDE 2016 - 2026*).

### 5.6- Según Plan Educativo Municipal 2019 - 2030.

En el PEM 2019 - 2030 se presentan varios retos para la educación en Sabaneta, que coinciden con los desafíos planteados en el PNDE 2016 - 2026 y con algunas de las temáticas que se vienen identificando como necesidades prioritarias de Formación para Docentes y Directivos Docentes del Municipio, entre esas coincidencias encontramos:

- Formación Bilingüe. Dominio de un segundo idioma.
- Formación Multicultural que reconozca la diversidad (étnica) y fortalezca la convivencia.
- Inclusión.
- Uso de Tics en los procesos académicos y formativos.
- Desarrollo de Competencias lecto - escritoras.
- Fomento de la creatividad y la capacidad investigativa en los diferentes niveles de Formación.
- Cualificación Docente.
- Nuevas Metodologías de Enseñanza Aprendizaje.
- Competencias Matemáticas.
- Formación por Competencias.

Adicionalmente este Plan presenta un conjunto de **Tendencias** que son claves para fundamentar las Estrategias de Formación Docente para el Desarrollo Educativo del Municipio:

- *Cuarta Revolución Tecnológica* (industrial).
- *Hiperconectividad* de persona a persona, objeto a objeto y persona a objeto.

- *Destrucción y creación permanente de nuevos campos de trabajo (Empleos).* Según el Foro Económico Mundial el 65% de los niños de esta época realizarán tareas laborales que aún no se conocen.
- *Obsolescencia acelerada de habilidades y conocimientos.* La tendencia exige aprendizaje a lo largo de la vida, Instituciones que abracen y estimulen el cambio, la adaptación y adopción de la vida social como escenario permanente de aprendizaje, y una fuerte preparación para manejar la incertidumbre. Adicionalmente, se requiere flexibilización laboral, altas competencias informáticas, visión global, competencias interculturales, marca personal (personal branding) y preparación para el trabajo en red.
- *Riesgos de una mayor desigualdad.* Como reacción a esta tendencia se exige alto relacionamiento social y profesional, orientación a la excelencia, formación permanente, orientación a la innovación, producción limpia, educación inclusiva, aprendizaje dual, competencias para la vida (socioemocionales).
- *Superposición de Eras.* Particularmente los Maestros deben reconocer la interacción de generaciones con marcadas diferencias en sus paradigmas de conocimientos y de convivencia social.
- *La Formación del Ser.*
- *El Sistema Educativo es completamente obsoleto y debe ser reinventado, no reformado.* Es tiempo de empezar de nuevo, los Estudiantes de hoy son una generación que realmente necesita y desea la mentoría y el entrenamiento de adultos afectuosos e interesados.
- *Una nueva economía.* Basados en la creatividad, la economía naranja y la industria cultural.
- *Desarrollo Sostenible.*
- *Fin del paradigma de la educación magistral.* La relación vertical Docente – Estudiante, y los métodos reproductivos de enseñanza y aprendizaje respondieron a unas épocas en las cuales el acceso a la información era sumamente limitado y la aplicación del conocimiento era estandarizada. El mundo ha cambiado, los Estudiantes acceden a información en diferentes escenarios, de diferentes fuentes y para usos cambiantes y en escenarios impredecibles.

El Maestro sigue siendo un actor fundamental de los procesos de enseñanza y aprendizaje; sin embargo, su rol adquiere nuevas dimensiones. Las nuevas metodologías educativas tienen un fuerte componente afectivo, se basan en la motivación y la confianza, e implican el uso de diversidad de mediaciones y canales de comunicación, los cuales son pertinentes en tanto el Docente esté dotado de riqueza metodológica para la formación. Es fundamental que los Sistemas Educativos privilegien recursos para que el cuerpo Docente sea de la mayor calidad.



Finalmente, el Plan Educativo Municipal 2019 - 2030 sintetiza en 10 estrategias “*La Educación que soñamos todos*” para Sabaneta, que pueden ser insumo para enriquecer y darle pertinencia a la oferta formativa para Docentes y Directivos Docentes de las Instituciones Educativas del Municipio. (*Profundizar en Estrategias PEM 2019 - 2030, página 26*).

### 5.7- Según Solicitudes de Docentes y Directivos Docentes.

De acuerdo a una encuesta aplicada a los Docentes del Municipio en el año 2019, para indagar por necesidades de Formación y Cualificación Docente, se clasifican por prioridad las siguientes:

- Uso pedagógico de metodologías de la información y la comunicación Tics.
- Metodologías flexibles, barreras para el aprendizaje, inclusión e investigación en el aula.
- Nuevas metodologías de aprendizaje y enseñanza.
- Lineamientos Curriculares elaborados por el Ministerio de Educación, relacionados con su área de desempeño.
- Sistema de Evaluación y seguimiento de los Estudiantes.
- Saber específico, relacionado con su área de enseñanza.
- Análisis e interpretación de procesos.

Con respecto a la pregunta abierta, realizada en la misma encuesta: *¿Qué incentivos considera usted que debe mantener la Secretaría de Educación y Cultura?*, las respuestas fueron:

- Becas para Maestrías y Doctorados.
- Formación y capacitación en sus áreas.
- Pasantías e inmersión en un segundo idioma.
- Formación en saberes del Ser y otros saberes.

## 6. POLÍTICA MUNICIPAL DE FORMACIÓN DOCENTE.

Los Docentes y Directivos Docentes son los protagonistas principales en el proceso de mejoramiento de la calidad educativa, pues se convierten en un puente entre los procesos de aprendizaje de los Estudiantes y las modificaciones en la Institución Educativa. Las reformas educativas se aplican y desarrollan en las Escuelas y llegan al aula de clase por medio de los Docentes.

En estos momentos de crisis social, generada por distintas causas, entre ellas la pandemia del Covid19, son muchas las situaciones y responsabilidades que en el escenario escolar les corresponde a los Maestros asumir, retos frente a los cuales en muchos casos no están preparados, pero que sin embargo no pueden eludir, dada su responsabilidad ante la Comunidad, y por la necesidad de implementar las Políticas Educativas.

Frente a este panorama es importante señalar la necesidad de formular y desarrollar un Plan de Formación para Docentes y Directivos Docentes desde una perspectiva de renovación, respecto a la forma de pensar, valorar y realizar la cualificación de los Maestros del Municipio. Esta responsabilidad implica para la Secretaría de Educación y Cultura, tener una visión integral y de responsabilidad institucional frente al proceso de Formación permanente, para generar en el Maestro una nueva mentalidad y actitud, abierta al cambio, interesado en el saber pedagógico, el saber específico de su área de formación, el dominio de la didáctica, el espíritu investigativo e innovador, para ejercer creativamente la profesión Docente.

En la actualidad se necesitan Docentes y Directivos Docentes que tengan una formación integral, técnica, científica, social y humanística; que les permita ser capaces de dar solución a las distintas problemáticas a las que se enfrentan en su vida profesional, como ciudadanos y seres humanos. El Maestro mejor formado y con un mayor grado de consciencia sobre su papel ante la Sociedad, actuará crítica, propositiva y éticamente sobre la realidad de las Instituciones Educativas, para lograr transformaciones, e influirá en las comunidades para avanzar en la construcción social de un Municipio con visión de “Ciudad para el Mundo”.

La Secretaría de Educación y Cultura del municipio de Sabaneta con el apoyo del Comité Territorial de Formación Docente, direcciona la formación y la capacitación de los Docentes y Directivos Docentes, con base en necesidades expresadas a través de distintos medios, hacia el desarrollo humano y profesional; el fortalecimiento de la investigación en las prácticas pedagógicas; el logro de aprendizajes significativos en los Estudiantes; metodologías que apunten al desarrollo de competencias; las políticas de inclusión; el uso pedagógico de las metodologías de la información y la comunicación Tics, como medios y estrategias en los procesos de educabilidad y enseñabilidad; en el desarrollo de la teoría y la práctica pedagógica como ejercicio fundamental de la gestión escolar; en bilingüismo, y en definir un plan de acompañamiento a los proyectos de investigación que surjan de los programas liderados desde el Comité Territorial de Formación Docente. Esto se logrará mediante la implementación de Programas de Formación y la realización de proyectos de investigación en las Instituciones Educativas del Municipio y con ello, sistematizar las mejores prácticas pedagógicas y de gestión. En síntesis, un Docente y Directivo Docente que se transforme y cualifique desde el Ser, el Hacer y el Saber pedagógico y disciplinar; desarrollando estrategias innovadoras en el aula de clase y mejorando los ambientes de aprendizaje a partir de procesos de investigación, formación y fortalecimiento de las competencias en el marco de un Proyecto Educativo de Ciudad para el Mundo, contextualizado, pertinente e innovador para potenciar en sus Estudiantes las habilidades de los ciudadanos del siglo XXI.

Se debe establecer un proceso no solo en dichos aspectos, sino también en otros que amplíen el abanico de oportunidades, permitiendo así el desarrollo de la calidad educativa del Municipio acorde a las Directrices presentadas en el Plan Nacional Decenal de Educación 2016 - 2026 *“El Camino hacia la Calidad y la Equidad”*, el Plan Educativo Municipal Sabaneta 2019 - 2030, el Plan de Desarrollo Municipal 2020 - 2023, entre otros, para una formación continua de calidad de todos los Docentes y Directivos Docentes del Municipio.

Con el Departamento de Antioquia y con el Área Metropolitana del Valle de Áburrea, será esencial establecer vínculos donde se trabaje en el fortalecimiento de la educación a través de un compromiso de región articulando pactos de calidad educativa con todos los Municipios que la conforman, en programas de formación continua en diferentes áreas pertinentes a las necesidades de los Docentes y retos para el mejoramiento de la calidad educativa. Adicionalmente, se deben

establecer convenios interadministrativos y programas de formación con Universidades asentadas en el Municipio y otras de gran experiencia en el sector educativo a nivel Departamental y Nacional.

Conjugando todo lo anterior, el enfoque del PTFD se orienta desde una Visión Sistémica de la Educación. En este sentido, la visión sistémica del Plan considera la importancia de los agentes, saberes, espacios, experiencias y tiempos, que se tienen que conjugar en la dinámica educativa del Municipio y en particular en la lógica de la formación y la capacitación de Docentes y de Directivos Docentes. Esta visión sistémica del Plan comprende Instituciones, programas, experiencias y áreas de conocimiento en relación con los Docentes y los Directivos Docentes, objeto directo de este Plan. Por lo anterior, la Formación de los Educadores se mueve en dos grandes sectores: el primero tiene que ver con la enseñanza, la capacitación y la evaluación, en relación con el área específica de conocimiento y de Docencia en la Institución Educativa; el segundo con las prácticas correspondientes a la gestión y a la innovación dentro de la misma Institución. Por esto, la Visión Sistémica del Plan propende por la comprensión del hecho educativo y pedagógico de la Institución Educativa como un acontecimiento holístico en el que se tejen relaciones académicas, afectivas y sociales; este tejido es posible en la medida en que la Institución construye un clima favorable para las relaciones entre los distintos Agentes Educativos (Directivos, Docentes, Estudiantes, Padres de Familia).

En el Municipio de Sabaneta el PTFD se direccionará por principios transversales, orientados en las acciones y dinámicas originadas en los tres Subsistemas de Formación Inicial, Formación en Servicio y Formación Avanzada, que se retoman del documento *“Sistema Colombiano de Formación de Docentes y Lineamientos de Política: Principios del Sistema Colombiano de Formación de Docentes”* (MEN, 2013. Págs. 53- 56).

Los principios del Sistema son:

- Articulación.
- Transparencia.
- Continuidad.
- Comunicación e Información.
- Autonomía.
- Participación.

- Identidad e Integralidad Profesional.
- Formación de Alto Nivel.
- Interés público y reconocimiento social.
- Formación en función de Derechos.
- Diversidad e interculturalidad.
- Favorabilidad.

*(Profundizar en estos principios en el Documento "Sistema colombiano de formación de docentes y lineamientos de política: Principios del sistema colombiano de formación de docentes" (MEN, 2013. Págs.: 53- 56).*

### **6.1- Misión Formativa del Plan.**

Garantizar el fortalecimiento de las competencias (habilidades, capacidades y conocimientos) de los Docentes y Directivos Docentes para que cumplan eficientemente sus labores en los ámbitos de desempeño, y fortalecerlos en aptitudes personales que les permitan un pensamiento holístico, criterio en el carácter, fortalecimiento en valores y un buen discernimiento en el manejo de las situaciones problemáticas con las que se enfrentan en su diario vivir, para avanzar en una educación de calidad que promueva oportunidades de aprendizaje para los Estudiantes.

### **6.2- Visión Formativa del Plan.**

En el año 2023 a los Docentes y Directivos Docentes del municipio de Sabaneta se les reconocerá por su desempeño idóneo y éticamente ajustado a su profesión y vocación de formadores de niños, niñas, adolescentes y jóvenes, como ciudadanos del siglo XXI.

## 7. PERFIL DEL DOCENTE Y DIRECTIVO DOCENTE

Los resultados en la ejecución del presente Plan se verán reflejados en los siguientes perfiles que se requieren para los Docentes y Directivos Docentes del municipio de Sabaneta:

### Perfil del Docente.

El ideal de Docente que requiere el municipio de Sabaneta es el de una persona que actúa con criterio ético, político, estético, ecológico y social; que propone alternativas de transformación en diferentes contextos y situaciones, desde una visión sensible de la existencia y valoración de la vida.

Un profesional que asuma la pedagogía como el saber interdisciplinario, eje transversal de su quehacer diario y cuyo objetivo es la dupla enseñanza -formación en relación con el aprendizaje y el conocimiento.

Un Docente que comprenda epistemológicamente el saber, y domina el lenguaje propio del mismo, participa en Comunidades Académicas para construir una condición investigativa situada e integra en las tecnologías de la información y la comunicación, a las prácticas educativas, pedagógicas y didácticas.

Reconoce espacios de formación de la Ciudad en relación con el área que enseña y con los problemas educativos de sus Estudiantes.

Un profesional de la educación que construye y apropia los referentes curriculares, conceptuales y contextuales de la Institución Educativa (Proyecto Educativo Institucional, Manual de Convivencia, modelo pedagógico).

Basados en lo anteriormente descrito, ese sería el ideal o perfil que mediante este Plan se proyecta que sean los Educadores, tanto del presente como del futuro, suministrando así una Educación con calidad dentro de todas sus variables.

### Perfil del Directivo Docente.

El ideal de Directivo Docente que requiere el municipio de Sabaneta, es el de una persona que reconoce el carácter educativo y pedagógico de la Institución Educativa como condición imprescindible para el liderazgo, la gestión y proyección de la Escuela a la Comunidad.

Persona con la facultad de gestionar y direccionar a la Institución Educativa como un espacio que integra su finalidad formativa a escenarios, experiencias, programas y proyectos educadores de Ciudad y de País.

Crea un Clima Institucional conveniente para la confianza personal, el desarrollo profesional y el aprendizaje colaborativo entre los actores educativos, en aras de la construcción de las calidades pertinentes.

Lidera la Calidad Institucional mediante el reconocimiento de las calidades que posee su Institución, y de aquellas que potencialmente puede desplegar.

Administra con equidad, legalidad, transparencia y economía el capital humano y material de la Institución Educativa a la cual pertenece.

Establece y es capaz de mantener alianzas educativas y pedagógicas con instituciones, programas, experiencias, grupos y personas que – desde distintos niveles y modalidades - propenden por lo educativo.

## 8. PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE.

### 8.1- Objetivo General.

Implementar procesos integrales de formación en el Ser y el Quehacer para Docentes y Directivos Docentes en servicio, con el fin de elevar su capacidad profesional y garantizar su permanente actualización en el ejercicio pedagógico, didáctico, investigativo y en los conocimientos disciplinares, para que la acción educativa responda de forma directa con las nuevas exigencias conceptuales, metodológicas y pedagógicas que se requieren para avanzar en la consolidación de la calidad educativa en el municipio de Sabaneta.

### 8.2- Objetivos Específicos.

- Identificar las necesidades de Formación de los Directivos Docentes y Docentes del Municipio.
- Desarrollar Proyectos de Formación permanente, Estrategias Inter-institucionales y Programas de Formación Pos gradual en las diferentes modalidades, en alianza con Universidades que contribuyan a:
  - ✓ Potenciar la formación, capacitación y puesta en práctica de valores humanos, para apropiarse el sentido de vocación y pertinencia dentro de un ambiente laboral que permita una convivencia adecuada, resaltando el trabajo de los equipos colaborativos.
  - ✓ Fortalecer a los Docentes en la construcción de currículos, en el fortalecimiento de la investigación en las prácticas pedagógicas y en la gestión del conocimiento.
  - ✓ Formar a los Docentes en atención educativa a la primera infancia, a la población con necesidades especiales y estrategias para garantizar así procesos de inclusión.
  - ✓ Brindar las herramientas necesarias para el manejo pertinente y asertivo de Estudiantes en condiciones especiales, con discapacidad y con capacidades o talentos excepcionales.
  - ✓ Formar y actualizar a los Docentes y Directivos Docentes en etno-educación, teniendo en cuenta las culturas y tradiciones asociadas al contexto educativo.
  - ✓ Desarrollar en los Docentes y Directivos Docentes habilidades que permitan la resolución de conflictos y el fortalecimiento de la Convivencia Escolar, con la participación de las familias y la Comunidad Educativa.



- ✓ Incentivar una cultura de Ciencia y Tecnología, mediante la promoción de la investigación, la innovación, el respeto y el cuidado del Medio Ambiente en las Instituciones Educativas.
- Fortalecer a todos los Docentes y Directivos Docentes del Municipio de Sabaneta, para que integren el uso de las Tics en los procesos administrativos y pedagógicos del aula, para ser eficientes y eficaces en la modalidad virtual y en la alternancia como estrategia educativa.
- Mejorar el nivel de dominio del inglés en los Docentes y Directivos Docentes; especialmente en los docentes enfocados en esta área, para alcanzar así mejores desempeños en los Estudiantes que terminan su Educación Media.
- Fortalecer a los Docentes en temáticas transversales como, Educación para la Paz, aprovechamiento del tiempo libre, protección del Medio Ambiente, Plan Municipal de Lectura, promoción de lectura y escritura, entre otros.
- Diseñar mecanismos para el seguimiento y evaluación en la formación ofrecida por las Instituciones de Educación Superior, y otras orientadas a la Formación de Docentes; así como la aplicabilidad y el impacto de esta formación en la práctica cotidiana de los Docentes y Directivos Docentes.

### **8.3- Estrategias de Formación para Alcanzar los Objetivos.**

Para ello, la Secretaría de Educación y Cultura del Municipio deberá:

- Contar con Programas de Formación de Educadores (profesionalización, actualización, especialización, maestrías y doctorados) que deben comprender la formación inicial, la formación avanzada y la formación permanente o en servicio, de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente.
- Propender por la investigación pedagógica a través del desarrollo de programas dirigidos a fomentar estudios científicos de la educación, con el objeto de fortalecer la formación personal y profesional de los Educadores.
- Definir Programas de Formación en educación que correspondan a un campo de acción cuya disciplina base sea la pedagogía, por cuanto ésta constituye un ámbito de reflexión a partir del cual se genera conocimiento propio y se articula interdisciplinariamente con otros saberes para explicar, comprender y resolver los problemas educativos, y para orientar los procesos dirigidos a la formación del ser humano en su contexto.

- Definir formas efectivas de capacitación que junto con una adecuada relación costo - beneficio y su capacidad multiplicadora, aproveche las nuevas tecnologías educativas del momento. Esto implica aprovechar intensivamente la educación y capacitación a distancia, y las formas virtuales de auto aprendizaje.
- Apoyar la conformación de mesas de trabajo por áreas y redes de maestros, presenciales y virtuales, para establecer diálogos sobre la problemática educativa municipal, para que investiguen, innoven y produzcan reflexión y saber pedagógico.
- Realizar Auditorías Internas y Externas para el seguimiento y control a los Programas de Formación Docente, implementando Sistemas de Información que permitan identificar el impacto producido por los mismos.
- Realizar Programas de Formación y Actualización Docente en convenio con Centros de Investigación y Universidades con facultad de Educación.
- Gestionar recursos y generar acuerdos de alianzas estratégicas con diferentes Entes Formadores de Docentes, del Sector Oficial y Privado, para la financiación y proyección de programas que garanticen los procesos de formación para Docentes y Directivos Docentes, que se requieren en el Municipio.
- Implementar la Casa del Maestro como espacio para desarrollar procesos formativos para los Docentes y Directivos Docentes.
- Implementar una Biblioteca Virtual Pedagógica, especializada para el uso de los Docentes y Directivos Docentes en su diario laborar.
- Diseñar un Programa de Estímulos e Incentivos para Docentes y Directivos Docentes, en el cual se visibilicen y apoyen las Experiencias Significativas que se surten al interior de las Instituciones.
- Promover Programas que fortalezcan la investigación en el desarrollo profesional de los Docentes, implementando metodologías que faciliten el desarrollo de experiencias exitosas y, su respectiva sistematización y seguimiento.
- Realizar Jornadas de Formación para Docentes que permitan fortalecer la enseñanza de la primera infancia, en busca de enriquecer las estrategias utilizadas en la atención, así como fortalecer los procesos de inclusión en las Instituciones Educativas.

- Llevar a cabo Jornadas de Formación para Docentes que busquen enriquecer las metodologías y los procedimientos que se utilizan en el aula para la atención de población con condiciones especiales, con discapacidad o con capacidades o talentos excepcionales, que permitan el desarrollo integral de los Estudiantes.
- Implementar cursos, seminarios, talleres, diplomados, para el perfeccionamiento de la educación, con contenidos propios de otras culturas; con el propósito de apoyar lo establecido en los Proyectos Educativos Institucionales Comunitarios, específicamente en la Cátedra Afro colombiana.
- Brindar reconocimientos y estímulos a los Docentes y Directivos Docentes del Municipio que aportan al mejoramiento de la calidad de la Educación y trabajan por la re-significación de la Labor Docente.
- Fortalecer la segunda lengua (Inglés), desarrollando cursos de profesionalización para Docentes y Directivos Docentes en ejercicio de niveles A1- A2 - B1- B2, según diagnóstico e inmersión.
- Programar Talleres de Formación y Capacitación a Docentes y Directivos Docentes con el fin de permear el componente pedagógico de los PEI, con relación a los Proyectos Pedagógicos Transversales.
- Realizar talleres y cursos prácticos que fortalezcan las estrategias didácticas activas y los procesos pedagógicos que faciliten el aprendizaje autónomo, colaborativo y el pensamiento crítico, y creativo de los Docentes y Directivos Docentes, mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (Tics) para su aplicación en el contexto educativo.

#### 8.4- Líneas de Formación Docente.

En el ámbito de las necesidades de Formación Docente y teniendo como referencia los ejes del Plan Nacional Decenal de Educación, el Plan Educativo Municipal y el Plan de Desarrollo Municipal, se han propuesto un conjunto de líneas estratégicas a través de las cuales se busca promover la formación profesional y permanente de Docentes y Directivos Docentes, con el fin de que sea posible fortalecer currículos innovadores, diversos y pertinentes que contribuyan a la educación con calidad del municipio de Sabaneta.

Por lo tanto, se asumirá una Política de Formación que garantice para la Comunidad Educativa:

1. Docentes y Directivos Docentes comprometidos, conscientes de su labor, éticos, propositivos y líderes en el ejercicio de su profesión desde la pedagogía.
2. Docentes y Directivos Docentes competentes, dispuestos a los modelos educativos contemporáneos y modernos en su saber disciplinar.
3. Docentes y Directivos Docentes incluyentes, de calidad, de proyección, respetuosos de la libre expresión a través de una acción educativa humanizada y transversal.
4. Docentes y Directivos Docentes de pensamiento divergente, creativos, investigadores, lectores de contextos, transformadores para la comprensión y aplicación científica del saber y con capacidad para innovar e investigar en el campo educativo y pedagógico.
5. Docentes y Directivos Docentes incluidos en los Programas del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, bajo estrategias para la promoción de la investigación y el desarrollo de habilidades, y actitudes que les permitan insertarse activamente en una cultura de la ciencia, la tecnología y la innovación, además, del fortalecimiento de vocaciones científicas por medio de actividades investigativas y de ciencia ciudadana. Este Plan de Formación contribuirá a una enseñanza de las ciencias y fomentará los escenarios de apropiación social de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
6. Docentes y Directivos Docentes con capacidades y habilidades en el uso, y aplicación de nuevos conocimientos en entornos especializados (Centro de Ciencia, Tecnología e Innovación) donde se promueva la transferencia y apropiación de tecnologías en pro del desarrollo educativo local.
7. Docentes y Directivos Docentes con habilidades en competencias digitales para el uso y apropiación de tecnologías de la información, y las comunicaciones.
8. Docentes y Directivos Docentes competentes en la lengua extranjera, para la enseñanza y aprendizaje de un segundo idioma.
9. Docentes y Directivos Docentes con principios ambientalistas y respetuosos de los recursos naturales.

Con base en lo anterior, a los referentes normativos y conceptuales, y el contexto educativo del municipio de Sabaneta se definen como líneas de formación las siguientes:

✓ **Pedagogía.**

Proporcionar los fundamentos para el desarrollo de procesos cualificados integrales de enseñanza y aprendizaje, debidamente orientados y acordes con las expectativas sociales, culturales, colectivas y ambientales de la familia y de la Sociedad.

✓ **Investigación.**

Se destaca el interés por iniciar procesos de capacitación en investigación educativa y pedagógica, donde estén inmersos los Docentes y los grupos representativos de las Instituciones en temas de esta índole. Una de las estrategias que nos permite materializar la presente línea de formación es la denominada “*Semilleros de Investigación*”, mediante los cuales se consolidan y dan sentido a la indagación por parte de los Estudiantes y Maestros (Fijando recorridos, definiendo trayectorias y generando nuevas preguntas que garantizaran la continuidad de los procesos de investigación).

✓ **Disciplina Específica.**

Es un área del conocimiento que lleva a la profundización en un saber o disciplina determinada o en la gestión educativa. Complementada por el **Manejo de las Tics** para optimizar la utilización de estas herramientas, para el mejoramiento de diferentes estrategias pedagógicas y metodológicas en aula que vayan acorde a los progresos obtenidos por los estudiantes; **Bilingüismo** para la adquisición de habilidades comunicativas propias del inglés que repercutan en las estrategias de enseñanza y el mejoramiento del desempeño del estudiante a futuro; y la **Evaluación** como práctica reflexiva permanente centrada en los procesos de formación, con relación y coherencia con la evaluación de desempeño, con la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes, con la evaluación institucional y el diseño de instrumentos para la evaluación por competencias.

✓ **Competencias del Ser.**

Fortalecer el Ser del Docente en su ejercicio profesional, a través de una acción educativa humanizada y congruente con las características, fortalezas y oportunidades de los Maestros y los Estudiantes. Movilizar paradigmas, preconceptos e imaginarios que posibiliten la construcción del Ser en el Docente desde competencias socioemocionales.

✓ **Educación Formal.**

Apoyo para la formación en servicio o permanente de los Docentes y Directivos Docentes, y formación avanzada con referencia a la formación pos gradual, representada en las especializaciones, maestrías, estudios doctorales y post doctorales de los Educadores.

## 8.5- Análisis de Viabilidad.

### 8.5.1- Viabilidad Financiera.

El Plan Territorial de Formación Docente, establece concordancia con el Plan de Desarrollo Municipal “*TODOS SOMOS SABANETA - SABANETA CIUDAD PARA EL MUNDO - SABANETA CIUDAD CONSCIENTE 2020 - 2023*”, en el componente DIMENSIÓN T2. *TRANSFORMEMOS NUESTRA EDUCACIÓN Y CIUDADANÍA CULTURAL*, RETO 1: *EDUCACIÓN*, Programa E3: *Acciones afirmativas en función de los Educadores y Maestros de Sabaneta*. Su viabilidad debe partir de la apropiación de recursos provenientes del Sistema General de Participaciones y recursos propios, y será aprobada mediante presentación de proyectos, priorización de necesidades y estrategias de financiación.

El Comité Territorial de Formación Docente no tiene facultades en este sentido, por lo cual sugiere que se organicen los presupuestos y se hagan los ajustes necesarios para determinar las asignaciones que se requieren o sean posibles para su asignación. Queda en manos de la Secretaría de Educación y Cultura, y de quienes tengan injerencia en la parte financiera, elaborar un mapa de recursos: identificar las fuentes directas (SGP, recursos propios), indirectas (cooperación, alianzas), o de servicios que puedan apoyar la ejecución del Plan de forma anual o durante el periodo en que queda formulado. Realizar análisis de la situación financiera, priorizar y costear los programas y proyectos, y establecer estrategias de financiación que le den pertinencia, sostenibilidad y coherencia al PTFD.

### 8.5.2- Viabilidad Administrativa.

La viabilidad administrativa y de seguimiento del presente Plan, consideran:

- Adelantar gestiones con Entidades y Fundaciones dedicadas al tema educativo, con el fin de establecer alianzas para que brinden capacitaciones a los Docentes y Directivos Docentes en los temas que se requieren.
- Acordar con las Entidades contratadas por la Secretaría de Educación y Cultura temas o actividades a desarrollar para que se cumplan con las necesidades requeridas por los Docentes y Directivos Docentes.
- Fortalecer durante el cuatrienio, un fondo de becas de estudio condonables a los Docentes y Directivos Docentes, con el fin de propiciar el fortalecimiento y mejoramiento de la calidad educativa. Esto de acuerdo a lo establecido en la Constitución Nacional, Artículos 67 y 68, y la Ley General de Educación, Artículos 4, 110 y 15.

- Definir responsables para la sistematización, supervisión, coordinación, evaluación e interventoría del PTFD, entre funcionarios de la Dirección de Calidad Educativa o contratistas de apoyo profesional para este campo.

### 8.5.3- Viabilidad Técnica.

Para la viabilidad técnica es importante tener en cuenta en el PTFD las necesidades de capacitación que tienen los Docentes, según análisis de los instrumentos establecidos institucionalmente para tal fin, o mediante encuestas formuladas por la Dirección de Calidad Educativa, de la Secretaría de Educación y Cultura en las 8 Instituciones Educativas Oficiales del Municipio de Sabaneta.

El Municipio de Sabaneta cuenta con la capacidad locativa y de recursos logísticos, para que los Docentes y Directivos Docentes puedan acceder a las capacitaciones en espacios con el acondicionamiento necesario, así no tendrán que desplazarse a otros lugares para su formación.

## 9. ORGANIZACIÓN DE LA OFERTA DE FORMACIÓN. (Programa de Formación Docente).

Se relacionan los programas y proyectos para el fortalecimiento del desempeño de Docentes y Directivos Docentes, ofrecidos por la Secretaría de Educación y Cultura de Sabaneta, y por las Entidades facultadas por la Ley para ofrecer capacitación y formación a los Educadores en servicio. El Comité Territorial de Formación Docente tiene la responsabilidad de definir y acompañar los procedimientos, y criterios para la selección, aprobación y evaluación de los Programas de Formación presentados para tal fin, de acuerdo con los requerimientos y especificidades establecidas. En tal sentido, se requiere tener en cuenta:

- ✓ El Plan Territorial de Formación Docente.
- ✓ Convocatorias publicadas mediante Circulares y sitio web de la Secretaría de Educación y Cultura y/o Administración Municipal.
- ✓ Recepción de propuestas de Formación Docente.
- ✓ Análisis de propuestas.
- ✓ Elaboración de Planes de Acción de acuerdo con propuestas.
- ✓ Evaluación y seguimiento de Planes de Acción de los Programas.

En el siguiente cuadro se presenta una síntesis de las opciones para la Formación de los Docentes y Directivos Docentes:

PROGRAMA DE FORMACIÓN	OBJETIVO DEL PROGRAMA	ACCIONES	INTENSIDAD	MODALIDAD
Pedagogía	Desarrollar estrategias de Enseñanza – Aprendizaje.			
Evaluación	Crear una práctica reflexiva centrada en los procesos de formación, con relación a la evaluación de desempeño, la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes, la evaluación institucional y el	Cursos de Formación dirigidos a Maestros del Municipio de Sabaneta para el fortalecimiento y la re significación del PEI, desde los asuntos relacionados con Tics, flexibilización curricular e	4 Sesiones Presenciales (si aplica) de 4 horas cada una	Presencial (Si Aplica)



<p>Manejo de TICS</p>	<p>diseño de instrumentos para la evaluación por competencias.</p> <p>Optimizar la utilización de las herramientas TICS, para el mejoramiento de diferentes estrategias pedagógicas y metodológicas en el aula.</p>	<p>Inclusión educativa, evaluación formativa (claridad en competencias, gamificación aplicada a procesos de formación y orientaciones didácticas y áreas de formación). En convenio con la Universidad Pontificia Bolivariana (UPB)</p>	<p>2 Asesorías virtuales grupales de 8 horas cada una</p>	<p>Virtual</p>
<p>Investigación</p>	<p>Contribuir con la formación de Docentes dedicados a la investigación en sus Comunidades Educativas.</p>	<p>Procesos de capacitación en investigación educativa y pedagógica donde estén inmersos los Docentes y los grupos representativos de las Instituciones. (Plan de Formación Denominado Misiones del Conocimiento con el Centro de Ciencia y Tecnología de Antioquia).</p>	<p>Apropiación (1 mes, 4 laboratorios por misión, encuentros de media jornada)</p> <p>Profundización (1 mes, 4 laboratorios por misión, encuentros de media jornada)</p> <p>Delegación (3 Asesorías por misiones, encuentros de 1 hora)</p>	<p>Presencial - Virtual</p>

<p>Competencias del Ser</p>	<p>Posibilitar la construcción del Ser en el Docente desde competencias socioemocionales.</p>	<p>Con el fin de mejorar la salud mental de los Directivos y Docentes, se sugiere el desarrollo de actividades que permitan sacar al Docente de su espacio laboral y encontrarse desde otros escenarios para compartir con sus compañeros, su familia, entre otros.</p> <p>Talleres de Terapia de relajación.                  Psicoterapia familiar.                  Realizar actividades que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción. (Articulación con UPB). Trabajo en conjunto con el Departamento Psicopedagógico de Secretaría de Educación y Cultura.</p>	<p>Dos Jornadas Lúdico-Recreativas-Culturales</p> <p>Diez talleres en competencias psicosociales o habilidades para la vida (Comunicación asertiva, adaptación al cambio, trabajo en equipo, creatividad e innovación, resolución de conflictos, manejo de emociones y sentimientos; manejo de problemas y conflictos, relaciones interpersonales)</p>	<p>Presencial - Virtual</p>
-----------------------------	---	---	--	-----------------------------

## 10. DEFINICIÓN DE METAS E INDICADORES.

En este capítulo se relacionan las metas e indicadores correspondientes a la definición anticipada de resultados observables y medibles que se desean alcanzar en forma programada con la ejecución del Plan. Esta definición previa tiene la intención de cumplir con los objetivos de formación trazados para un periodo determinado, y con la expectativa de cambio observable en los Educadores, los Estudiantes y las Instituciones Educativas.

En el actual PTFD se consideran las siguientes metas (Se sugiere sean revisadas por el CTFD), con base en los objetivos ajustados a dicho Plan:

- ✓ En el periodo 2020 - 2023 Docentes y Directivos Docentes capacitados en la modalidad de manejo de las Tics.
- ✓ En el periodo 2020 - 2023, capacitar a los Docentes por medio de Mesas Pedagógicas.

- ✓ En el periodo 2020 - 2023 Docentes actualizados en conceptos didácticos y metodológicos para la labor educativa.

Los indicadores a aplicar serán considerados bajo el aspecto de resultado, pues estos serán los que nos permitirán evaluar el avance del PTFD, teniendo en cuenta los siguientes:

- ✓ Número de Docentes existentes / Docentes inscritos en la formación de manejos de las Tics.
- ✓ Número de Docentes existentes / Docentes inscritos en Evaluación por Competencias.
- ✓ Número de Docentes existentes / Docentes inscritos en formación de conceptos de didáctica y metodología.

Según el Plan de Desarrollo Municipal, en el componente DIMENSIÓN T2. *TRANSFORMEMOS NUESTRA EDUCACIÓN Y CIUDADANÍA CULTURAL*, RETO 1: *EDUCACIÓN*, Programa E3: *Acciones afirmativas en función de los Educadores y Maestros de Sabaneta*; se establecen los siguientes indicadores de producto:

- ✓ Maestros y Maestras capacitados en competencias y didácticas alternativas.
- ✓ Estímulos y reconocimientos otorgados a Maestros y Maestras.
- ✓ Maestros y Maestras con Programas de Bienestar Laboral.
- ✓ Estrategias de alfabetización digital de Maestros y Maestras implementada.
- ✓ Foros de Experiencias Educativas Significativas realizados.

## 11. PLAN OPERATIVO

El presente Plan Operativo define los programas, las metas, los indicadores, los tiempos, costos, recursos y responsables, que posibilitan la ejecución del PTFD. (Su frecuencia puede ser anual).

PROGRAMA	META	INDICADOR	TIEMPO		PRESUPUESTO COSTO	RESPONSABLE
			INICIO	FINAL		
Pedagogía Evaluación Manejo de Tics	En el periodo 2021 - 2023 formar a Docentes y Directivos en asuntos relacionados con Tics, flexibilización curricular y evaluación formativa.	Número de Docentes inscritos/ Número de Docentes que finalizan la formación.	2021	2023	\$ 87.044 .301 (Anual)	Dirección de Calidad Educativa
Investigación	En el periodo 2021 - 2023 capacitar a Docentes en investigación educativa y pedagógica.	Número de Docentes inscritos / Número de Docentes que finalizan la capacitación.	2021	2023	\$ 32.340.464 (más IVA) (Anual)	Dirección de Planeamiento Educativo y Calidad Educativa
Competencias del Ser	En el periodo 2021 - 2023 se posibilitará la construcción del Ser en el Docente desde competencias socioemocionales	Número de Docentes inscritos en las actividades/ Número de Docentes beneficiados	2021	2023	\$220.640.750 (Anual)	Dirección de Calidad Educativa

## 12. ALIANZAS PARA LA GESTIÓN.

Establecimiento de acuerdos con organismos y entidades locales, regionales, nacionales e internacionales con reconocimiento y trayectoria en el ámbito educativo, para la cooperación y el intercambio de servicios que apoyen la toma de decisiones en relación con la política de formación y el logro de los objetivos de formación en aras de fortalecer la calidad de la educación.

En este sentido, desde el liderazgo de la Secretaría de Educación y Cultura de Sabaneta gestionar alianzas con diferentes organismos y sectores interesados con el mejoramiento de la educación, con el fin de aunar esfuerzos y lograr mayores oportunidades en la formación de los Docentes y Directivos Docentes de las Instituciones Educativas del Municipio.

Para lograrlo se buscarán contactos con organismos internacionales, nacionales, Instituciones de Educación Superior Públicas y Privadas, Escuelas Normales Superiores, Centros de Investigación Educativa, Facultades de Educación y Departamentos de Formación continua, Fundaciones y ONG que apoyen, y desarrollen procesos de formación y acompañamiento pedagógico a Instituciones Educativas. Igualmente, contactar a las Cajas de Compensación Familiar, SENA, Cámaras de Comercio, Entidades Públicas que desarrollen espacios de formación, Entidades Territoriales Certificadas en Educación con las que se pueda generar espacios de diálogo y aprendizaje a partir de sus experiencias y lecciones aprendidas, programas del MEN que contengan estrategias de formación de educadores, por ejemplo: Programa Todos a Aprender, Programa de Bilingüismo, Plan Nacional de Lectura y Escritura. Adicionalmente se podrá considerar la opción de acudir al Sector Productivo y Empresarial, para que de manera mancomunada apoyen proyectos y propuestas de formación para Docentes y Directivos Docentes del Municipio.

La conformación de alianzas debe estar alineada con la Política de Formación, con el fin de dar respuesta a las necesidades de formación de Docentes y Directivos Docentes, y garantizar el alcance de los objetivos de formación. Para tal fin, considerar ofertas de Instituciones con reconocida trayectoria en la Formación Docente tanto en el Municipio como en el Área Metropolitana, tales como:

- Fundación Universitaria CEIPA.
- Corporación Universitaria de Sabaneta - UNISABANETA.
- Fundación Centro Internacional de Educación y Desarrollo Humano - CINDE.



- Corporación Universitaria LASALLISTA.
- Universidad de Antioquia.
- Universidad Pontificia Bolivariana.
- Universidad de San Buenaventura.
- Universidad Católica Luis Amigó.
- Universidad Cooperativa de Colombia.
- Universidad Autónoma Latinoamericana.
- Instituto Tecnológico de Antioquia.
- Institución Universitaria de Envigado.
- Corporación Universitaria Minuto de Dios.

A nivel Nacional:

- Escuela de Liderazgo Directivo Docente.



**Palacio Municipal**  
Cra. 45 N° 71 Sur -24  
Código Postal 055450  
**Sabaneta Antioquia**

f Instagram YouTube Twitter  
Alcaldía de Sabaneta  
alcalde@sabaneta.gov.co  
www.sabaneta.gov.co  
(57) 4 288 00 98

### 13. ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN.

Las estrategias de control, seguimiento y mecanismos de evaluación permiten la valoración de la ejecución del Plan y el alcance de las metas y objetivos propuestos en él, a través del desarrollo del Plan Operativo asegurando la calidad en los procesos formativos. Para ello deben establecerse evidencias de evaluación que indiquen los avances en el proceso de Formación de los Educadores y el impacto logrado en los aprendizajes de los Estudiantes. El Decreto 1075 de 2015, aporta los criterios básicos de calidad que rigen los programas de cualificación, actualización y formación de Docentes y Directivos Docentes, y con fundamento en ello se deben elaborar los criterios mínimos de calidad que deben presentar todos los programas de cualificación y formación dirigidos a los Docentes de las Instituciones Educativas Públicas del Municipio.

Se sugiere realizar reuniones trimestrales o sesiones extraordinarias del Comité Territorial de Formación Docente para hacer el seguimiento y evaluación periódica que dé cuenta de los avances y logros, tanto cuantitativos como cualitativos del desarrollo del presente PTFD, que permitan demostrar que las estrategias de formación planeadas y ofertadas a los Docentes y Directivos Docentes, impactan en el mejoramiento de la calidad de la educación. En este sentido, se definen los siguientes criterios:

- ✓ El seguimiento debe estar dirigido a la identificación de los avances continuos (semestrales) del proceso de implementación del Plan, con el fin de sugerir los ajustes necesarios para avanzar en el cumplimiento de los objetivos y las metas.
- ✓ La evaluación, debe permitir la identificación de los logros e impactos alcanzados con respecto a los objetivos del Plan y su incidencia en la cualificación de los Maestros del Municipio y en las Prácticas Educativas.

La Dirección de Calidad Educativa, en coordinación con el Comité Territorial de Formación Docente, definirá los referentes para el instrumento de recolección de información del seguimiento periódico, así como de la evaluación; al respecto, este tendrá en cuenta, entre otros, los siguientes elementos:

- ✓ Identificar la información cuantitativa a incluir, según las metas establecidas en el Plan.

- ✓ Caracterizar los niveles de calidad y satisfacción de las actividades desarrolladas.
- ✓ Definir la periodicidad para la generación y agrupación de información.
- ✓ Determinar los procedimientos para el análisis de resultados y elaboración de recomendaciones.

Como estrategia para la evaluación del PTFD se sugiere realizar encuestas, entrevistas a Docentes, visitas in-situ, informes de las Instituciones de Educación Superior y Entidades contratadas para la formación, informes de los Docentes y Directivos Docentes de las Instituciones Educativas Oficiales del Municipio.

En las acciones de seguimiento y evaluación para los programas y procesos de formación es fundamental que la Secretaría de Educación y Cultura, a través de los supervisores de cada contrato o proyecto en desarrollo, realice acompañamiento y seguimiento a las Instituciones de Educación Superior Formadoras o a las Entidades oferentes de cada programa de formación ofertado desde la Secretaría, con el fin de garantizar el objeto de los mismos. En consecuencia, toda propuesta de formación que se ofrezca a la Secretaría debe contemplar los siguientes criterios mínimos de presentación y calidad:

- Generalidades del curso (nombre, área, nivel educativo, requisitos, fecha, horario).
- Antecedentes.
- Justificación.
- Objetivos.
- Referente conceptual.
- Contenidos.
- Medios educativos y materiales de apoyo.
- Metodología.
- Procesos de seguimiento y evaluación.
- Cronogramas.
- Productos y resultados esperados: trabajo de campo, desarrollo en el aula, socialización del curso y certificación de la socialización.
- Socialización de productos.
- Intensidad horaria, teniendo en cuenta que cada crédito equivale a 45 horas.
- Intensidad horaria presencial y no presencial.



Población a la que va dirigida.

- Especificar área o temática transversal que aborda.
  - Bibliografía básica.

#### 14. ESTRATEGIAS DE SOCIALIZACIÓN Y DIVULGACIÓN DEL PTFD.

Se establecerá un cronograma de socialización y divulgación, que permitirá sensibilizar dicho Plan a nivel interno, a las Dependencias y Funcionarios de la Secretaría de Educación y Cultura Municipal, y al Comité Territorial de Formación Docente. A nivel externo estará dirigido como mecanismo de acercamiento y apropiación del mismo a Docentes y Directivos Docentes en Jornadas Pedagógicas establecidas en cada Institución Educativa, y encuentros para la presentación del Plan con las Entidades dedicadas a la Formación de Docentes, tales como Instituciones de Educación Superior, Escuelas Normales Superiores, Centros de Investigación Educativa, Facultades de Educación. Igualmente, con las agremiaciones del Sector Productivo, Sindicales, Comunidad Educativa en general y con Organismos, y Sectores interesados en el mejoramiento de la educación en el municipio de Sabaneta.

Adicionalmente, se diseñará una estrategia de socialización y divulgación a través de la Oficina de Comunicaciones de la Secretaría de Educación y Cultura, Escuela del Maestro y a través de Plataformas Virtuales de la Alcaldía de Sabaneta.

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	PÚBLICO	INDICADOR
Presentación del PTFD al Equipo Directivo de la Secretaría de Educación y Cultura.	Dirección de Calidad Educativa	Funcionarios de la Secretaría de Educación y Cultura.	Nº de asistentes
Presentación del PTFD al Comité Territorial de Formación Docente.	Dirección de Calidad Educativa	Miembros del CTFD	Nº de asistentes
Convocatoria por correo electrónico para presentación del PTFD a Docentes y Directivos Docentes de las Instituciones Educativas del Municipio.	Dirección de Calidad Educativa	Docentes y Directivos Docentes	Nº Correos enviados

CIUDAD PARA EL MUNDO		ALCALDÍA DE SABANETA	
Publicación del PTFD en la web de la Secretaría de Educación y Cultura.	Comunicaciones de la Secretaría de Educación y Cultura.	Comunidad Educativa del Municipio.	Material publicado
Elaboración del Boletín de prensa.	Comunicaciones de la Secretaría de Educación y Cultura.	Comunidad Educativa del Municipio.	Boletín de prensa enviado
Enviar copia del PTFD a la Escuela del Maestro.	Talento Humano Docente	Docentes y Directivos Docentes	Material en sitio

## BIBLIOGRAFÍA

- Constitución Política de Colombia, Artículos 67 y 68.
- Ley General de Educación, Ley 115 de 1994.
- Decreto 1860 de agosto 3 de 1994.
- Decreto 709 de 1996 (incorporado en el Decreto 1075 de 2015).
- Decreto 2277 de 1979.
- Decreto 1278 de 2002.
- Ley 715 de 2001.
- Decreto 2035 de 2005.
- Decreto 4790 de 2008.
- Decreto 1075 de 2015.
- Resolución 5443 de 2010.
- Resolución 084 del 11 de noviembre de 2020.
- Resolución 147 del 03 de agosto de 2021.
- Sistema Colombiano de Formación de Educadores y Lineamientos de Política, MEN 2013.
- Plan Nacional Decenal de Educación 2016 - 2026, *“El camino hacia la Calidad y Equidad. Desafíos Estratégicos.”*
- Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022, *“Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad.”*
- Plan de Desarrollo Departamental 2020 - 2023, *“Unidos por la Vida.”*
- Plan de Desarrollo Municipal 2020 - 2023, *“TODOS SOMOS SABANETA - SABANETA CIUDAD PARA EL MUNDO - SABANETA CIUDAD CONSCIENTE.”*
- Plan Educativo Municipal 2019 - 2030.
- Directiva Ministerial 27, del 2 de diciembre de 2009.
- Directiva Ministerial 28, del 4 de diciembre de 2009.
- Directiva Ministerial 65, del 30 de noviembre de 2015.
- Guía: *“Construyendo el Plan Territorial de Formación Docente 2011.”* MEN. Dirección de Calidad para la Educación Preescolar, Básica y Media. Subdirección de Fomento de Competencias.
- Guía N° 34 para el mejoramiento Institucional de la Autoevaluación al Plan de Mejoramiento. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional. 2008
- Recomendaciones para la formulación, la implementación y la evaluación de políticas locales de formación de educadores y Planes Territoriales de Formación Docente. 2021. MEN. Dirección de Calidad para la Educación Preescolar, Básica y Media. Subdirección de Fomento de Competencias.

## ANEXOS

- Resolución 084 del 11 de noviembre de 2020. *“Por medio de la cual se crea el Comité Territorial de Formación Docente de la Secretaría de Educación y Cultura del Municipio de Sabaneta”.*
- Resolución 147 del 03 de agosto de 2021. *“Por la cual se modifica el Artículo 2 de la Resolución 084 del 11 de noviembre de 2020.”*

