



NIT: 891.855.130-1

MUNICIPIO DE SOGAMOSO  
MACROPROCESO: GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LA COMUNICACION  
PROCESO: GESTION DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL



S.G.C.

**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE SOGAMOSO**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE**



**EDGAR HIPÓLITO ESLAVA CORREA**  
Secretario de Educación

**EQUIPO CALIDAD EDUCATIVA**

**LEIDY CAROLINA TORRALBA ROJAS**  
**CLARA YANID MONROY BARRETO**  
**MIGUEL NICOLÁS MONTAÑEZ MARTINEZ**

**Sogamoso - Boyacá**  
**2021**



## TABLA DE CONTENIDO

### Contenido

Contenido.....	2
PRESENTACIÓN.....	5
OBJETIVOS DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE .....	6
OBJETIVO GENERAL.....	6
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
FUNDAMENTO LEGAL. ....	8
¿A QUIENES SE EVALUA?.....	9
¿QUÉ SE EVALUA? .....	9
FORMULACION.....	10
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES.....	11
NUMERO Y PORCENTAJE DE DOCENTES EVALUADOS POR INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN EL MUNICIPIO DE SOGAMOSO 2020. ....	12
CLASIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS DE EVALUCACIÓN DE DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES. ...	12
RESULTADOS EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE DOCENTES 2020 SEGÚN LAS COMPETENCIAS FUNCIONALES.....	13
ÁREA GESTIÓN ACADÉMICA.....	14
PUNTAJE DE LOS DOCENTES EN LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2020 EN LA ÁREA DE GESTIÓN ACADÉMICA - EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE.....	14
PUNTAJE DE LOS DOCENTES EN LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2020 EN LA ÁREA DE GESTIÓN ACADÉMICA - PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN. ....	15
PUNTAJE DE LOS DOCENTES EN LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2020 EN LA ÁREA DE GESTIÓN ACADÉMICA - DOMINIO CURRICULAR. ....	15
PUNTAJE DE LOS DOCENTES EN LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2020 EN EL ÁREA DE GESTIÓN ACADÉMICA - PEDAGÓGICA Y DIDÁCTICA. ....	16
ÁREA GESTIÓN ADMINISTRATIVA. ....	16



PUNTAJE DE LOS DOCENTES EN LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2020 EN EL ÁREA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA - USO DE RECURSOS.....	16
PUNTAJE DE LOS DOCENTES EN LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2020 EN EL ÁREA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA - SEGUIMIENTO DE PROCESOS. ....	17
GESTIÓN COMUNITARIA. ....	17
PUNTAJE DE LOS DOCENTES EN LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2020 EN EL ÁREA DE GESTIÓN COMUNITARIA - COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL. ....	17
PUNTAJE DE LOS DOCENTES EN LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2020 EN EL ÁREA DE GESTIÓN COMUNITARIA - INTERACCIÓN COMUNIDAD/ ENTORNO.....	18
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS DOCENTES EVALUADOS. ....	18
CLASIFICACIÓN RESULTADOS EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE DIRECTIVOS DOCENTES.....	21
RESULTADOS EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS DOCENTES 2020 SEGÚN LAS COMPETENCIAS FUNCIONALES.....	22
GESTIÓN DIRECTIVA. ....	23
PUNTAJE DE LOS DIRECTIVOS DOCENTES EN LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2020 EN EL ÁREA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS.....	25
PUNTAJE DE LOS DIRECTIVOS DOCENTES EN LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2020 EN EL ÁREA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	25
PUNTAJE DE LOS DIRECTIVOS DOCENTES EN LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2020 EN EL ÁREA DE GESTIÓN COMUNITARIA – COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL.....	26
PUNTAJE DE LOS DIRECTIVOS DOCENTES EN LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2020 EN EL ÁREA DE GESTIÓN COMUNITARIA – INTERACCIÓN COMUNIDAD/ ENTORNO. ....	26
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	27
ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DE DOCENTES, IDENTIFICADAS EN LAS EVALUACIONES DE DOCENTES.....	28
PLANTEAMIENTO DE NECESIDADES.....	28
ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DE DOCENTES, IDENTIFICADAS EN LAS PRUEBAS SABER 3,5 Y 9.....	29
ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DE DOCENTES, IDENTIFICADAS EN LAS PRUEBAS SABER 11 2020 .....	32
ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DE DOCENTES, IDENTIFICADAS EN LOS PLANES DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL .....	34



ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DE DOCENTES, IDENTIFICADAS EN EL PLAN DE APOYO AL MEJORAMIENTO .....	35
EJES DE FORMACIÓN:.....	36
POLÍTICA DE FORMACIÓN DOCENTE DEL MUNICIPIO DE SOGAMOSO: .....	39
CARACTERÍSTICAS DE LA POLÍTICA DE FORMACIÓN DOCENTE PARA EL MUNICIPIO DE SOGAMOSO .....	39
OBJETIVOS DE LA FORMACIÓN DOCENTE.....	40
ESTRATEGIAS PARA LA FORMACIÓN DOCENTE .....	41
OFERTA DE FORMACIÓN DOCENTE .....	41
ANÁLISIS Y PROYECCIÓN DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENT .....	42
EVALUACIÓN PARA LOS PROGRAMAS Y PROCESO DE FORMACIÓN .....	43
PERTINENCIA .....	44
METODOLOGÍA.....	44
LOGRO Y APRENDIZAJE .....	44
INSTITUCIONES EDUCATIVAS FORMADORAS .....	44
CRITERIOS DE FORMADORES QUE DESARROLLEN LA PROPUESTA.....	45
BIBLIOGRAFÍA .....	46



## PRESENTACIÓN

La Secretaría de Educación de Sogamoso, proyecta la formulación y ejecución del Plan Territorial de Formación Docente (PTFD) que contempla fortalecer el desarrollo profesional de los docentes y directivos docentes de las Instituciones Educativas oficiales.

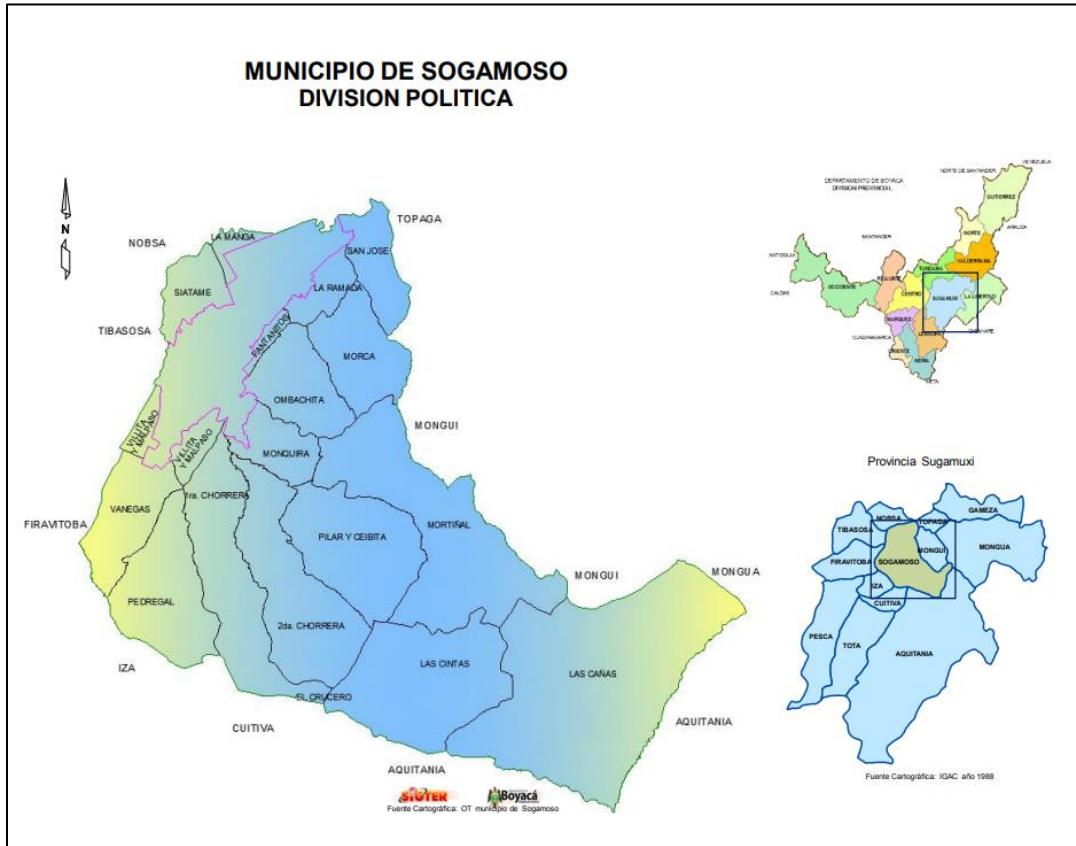
El plan territorial de formación docente, como herramienta de gestión permite a la Secretaría de Educación recoger las necesidades, expectativas y posibilidades de formación de los docentes y directivos docentes en cada una de las áreas, garantizando una propuesta que fortalezca a las Instituciones Educativas y el desarrollo de las competencias de los estudiantes, los cuales deben representar su rol y adecuar sus responsabilidades a los desafíos de desarrollo de la ciudad. Buscando articular la comunidad educativa con redes de aprendizaje de sus educandos.

El plan territorial de formación docente es un instrumento que materializa las estrategias y acciones de formación y mejoramiento profesional de los docentes y directivos docentes; para su formulación se identificaron las necesidades a través de los análisis de los resultados de los aprendizajes de los estudiantes de las instituciones educativas oficiales en las pruebas SABER, lo cual permite definir la ruta de formación para el periodo 2020 – 2023, bajo el criterio de fortalecer las competencias lectoras, pensamiento lógico y redes de aprendizaje tanto en docentes como en estudiantes.

Es así que para lograr la calidad de la educación implica coordinar acciones en la formación de los educadores para desarrollar o fortalecer sus competencias profesionales, actualizar y profundizar sus conocimientos, crecer en lo personal y mejorar su desempeño y su clima institucional. Una formación con fortaleza en lo pedagógico, en la investigación, en el uso de medios y tecnologías de información y la comunicación -MTIC- y en el dominio de una segunda lengua; una formación que le permita al docente y al directivo docente cualificar sus prácticas pedagógicas al tiempo que se desarrolla como persona y como profesional, responder a las expectativas, necesidades y demandas de la sociedad y contribuir desde su quehacer al proyecto educativo de Nación.

Para la formulación del Plan Territorial de Formación Docente 2020 – 2023, se consultaron las normas vigentes sobre formación y ejercicio de la profesión:

- Plan de Desarrollo Municipal 2020 – 2023 “Sogamoso, Tarea de Todos”
- Decreto 2277 de 1979.
- La Ley General de Educación o Ley 115 de 1994.
- Ley 715 de 2001.
- Decreto 709 1996.
- Decreto-Ley 1278 de 2002.
- Decreto 1075 de 2015.
- Directiva Ministerial N°065 de 2015.



## OBJETIVOS DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE

### OBJETIVO GENERAL

- Establecer procesos de formación pertinente y permanente para docentes y directivos docentes, que garanticen los derechos de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes del municipio con acceso a procesos de innovación e inclusión que incidan en el mejoramiento de la calidad educativa.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar Programas de Formación Permanente de Docentes-PFPD, programas de formación pedagógica y disciplinar, redes de maestros, entre otros que contribuyan a potenciar la formación y capacitación en práctica de valores humanos para apropiar el sentido de pertinencia dentro de un ambiente laboral que permita una convivencia adecuada resaltando el trabajo de equipo.



MUNICIPIO DE SOGAMOSO  
MACROPROCESO: GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LA COMUNICACION  
PROCESO: GESTION DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL



NIT: 891.855.130-1

S.G.C.

- Fortalecer a los docentes en la construcción de currículos, las prácticas pedagógicas, la gestión del conocimiento.
- Formar a los docentes en atención educativa a la población con necesidades especiales.
- Fortalecer la gestión, liderazgo y autonomía de las instituciones educativas que contribuyan al desarrollo personal y profesional de los docentes y directivos docentes, que permitan resinificar los proyectos educativos institucionales –PEI– el currículo que permitan definir acciones de mejoramiento.
- Desarrollar 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 cuidado del medio ambiente en las instituciones educativas.
- Promover la formación profesional y formación permanente de docentes, con el fin de que sea posible fortalecer currículos innovadores, diversos y pertinentes que contribuyan a la educación en el Municipio.





## FUNDAMENTO LEGAL.

Los fundamentos legales de la evaluación de docentes y directivos docentes se remiten a la Constitución Política de Colombia, la cual establece que la educación es un derecho fundamental y señala que corresponde al Estado velar por la calidad de la misma, así como por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos. También se apunta en el artículo 68 que “la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica”. En desarrollo de este mandato, la Ley General de Educación (Ley 115 de 1994) dispone en sus artículos 80 y 82 que la evaluación de docentes y directivos docentes hace parte de un sistema de evaluación de la calidad educativa. En este sentido, la Ley 715 de 2001 asigna al Estado la competencia para establecer las reglas y los mecanismos generales para la evaluación y capacitación del personal docente y directivo docente que trabaja en el servicio público. Por lo anterior, esta norma delega al rector o director de las instituciones educativas públicas la responsabilidad de “realizar la evaluación de desempeño de los docentes, directivos docentes y administrativos a su cargo”, en tanto que “el desempeño de los rectores y directores será evaluado por el departamento, distrito o municipio certificado, atendiendo al reglamento que para tal fin expida el gobierno nacional”. El Estatuto de Profesionalización Docente, expedido mediante el Decreto Ley 1278 de 2002, establece diferentes evaluaciones de docentes y directivos docentes. En primer lugar, el ingreso al servicio educativo estatal solamente es posible mediante un concurso de méritos, en el que se evalúan aptitudes, competencias, condiciones de personalidad, relaciones interpersonales y experiencia de los aspirantes para desempeñarse como educadores en el sector público. Adicionalmente, de acuerdo con esta norma el ejercicio de la carrera docente debe estar ligado a la evaluación permanente, por lo que se disponen tres tipos de evaluación:

- **Evaluación de período de prueba:** para docentes y directivos docentes que ingresaron al servicio educativo estatal, después de cuatro (4) meses de servicio, para inscripción en el escalafón.
- **Evaluación anual de desempeño laboral:** para docentes y directivos docentes que hayan superado la evaluación de período de prueba y laborado durante más de tres (3) meses en una institución educativa oficial, para ponderar el grado de cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.
- **Evaluación de competencias:** para docentes y directivos docentes inscritos en el escalafón, que desean ascender de grado o cambiar de nivel salarial en el mismo grado.

Esta misma norma establece que la evaluación de docentes y directivos docentes se regirá por los principios de objetividad, pertinencia, transparencia, participación, confiabilidad, concurrencia y universalidad. Finalmente, el Decreto 3782 del 2 de octubre de 2007 regula los aspectos relativos a la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes, que hayan ingresado al servicio educativo estatal de





acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1278 de 2002, que hayan superado el periodo de prueba y laborado en el establecimiento educativo, en forma continua o discontinua, un término igual o superior a tres (3) meses. En adelante, esta guía se concentrará en desarrollar los fundamentos conceptuales y la metodología que se ha diseñado para el proceso de evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes. (Fuente GUÍA 31 METODOLÓGICA Evaluación Anual de Desempeño Laboral).

## ¿A QUIENES SE EVALUA?

Son objeto de evaluación de desempeño laboral los docentes y directivos docentes que ingresaron al servicio educativo estatal según lo establecido en el Decreto Ley 1278 de 2002, superaron la evaluación de periodo de prueba, han sido nombrados en propiedad y llevan mínimo tres (3) meses, continuos o discontinuos, laborando en un establecimiento educativo. Los docentes a que hace referencia este apartado pueden estar trabajando en cualquier nivel de educación: preescolar, básica primaria, básica secundaria o media. A su vez, los directivos docentes son de tres tipos: rectores, directores rurales y coordinadores.

(Fuente GUÍA 31 METODOLÓGICA Evaluación Anual de Desempeño Laboral).

## ¿QUÉ SE EVALUA?

La evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes se ha diseñado desde un enfoque de competencias acorde con las tendencias actuales. Por ejemplo, la Recomendación 195 de 2004 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para el desarrollo de recursos humanos se plantea con base en el concepto de competencia. En esta nueva aproximación, La evaluación implica una mirada más integral de las personas que vincula sus características personales con su desempeño laboral y con los resultados en su trabajo, promoviendo el reconocimiento de los logros y aportes individuales. Una competencia se puede definir como una característica intrínseca de un individuo (por lo tanto, no es directamente observable) que se manifiesta en su desempeño particular en contextos determinados. En otras palabras, una persona demuestra que es competente a través de su desempeño, cuando es capaz de resolver con éxito diferentes situaciones de forma flexible y creativa. Desde este punto de vista, es posible afirmar que el desempeño laboral de una persona (nivel de logro y resultados alcanzados en determinado tipo de actividades) es una función de sus competencias. Por otro lado, una competencia involucra la interacción de disposiciones (valores, actitudes, motivaciones, intereses, rasgos de personalidad, etc.), conocimientos y habilidades,



interiorizados en cada persona. Estos componentes de la competencia interactúan entre sí y se ponen en juego frente a los retos cotidianos que enfrenta una persona, determinando la calidad global de su labor en un escenario específico. Es importante señalar además que una competencia no es estática; por el contrario, esta se construye, asimila y desarrolla con el aprendizaje y la práctica, llevando a que una persona logre niveles de desempeño cada vez más altos. El desempeño laboral de un docente o directivo docente depende entonces de un conjunto de competencias que se manifiestan en resultados y actuaciones intencionales observables y cuantificables, relacionados con sus responsabilidades profesionales, que a su vez se derivan del propósito de su cargo dentro de la institución y aportan al cumplimiento de los objetivos misionales y organizacionales (definidos por la institución en su Proyecto Educativo Institucional – PEI). Es decir, el desempeño de un docente o de un directivo docente en el cargo que tiene dentro de la institución en la que labora influye directamente sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes Secretaria de Educación Municipal Nit. 800.095.728-2 y, en general, sobre los resultados de la organización escolar. En este sentido, se podría decir que en la evaluación de desempeño se está ponderando el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades del docente o directivo docente evaluado, así como el logro de resultados a través de su gestión. Para la evaluación de desempeño se definieron diferentes competencias, para cada una de las cuales se identificó un conjunto de actuaciones intencionales relacionadas con un desempeño de calidad y con resultados, que permiten observar y valorar el desempeño de los docentes y directivos docentes sobre la base de criterios comunes. Para fines de evaluación, estas competencias se clasifican como funcionales y comportamentales. (Fuente GUÍA 31 METODOLÓGICA Evaluación Anual de Desempeño Laboral).

## FORMULACION

### Caracterización de los docentes del sector oficial en el Municipio de Sogamoso

<b>PLANTA DE CARGOS DOCENTE MUNICIPIO DE SOGAMOSO</b>	
Docentes de Aula	755
Docentes Orientadores Escolares	17
Docentes Tutores PTA, Programa MEN	12
Subtotal Docentes	784
<b>PLANTA DE CARGOS DIRECTIVOS DOCENTES MUNICIPIO DE SOGAMOSO</b>	
Rectores	16
Coordinadores	36
Director de Núcleo	1
Subtotal Directivos Docentes	53
<b>Total, docentes y Directivos Docentes</b>	<b>833</b>

Fuente: Talento Humano SEC 2020



Nivel de formación	Número de Docentes	Porcentaje	Número de Directivos Docentes	Porcentaje
Bachiller Pedagógico	0	0.0%	0	0%
Bachiller Técnico	1	0.1%	0	0%
Normalista Superior	5	0.6 %	0	0%
Licenciados	286	34.5 %	8	15.09 %
Universitario	76	9.1 %	0	0%
Especialista Áreas Educación	253	30.5 %	39	73.58 %
Especialista Otras Áreas	81	9.7 %	2	3.77 %
Magister	122	14.7%	2	3.77%
Doctor	3	0.36%	2	3.77%
<b>Total</b>	<b>825</b>	<b>100%</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Fuente: Talento Humano SEC 2020

De acuerdo con la información contenida en la tabla anterior, el 30.5% de los docentes tiene formación en el nivel de especialización en el área de educación y 9.7% en otras áreas del conocimiento, el 73.58% de los directivos docentes tienen formación en postgrado, a nivel de especialización. El 34.5% ha cursado programas de licenciatura y el 0.1% de los docentes se reporta como bachiller pedagógico y técnico.

## ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES

El Sistema de Evaluación del Desempeño Docente es un proceso dirigido a diagnosticar el ejercicio profesional, para emprender planes de mejora continua que contribuyan a elevar los estándares de la calidad educativa en la enseñanza-aprendizaje en la profesión de docente la cual va dirigida nuestros niños, niñas, jóvenes y adolescentes. reconociendo las fortalezas y la superación de las debilidades de los docentes, con el fin de lograr mejores aprendizajes y resultados en sus estudiantes. Para ello, cada docente evaluado recibe un informe individual de resultados logrados por el desempeño, según la información proporcionada por los instrumentos de evaluación.

El análisis consolidado de la información servirá para el diseño de acciones macro, que tengan impacto general sobre los evaluados, la Instituciones Educativas Oficiales y la Entidad Territorial Certificada.

La evaluación busca caracterizar el desempeño de docentes y directivos docentes, identificar fortalezas y oportunidades de mejoramiento, y propiciar acciones para el desarrollo personal y profesional, el informe del periodo 2020 se caracteriza por ser un proceso de consolidación de evidencias, tabulación y estadística de cada uno los procesos que realiza cada docente. Para el año 2020, según la base de datos reportada



en el área de Calidad Educativa por las Instituciones Educativas Oficiales del Municipio de Sogamoso, es de 432 docentes y directivos docentes que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002, los cuales fueron objeto de evaluación de desempeño (Fuente Sistema Lógico Humano)

### NUMERO Y PORCENTAJE DE DOCENTES EVALUADOS POR INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN EL MUNICIPIO DE SOGAMOSO 2020.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	NÚMERO DE DOCENTES	%
BELLAS ARTES	8	1,9%
EL CRUCERO	15	3,4%
FRANCISCO DE PAULA SANTANDER	13	3,0%
TÉCNICO INDUSTRIAL GUSTAVO JIMÉNEZ	62	14,4%
LA INDEPENDENCIA	12	2,8%
INSEANDES	23	5,3%
INTEGRADO JOAQUÍN GONZÁLEZ CAMARGO	64	14,8%
LOS LIBERTADORES	32	7,4%
MAGDALENA	25	5,8%
MARCO ANTONIO QUIJANO RICO	16	3,7%
NUESTRA SEÑORA DE MORCÁ	11	2,5%
POLITÉCNICO ÁLVARO GONZÁLEZ SANTANA	62	14,4%
RAFAEL GUTIÉRREZ GIRARDOT	9	2,1%
SAN MARTÍN DE TOURS	22	5,1%
SILVESTRE ARENAS	17	3,9%
SUGAMUXI	41	9,5%
TOTAL	432	100%

Fuente: Elaboración propia de la Oficina de Calidad Educativa / Secretaría de Educación de Sogamoso

**TABLA N° 1**

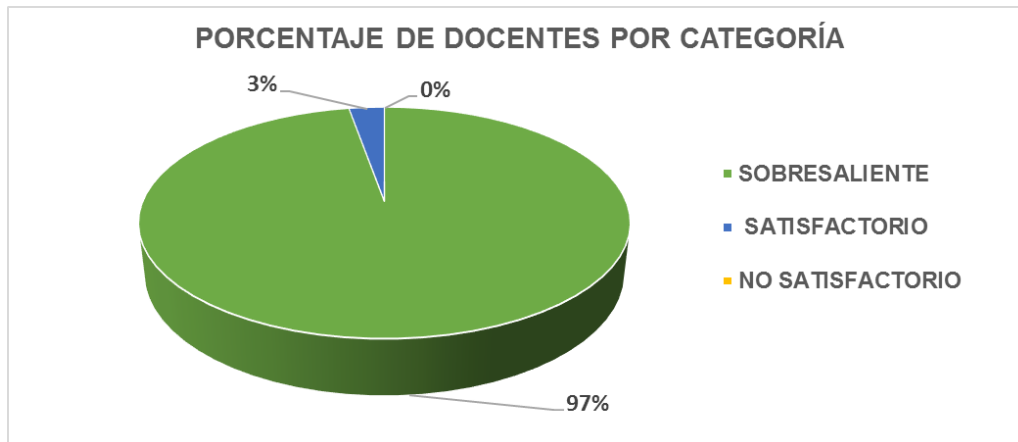
En la Tabla N°1 se identifican las 16 Instituciones Educativas Oficiales del Municipio de Sogamoso y la cantidad de docentes evaluados con el instrumento de evaluación anual de desempeño laboral según el Decreto 1278 de 2002.

### CLASIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS DE EVALUCACIÓN DE DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES.

PORCENTAJE DE DOCENTES POR CATEGORIA		
CATEGORIA	NÚMERO DE DOCENTES	%
SOBRESALIENTE	420	97,2%
SATISFACTORIO	12	2,8%
NO SATISFACTORIO	0	0,0%
TOTAL	432	100%

Fuente: Elaboración propia de la Oficina de Calidad Educativa / Secretaría de Educación de Sogamoso

**TABLA N° 2**



Fuente: Elaboración propia de la Oficina de Calidad Educativa / Secretaría de Educación de Sogamoso  
**GRÁFICA N° 1**

De la anterior grafica podemos concluir que el 97,2% de los 432 docentes evaluados obtienen un resultado sobresaliente y el 3% restante se encuentran en el nivel satisfactorio. Lo cual indica el cumplimiento de los docentes en sus diferentes funciones para un óptimo desempeño en la enseñanza hacia los estudiantes, cumpliendo con los parámetros de los Proyectos Educativos Institucionales (PEI), adquiriendo un mejoramiento continuo en los procesos dentro de las instituciones.

### **RESULTADOS EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE DOCENTES 2020 SEGÚN LAS COMPETENCIAS FUNCIONALES.**

En la siguiente tabla está compuesta por los componentes de la evaluación de desempeño de los docentes, en la cual se encuentran los puntajes mínimos, puntajes máximos y lo puntajes promedios de los evaluados en las Instituciones Educativas Oficiales del Municipio de Sogamoso.



PROMEDIO DE LAS COMPETENCIAS EN EL GRUPO DE DOCENTES EVALUADOS				
COMPETENCIAS EVALUADAS	Número de docentes	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Promedio
Evaluación del aprendizaje	432	84	99	93.9
Planeación y organización académica	432	70	99	94.2
Dominio curricular	432	80	100	94.4
Pedagógica y didáctica	432	85	100	94.4
<b>GESTIÓN ACADÉMICA</b>	<b>432</b>	<b>82</b>	<b>99.25</b>	<b>94.2</b>
Uso de recursos	432	85	100	94.3
Seguimiento de procesos	432	70	100	93.9
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>432</b>	<b>79</b>	<b>100</b>	<b>94.1</b>
Comunicación institucional	432	84	100	94
Interacción con la comunidad y el entorno	432	85	100	94.1
<b>GESTION COMUNITARIA</b>	<b>432</b>	<b>85</b>	<b>100</b>	<b>94.1</b>
Orientación al logro	91	86	98	93.4
Iniciativa	190	70	100	94.5
Negociación y mediación	52	85	100	95.4
Trabajo en equipo	261	80	100	94.6
Comunicación y relaciones interpersonales	170	84	100	94.3
Liderazgo	214	88	100	94.6
Compromiso social e institucional	318	50	100	94.5
<b>COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES</b>	<b>432</b>	<b>66.67</b>	<b>99.33</b>	<b>94.5</b>
<b>PUNTAJE TOTAL</b>	<b>432</b>	<b>78.6</b>	<b>99.27</b>	<b>94.2</b>

Fuente: Talento Humano SEC 2020

TABLA N° 3

## ÁREA GESTIÓN ACADÉMICA.

La Tabla N° 3, indica que de los 432 Docentes evaluados que obtuvieron un puntaje mínimo de 82 y puntaje promedio de 94.2, muestra que se encuentran en un nivel satisfactorio ya que comprenden el dominio de contenidos a las áreas a cargo y las competencias para el desarrollo en la planeación y organización académica, utilizando diferentes estrategias pedagógicas con el fin de facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje, acordes al Proyecto Educativo Institucional (PEI).

### Puntaje de los Docentes en la Evaluación de Desempeño 2020 en el Área de Gestión Académica - Evaluación Del Aprendizaje.

La Tabla N° 3, muestra que entre los docentes evaluados se registró un puntaje mínimo del 84 y un puntaje promedio del 93.9, lo que indica que la mayoría de los docentes están en la capacidad para valorar el desarrollo de competencias y niveles de aprendizaje, así como reorganizar sus estrategias pedagógicas de acuerdo con los resultados de la evaluación interna y externa de los estudiantes, sin embargo se debe ir mejorando continuamente hasta lograr la excelencia, para ello es necesario reforzar:





- conocer y aplicar diferentes métodos, técnicas e instrumentos de evaluación, coherentes con los objetivos de aprendizaje del currículo.
- manejar una programación de evaluaciones y la da a conocer oportunamente a sus estudiantes.
- diseñar actividades pedagógicas, incluidas las de recuperación, con base en los resultados de la evaluación interna y externa;
- identificar a los estudiantes que requieren ayuda adicional y aplica estrategias de apoyo para los mismos.
- promover la autoevaluación de los estudiantes e incentiva los desempeños sobresalientes y excelentes.
- considerar los estándares básicos de competencias para la evaluación interna.
- retroalimentar sus propias prácticas pedagógicas de acuerdo con los resultados de los estudiantes.

### **Puntaje de los Docentes en la Evaluación de desempeño 2020 en el Área de Gestión Académica - Planeación Y Organización.**

La Tabla N° 3, expone que entre los 432 docentes evaluados se identifica un puntaje mínimo de 70 y un puntaje promedio de 94.2, en el cual se encuentra la mayoría de los docentes con la capacidad para organizar los procesos de enseñanza y aprendizaje del plan de estudios de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional, que generan y mantienen ambientes propicios para el aprendizaje, por lo tanto los docentes establecen un plan organizado con estrategias, acciones y recursos para el año académico, llevan una programación sistemática, establece y socializa en clase reglas, normas y rutinas consistentes de convivencia en el aula, mantiene un ambiente organizado en el trabajo, pero deben trabajar en pro de la mejora continua fortaleciendo y organizando los procesos de enseñanzas y aprendizaje acorde al Proyecto Educativo Institucional (PEI).

### **Puntaje de los Docentes en la Evaluación de Desempeño 2020 en el Área de Gestión Académica - Dominio Curricular.**

La Tabla N° 3, enseña que entre los 432 docentes evaluados se identifica un puntaje mínimo de 80 y un puntaje promedio de 94.4, indicando que la mayoría de los docentes tienen la capacidad para aplicar y enseñar los conocimientos de las áreas a cargo, incorporando las directrices sectoriales, implementa el conocimiento del currículo de la institución y del plan de estudios específico de cada área a cargo, sin embargo se debe fortalecer los métodos, herramientas de aprendizaje y enseñanza para que sus estudiantes tengan una mayor calidad en la educación que se ofrece, para esto se debe proponer y sustentar ante el comité académico actualizaciones en planes de estudios y de la malla curricular.





## **Puntaje de los Docentes en la Evaluación de Desempeño 2020 en el Área de Gestión Académica - Pedagógica Y Didáctica.**

La Tabla N° 3, muestra que entre los 432 docentes evaluados se identifica un puntaje mínimo de 85 y un puntaje promedio de 94.4, exponiendo que la mayoría de los docentes se encuentran con la capacidad de aplicar modelos pedagógicos en el diseño y ejecución de estrategias adaptadas a las características particulares de los estudiantes y al contexto de la institución, para mayor aprendizaje en los estudiantes se debe fortalecer las distintas estrategias y recursos didácticos que utilizan los docentes para lograr unas buenas practicas pedagógicas, por otro lado los docentes que se encuentran en la categoría de satisfactorio, deben mejorar y variar las estrategias de enseñanza y las ajuste según las características, las necesidades y los ritmos de aprendizaje de los estudiantes, para esto es importante usar diferentes escenarios y ambientes para potenciar los procesos de enseñanza y aprendizaje para motivar a los estudiantes.

### **ÁREA GESTIÓN ADMINISTRATIVA.**

La Tabla N° 3, indica que de los 432 Docentes evaluados que obtuvieron un puntaje mínimo de 74 y puntaje promedio de 94.1, muestra que se encuentran en un nivel satisfactorio ya que comprenden el conocimiento y cumplimiento de las normas y de los procedimientos administrativos de la institución, para el funcionamiento eficiente del establecimiento y la conservación de los recursos del mismo. Se debe invitar y mejorar en la capacidad para participar activamente en el desarrollo de los proyectos de la organización escolar.

## **Puntaje de los Docentes en la Evaluación de Desempeño 2020 en el Área de Gestión Académica Área de Gestión Administrativa - Uso De Recursos.**

La Tabla N° 3, indica que de los 432 Docentes evaluados que obtuvieron un puntaje mínimo de 85 y puntaje promedio de 94.3, lo que indica que los docentes tienen la capacidad para manejar y cuidar los recursos que la institución ponen a su disposición, prevé y gestiona recursos necesarios para el desarrollo de las actividades pedagógicas, solicita y devuelve los equipos y espacios que se requiere para las prácticas pedagógicas, distribuye con eficiencia entre los estudiantes los recursos asignados haciendo un uso responsable de los equipos e instalaciones conservando su buen estado, para continuar con este proceso es necesario que se esté concientizando a la comunidad en su sentido de pertenencia con los recursos de las instituciones y de esa forma ayuden con la conservación de los mismos.



## **Puntaje de los Docentes en la Evaluación de Desempeño 2020 en el Área de Gestión Administrativa - Seguimiento De Procesos.**

La Tabla N° 3, indica que de los 432 Docentes evaluados que obtuvieron un puntaje mínimo de 70 y puntaje promedio de 93.9, lo que indica que los docentes se encuentran en la capacidad para cumplir con el funcionamiento de las instituciones, respetando los canales de comunicación, involucrándose en el diseño, la ejecución y la evaluación de las actividades de las instituciones. Los docentes desarrollan actividades de acuerdo con el calendario y jornada escolar, interactúan efectivamente con las diferentes instancias de las instituciones para optimizar el desarrollo de sus actividades. Se debe fortalecer la participación en las reuniones académicas y administrativas, también apoyando el análisis de la autoevaluación institucional, actualización del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el desarrollo de nuevas iniciativas para el mejoramiento de la calidad educativa dentro de las instituciones.

## **GESTIÓN COMUNITARIA.**

La Tabla N° 3, indica que de los 432 Docentes evaluados que obtuvieron un puntaje mínimo de 85 y puntaje promedio de 94.1, muestra que los docentes se encuentran en un nivel óptimo ya que comprenden el conocimiento y cumplimiento de las normas y de los procedimientos administrativos de la institución, para el funcionamiento eficiente del establecimiento y la conservación de los recursos del mismo. Se debe invitar y mejorar en la capacidad para participar activamente en el desarrollo de los proyectos de la organización escolar.

## **Puntaje de los Docentes en la Evaluación de Desempeño 2020 en el Área de Gestión Académica Área De Gestión Comunitaria - Comunicación Institucional.**

La Tabla N° 3, indica que de los 432 Docentes evaluados que obtuvieron un puntaje mínimo de 84 y puntaje promedio de 94, muestra que los docentes se encuentran en un nivel óptimo ya que comprenden que la mayoría de los docentes interactúan con los diferentes miembros de la comunidad educativa, en un marco de convivencia armónica, respeto por los valores y desarrollo de competencias ciudadanas, participa en los escenarios definidos por las directivas para apoyar la toma de decisiones y fomentan el respeto por los valores entre sus superiores, colegas y estudiantes. Se debe tener una mejora continua en los procesos es por eso que se recomienda que las Instituciones Educativas fortalezcan sus debilidades con el objetivo de mejorar la comunicación, compartir y apoyar en las actividades institucionales para tener un acercamiento más sociable, empático y amigable con los superiores, colegas y estudiantes con el fin de dar un óptimo cumpliendo con lo establecido en el manual de convivencia.



## Puntaje de los Docentes en la Evaluación de Desempeño 2020 en el Área de Gestión Académica Comunitaria - Interacción Comunidad/ Entorno.

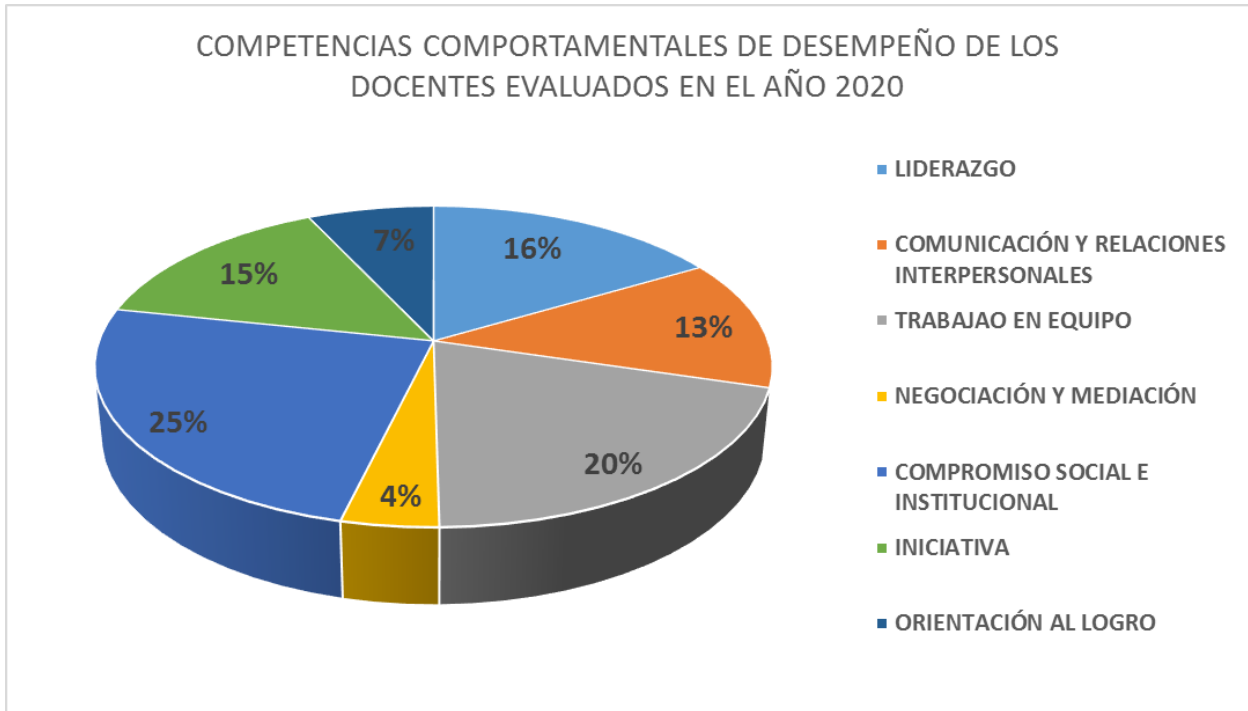
La Tabla N° 3, indica que de los 432 Docentes evaluados que obtuvieron un puntaje mínimo de 85 y puntaje promedio de 94.1, muestra que los docentes se encuentran en la mayoría de los docentes toman estrategias en la vinculación a las familias de los estudiantes y a las instituciones del entorno con los procesos educativos, conociendo las características socio – culturales de sus estudiantes organizando practicas pedagógicas en articulación con el contexto, identifican problemas psicosociales de los estudiantes y apoya en la solución de los mismos, promueven actividades que involucren a las familias en la formación integral de los estudiantes. Los docentes deben reforzar el acompañamiento frente al entorno con los estudiantes y padres de familia, para ayudar a los estudiantes con problemas psicosociales. Socio – culturales, que ayuden a mejorar los procesos educativos y aprendizaje.

## COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS DOCENTES EVALUADOS.

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EVALUADOS EN EL AÑO 2020		
COMPETENCIA	NÚMERO	%
LIDERAZGO	214	16,5%
COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	170	13,1%
TRABAJO EN EQUIPO	261	20,1%
NEGOCIACIÓN Y MEDIACIÓN	52	4,0%
COMPROMISO SOCIAL E INSTITUCIONAL	318	24,5%
INICIATIVA	190	14,7%
ORIENTACIÓN AL LOGRO	91	7,0%
TOTAL	1296	100%

Fuente: Elaboración propia de la Oficina de Calidad Educativa / Secretaría de Educación de Sogamoso

TABLA N° 4



Fuente: Elaboración propia de la Oficina de Calidad Educativa / Secretaría de Educación de Sogamoso

GRÁFICA N° 2

En la evaluación de desempeño para los docentes se encuentran siete (7) competencias comportamentales de las cuales el evaluador valora tres (3) por docente; en la gráfica N° 2, se puede observar que la competencia comportamental más evaluada fue compromiso social e institucional con un 25% quiere decir que los docentes están en la capacidad de asumir responsabilidades con ética y profesionalismo, dentro y fuera de los establecimientos, anteponiendo los interés institucionales a los personales e identificándose con los valores, principios y políticas institucionales quiere decir que muestran respeto hacia los estudiantes, el equipo docente, los directivos, el personal administrativo y la comunidad en general, responden con oportunidad, eficiencia y calidad a las tareas que se le asignan, exhiben un comportamiento ético dentro y fuera del establecimiento y representa adecuadamente a la institución en actividades fuera de la misma, demuestra honestidad e integridad en su ejercicio profesional, los docentes que no fueron evaluados en esta competencia deben fortalecer sus compromisos con las instituciones educativas cumpliendo eficientemente su jornada laboral y reflexionando sistemáticamente sobre su responsabilidad social como educador logrando una mejora continua que ayuda en los procesos educativos y en el aprendizaje de los estudiantes. También con un alto porcentaje se observa el trabajo en equipo con un 20% por lo tanto los docentes tienen las habilidades para trabajar proactivamente y con autonomía frente a las responsabilidades, proponiendo soluciones innovadoras, realizando acciones que faciliten el aprendizaje permanente y en continua actualización en sus disciplinas y en



otras áreas del conocimiento estableciendo relaciones profesionales y de equipo que potencien el trabajo y el logro de las metas institucionales, los docentes que no fueron evaluados en esta competencia deben reforzar sus relaciones profesionales y de trabajo en equipo que desarrollando responsabilidades y el logro de las metas institucionales, aportando sugerencias, ideas y opiniones para el desarrollo de proyectos con la capacidad de aceptar críticas constructivas y actuar en consecuencia para fortalecer el aprendizaje en los estudiantes. La competencia comportamental que sigue es el liderazgo con un 16%, los docentes se motivan e involucran a los miembros de las instituciones educativas transmitiendo sus acciones a la comunidad, la visión, misión, los objetivos y los valores institucionales, esto influye positivamente en el comportamiento de la comunidad educativa para el desarrollo de las metas. Los docentes que no fueron valorados en esa competencia deben plantearse estrategias y orientaciones convincentes siendo visionarios y promoviendo cambios que aumenten la capacidad institucional que promuevan el mejoramiento en pro de una educación de calidad. Los docentes a los que se les valora con un 15% la iniciativa que tienen en las instituciones están en la capacidad para trabajar proactivamente y con autonomía frente a las responsabilidades, proponiendo y emprendiendo alternativas dando soluciones novedosas en diferentes situaciones que puedan suceder en las instituciones, demostrando recursividad y flexibilidad, adaptándose con rapidez a diferentes contextos, los docentes que no fueron evaluados con esta competencia deben mejorar su desempeño actuando de manera autónoma sin necesidad de supervisión, desarrollando ideas novedosas, investigaciones, experiencias o proyectos para influir positivamente en la institución y en la comunidad en general. Los docentes que se les evaluó comunicación y relaciones interpersonales se encuentran en un porcentaje del 13% tienen la capacidad para intercambiar con efectividad y empatía conceptos, criterios e ideas, a través de diferentes estrategias y recursos según las características del contexto, poseen recursos expresivos del lenguaje oral, escrito y gráfico, con ayuda de las tecnologías de información y comunicación, demostrando habilidades sociales en interacciones profesionales y sociales, los docentes que no se tomaron en cuenta en esta competencia comportamental deben reforzar sus relaciones interpersonales investigando métodos para la comunicación con los superiores, colegas y estudiantes causando un mejor ambiente laboral y fomentando la mejora continua en los procesos educativos. Los docentes que en su minoría fueron evaluados por la competencia de orientación al logro con un 7%, se encuentran capaces de dirigir el comportamiento propio hacia el cumplimiento de estándares elevados y de calidad con miras a la mejora continua, trabajando con rigor, disciplina, demostrando un mayor esfuerzo y persistencia en cumplir los objetivos en situaciones difíciles. Los docentes que no fueron tomados en cuenta en esta competencia deben mostrar más rendimiento y disciplina en el desempeño para lograr objetivos para que de esa manera ayuden a la mejora continua de las instituciones educativas y a la calidad en la educación. Por último, se encuentra negociación y mediación con un 4%, son la competencia comportamental con menos docentes valorados de tal forma estos cuentan con capacidad de generar soluciones efectivas y oportunas a situaciones de conflicto entre individuos o grupos, promoviendo escenarios de concertación justos y equitativos con base en confianza, solidaridad y respeto,



formando a estudiantes con estrategias de resolución pacífica de conflictos. Los docentes que en su mayoría no fueron valorados con esta competencia deben trabajar más en estrategias que ayuden a la resolución de conflictos generando y promoviendo soluciones efectivas.

### NÚMERO Y PORCENTAJE DE DIRECTIVOS DOCENTES EVALUADOS POR INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN EL MUNICIPIO DE SOGAMOSO 2020

20 Directivos Docentes fueron objeto de evaluación de desempeño para el año 2020.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	NºDOCENTES	%
INTEGRADO JOAQUÍN GONZÁLEZ CAMARGO	2	10%
TECNICO GUSTAVO JIMENEZ	2	10%
EL CRUCERO	1	5%
SAN MARTIN DE TOURS	1	5%
POLITÉCNICO ÁLVARO GONZÁLEZ SANTANA	5	25%
SUGAMUXI	2	10%
INSEANDES	1	5%
FRANCISCO DE PAULA SANTANDER	2	10%
MAGDALENA	1	5%
SILVESTRE ARENAS	1	5%
BELLAS ARTES	1	5%
LA INDEPENDENCIA	1	5%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia de la Oficina de Calidad Educativa / Secretaría de Educación de Sogamoso

TABLA N° 4

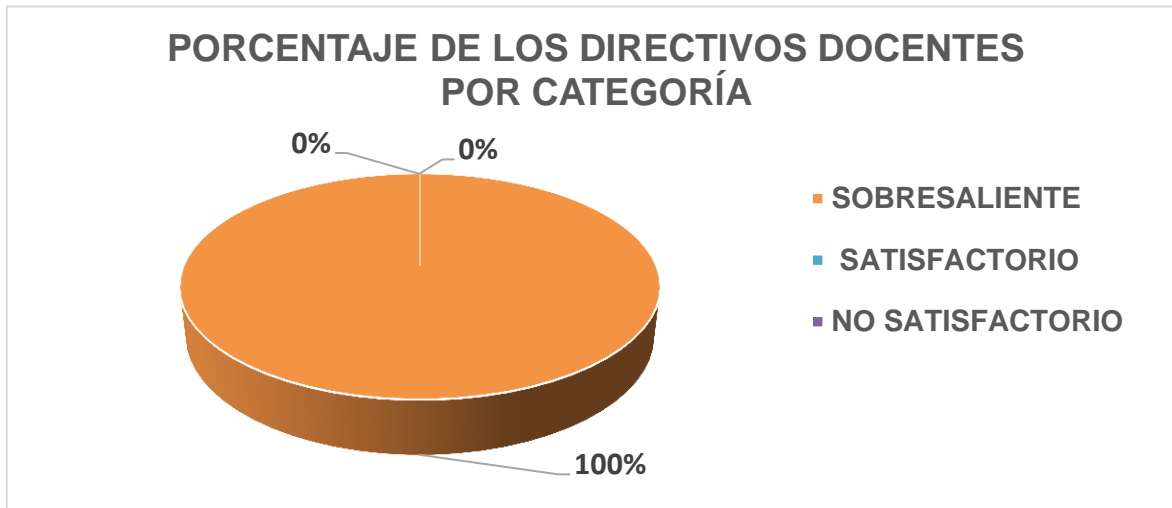
### CLASIFICACIÓN RESULTADOS EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE DIRECTIVOS DOCENTES

PORCENTAJE DE DOCENTES POR CATEGORIA		
CATEGORIA	NÚMERO DE DOCENTES	%
SOBRESALIENTE	20	100,0%
SATISFACTORIO	0	0,0%
NO SATISFACTORIO	0	0,0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Elaboración propia de la Oficina de Calidad Educativa / Secretaría de Educación de Sogamoso

TABLA N° 4





Fuente: Elaboración propia de la Oficina de Calidad Educativa / Secretaría de Educación de Sogamoso  
**GRÁFICA N° 2**

En la gráfica N° se puede establecer que el 100% de los directivos docentes evaluados de las instituciones educativas oficiales se encuentran en la categoría sobresaliente, Lo cual indica el cumplimiento en sus diferentes funciones para un óptimo desempeño en sus objetivos.

### RESULTADOS EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS DOCENTES 2020 SEGÚN LAS COMPETENCIAS FUNCIONALES.

En la siguiente tabla está compuesta por los componentes de la evaluación de desempeño de los docentes, en la cual se encuentran los puntajes mínimos, puntajes máximos y lo puntajes promedios de los evaluados en las Instituciones Educativas Oficiales del Municipio de Sogamoso.

PROMEDIO DE LAS COMPETENCIAS EN EL GRUPO DE DIRECTIVOS DOCENTES EVALUADOS				
COMPETENCIAS EVALUADAS	Número de docentes	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Promedio
Ejecución	20	92	99	95.9
Planeación y organización directiva	20	92	99	96.3
<b>GESTIÓN DIRECTIVA</b>	<b>20</b>	<b>92</b>	<b>99</b>	<b>96.1</b>
Pedagógica y didáctica	20	93	98.6	96.1
Innovación y direccionamiento de procesos académicos	20	93	99	95.9





<b>GESTIÓN ACADÉMICA</b>	<b>20</b>	<b>93</b>	<b>98.8</b>	<b>96</b>
Gestión del talento humano	20	90	99	96.1
Administración de recursos	20	90	98	95.7
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>20</b>	<b>91</b>	<b>98.5</b>	<b>95.9</b>
Interacción con la comunidad y el entorno	20	90	99	95.7
Comunicación institucional	20	90	99	95.9
<b>GESTION COMUNITARIA</b>	<b>20</b>	<b>90</b>	<b>99</b>	<b>95.8</b>
Orientación al logro	7	90	97	94.6
Iniciativa	4	95	97	95.8
Negociación y mediación	4	96	98.5	96.9
Trabajo en equipo	8	93	98.5	95.3
Comunicación y relaciones interpersonales	12	90	99	95.8
Liderazgo	11	91	100	96.3
Compromiso social e institucional	14	93	99	96.7
<b>COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES</b>	<b>20</b>	<b>91</b>	<b>99.33</b>	<b>96</b>
<b>PUNTAJE TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>92.85</b>	<b>98.88</b>	<b>96</b>

Fuente: Elaboración propia de la Oficina de Calidad Educativa / Secretaría de Educación de Sogamoso

TABLA N° 5

## GESTIÓN DIRECTIVA.

La Tabla N° 5, indica que de los 20 Directivos Docentes evaluados que obtuvieron un puntaje mínimo de 92 y puntaje promedio de 96,1, esto quiere decir que el 100% de los docentes directivos evaluados registran un resultado en la categoría sobresaliente lo que indica que las personas valoradas se encuentran en la capacidad para orientar y dirigir el establecimiento educativo en función del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y las directrices de las autoridades del sector, logrando todos los objetivos propuestos por la institución.

### **PUNTAJE DE LOS DIRECTIVOS DOCENTES EN LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2020 EN EL ÁREA DE GESTIÓN DIRECTIVA - PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN DIRECTIVA.**

La Tabla N° 5, indica que de los 20 Directivos Docentes evaluados que obtuvieron un puntaje mínimo de 92 y puntaje promedio de 96,3, esto quiere decir que el 100% de los docentes directivos registran un resultado en la categoría sobresaliente de lo anterior se deduce que orientan estratégicamente a la organización según el PEI, las políticas institucionales y las características sociales, culturales y económicas en el entorno. Conoce y da a conocer los indicadores propuestos en rectoría, colaboran en la definición de actividades, asignación de responsabilidades y la organización de equipos para el desarrollo de los planes y proyectos.



### **Puntaje de los Docentes en la Evaluación de Desempeño 2020 en el Área de de Gestión Directiva – Ejecución.**

La Tabla N° 5, indica que de los 20 Directivos Docentes evaluados que obtuvieron un puntaje mínimo de 92 y puntaje promedio de 95,9, esto quiere decir que el 100% de los docentes directivos registran un resultado en la categoría sobresaliente, de lo anterior se puede concluir que estas personas se encuentran con la experiencia para desarrollar con eficiencia los planes y proyectos formulados, guiando a los equipos de trabajo en pro del cumplimiento de los objetivos propuestos, verificándolos y dándole un seguimiento, estableciendo alternativas para un mejoramiento continuo.

### **GESTIÓN ACADÉMICA.**

La Tabla N° 5, indica que de los 20 Directivos Docentes evaluados que obtuvieron un puntaje mínimo de 93 y puntaje promedio de 98,8, esto quiere decir que el 100% de los directivos docentes registran un resultado en la categoría sobresaliente, comprende que se encuentran con las competencias para organizar procesos institucionales para que los estudiantes adquieran y desarrollen aptitudes óptimas para el aprendizaje. Estos docentes directivos tienen la capacidad para diseñar, planear, implementar y evaluar los currículos que promueven el aprendizaje dentro de las aulas, teniendo en cuenta la diversidad de alumnos con una perspectiva de inclusión.

#### **Puntaje de los Docentes en la Evaluación de Desempeño 2020 en el Área de Gestión Académica – Pedagógica Y Didáctica.**

La Tabla N° 5, indica que de los 20 Directivos Docentes evaluados que obtuvieron un puntaje mínimo de 93 y puntaje promedio de 96,1, esto quiere decir que el 100% de los docentes directivos registran un resultado en la categoría sobresaliente, identificados por tener la capacidad para implementar diferentes modelos y metodologías pedagógicas, teniendo en cuenta las normas técnicas curriculares establecidas por el Ministerio de Educación Nacional, facilitando la accesibilidad y el desarrollo de competencias por parte de los estudiantes. Motivando, asesorando y apoyando la innovación y la investigación pedagógica por parte de los docentes, para potenciar procesos de aprendizaje.

#### **Puntaje de los Docentes en la Evaluación de Desempeño 2020 en el Área De Gestión Académica – Innovación / Direccionamiento De Procesos Academicos.**

La Tabla N° 5, indica que de los 20 Directivos Docentes evaluados que obtuvieron un puntaje mínimo de 93 y puntaje promedio de 95,1, esto quiere decir que los Directivos Docentes se encuentran en la capacidad para ajustar procesos y planes institucionales, con miras en el mejoramiento continuo y en el análisis, transmisión y apropiación de resultados de evaluaciones internas y externas de los estudiantes, formulando estrategias para mejorar los índices de calidad educativas en las instituciones. También conocen los



casos de los estudiantes con dificultades académicas y disciplinarias, apoyando a los docentes en la resolución del conflicto.

## **GESTIÓN ADMINISTRATIVA.**

La Tabla N° 5, indica que de los 20 Directivos Docentes evaluados que obtuvieron un puntaje mínimo de 91 y puntaje promedio de 95,1, esto quiere decir que el 100% de los docentes directivos registran un resultado en la categoría sobresaliente, los evaluados tienen competencias para organizar y optimizar los recursos destinados al funcionamiento de las instituciones educativas, acorde al PEI y los planes operativos institucionales. Están en la capacidad de implementar acciones para la obtención, distribución y articulación de recursos humanos, físicos y financieros.

### **Puntaje de los Docentes en la Evaluación de Desempeño 2020 en el Área de Gestión Administrativa – Administración De Recursos.**

La Tabla N° 5, indica que de los 20 Directivos Docentes evaluados que obtuvieron un puntaje mínimo de 91 y puntaje promedio de 95,1, estos Directivos Docentes están en la capacidad para gestionar y administrar con eficiencia los recursos que le son asignados para cumplir sus funciones y que sirvieron para el desarrollo del Plan de Mejoramiento Institucional, asegurando a los docentes el apoyo administrativo que requieran para desarrollar sus actividades académicas. Promueve entre los docentes y estudiantes el buen manejo y uso racional de la infraestructura y los recursos del establecimiento.

### **Puntaje de los Docentes en la Evaluación de Desempeño 2020 en el Área de Gestión Administrativa – Gestión Del Talento Humano.**

La Tabla N° 5, indica que de los 20 Directivos Docentes evaluados que obtuvieron un puntaje mínimo de 90 y puntaje promedio de 96.1, estos Directivos Docentes están en la capacidad para planear, organizar y coordinar el talento humano a su cargo, así como para implementar estrategias que promuevan el compromiso y el desarrollo de las personas que lo rodean, potenciando el cumplimiento de los objetivos misionales.

## **GESTIÓN COMUNITARIA.**

La Tabla N° 5, indica que de los 20 Directivos Docentes evaluados que obtuvieron un puntaje mínimo de 90 y puntaje promedio de 95.8, estos Directivos Docentes tienen las competencias para generar un clima institucional adecuado, fomentando relaciones de colaboración y compromiso colectivo que impactan de forma positiva a las instituciones.



**Puntaje de los Docentes en la Evaluación de Desempeño 2020 en el Área de gestión comunitaria – comunicación institucional.**

La Tabla N° 5, indica que de los 20 Directivos Docentes evaluados que obtuvieron un puntaje mínimo de 90 y puntaje promedio de 96.1, estos Directivos Docentes están en la capacidad para crear canales de comunicación efectivos entre diferentes jerarquías de la comunidad educativa, propiciando ambientes positivos, para la convivencia, desarrollo de la identidad y de competencias ciudadanas, para el desarrollo de los proyectos institucionales.

**Puntaje de los Docentes en la Evaluación de Desempeño 2020 en el Área de Gestión Comunitaria – Interacción Comunidad/ Entorno.**

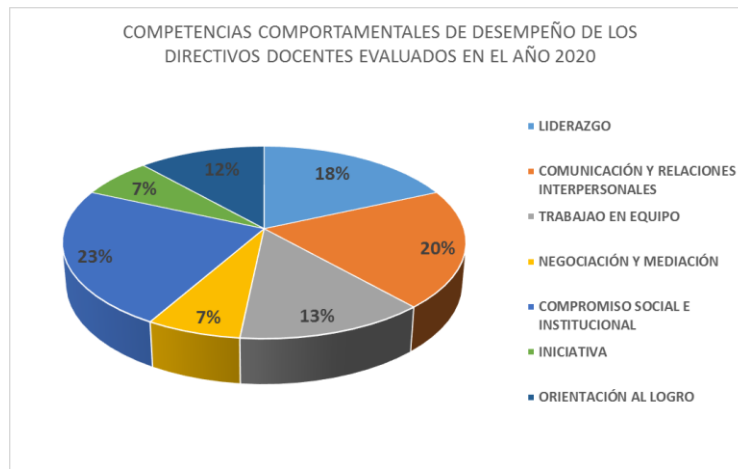
La Tabla N° 5, indica que de los 20 Directivos Docentes evaluados que obtuvieron un puntaje mínimo de 90 y puntaje promedio de 95.7, estos Directivos Docentes están en la capacidad para articular el funcionamiento de los colegios con el entorno. Apoyan la divulgación de los objetivos, proyectos, metas y logros institucionales en la comunidad, fomentando actividades que involucren a los padres de familia en la formación integral de los estudiantes.

**COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS DIRECTIVOS DOCENTES EVALUADOS.**

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS DOCENTES EVALUADOS EN EL AÑO 2020		
COMPETENCIA	NÚMERO	%
LIDERAZGO	11	18,3%
COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	12	20,0%
TRABAJO EN EQUIPO	8	13,3%
NEGOCIACIÓN Y MEDIACIÓN	4	6,7%
COMPROMISO SOCIAL E INSTITUCIONAL	14	23,3%
INICIATIVA	4	6,7%
ORIENTACIÓN AL LOGRO	7	11,7%
TOTAL	60	100%

Fuente: Elaboración propia de la Oficina de Calidad Educativa / Secretaría de Educación de Sogamoso

**TABLA N° 4**



Fuente: Elaboración propia de la Oficina de Calidad Educativa / Secretaría de Educación de Sogamoso

GRÁFICA N° 2

De la gráfica anterior se puede concluir que la comunicación y las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y el compromiso social e institucional son los ejes comportamentales con los que más se identifican los coordinadores dentro de las instituciones educativas oficiales, trascendental para cumplir con los objetivos establecidos en el Proyecto Institucional Educativo (PEI).

Las competencias comportamentales menos evaluadas a los coordinadores fue la iniciativa y negociación y mediación, esto indica que estas personas deben mejorar continuamente sus habilidades como; trabajar proactivamente y con autonomía frente a las responsabilidades, resolución de conflictos, recursividad y flexibilidad, para potenciar los resultados.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- Es importante continuar con la asistencia técnica a cada evaluado, al igual que los evaluadores con el objeto de afianzar el conocimiento frente al procedimiento que se debe realizar al evaluar los factores funcionales y comportamentales a cada docente.
- Se requiere que, al realizar el proceso de evaluación a los docentes y los directivos docentes, los asesores o el evaluador conozca y comprenda el proceso, establecido en la Guía N° 31 – Guía Metodológica para la evaluación Anual de desempeño, con el propósito de que se minimice las inconsistencias en la información cargada en el Sistema Lógico Humano.
- Es pertinente que los evaluadores realicen seguimiento sistemático a los docentes y directivos docentes, la cultura de la evaluación, como un estilo de vida que se basa en el hecho de entregar lo mejor de sí desde la cotidianidad, teniendo en cuenta que su fin último es el de mejoramiento personal y profesional.



- En los casos presentados con los docentes que presentan un desempeño No Satisfactorio, los Directivos Docentes y los evaluadores deben implementar los planes de mejoramiento, en los casos específicos, realizar el seguimiento y de esta manera superar las posibles debilidades presentadas en el proceso de evaluación en su desempeño.

## **ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DE DOCENTES, IDENTIFICADAS EN LAS EVALUACIONES DE DOCENTES**

Después de hacer un análisis a los Planes de Mejoramiento Institucional – PMI- las instituciones Educativas Oficiales del Municipio de Sogamoso, encontramos que los requerimientos de capacitación a docentes y directivos docentes que les permita resolver o acompañar las problemáticas que se deben abordar en estos establecimientos son los siguientes:

- Capacitación en resolución de conflictos escolares.
- Capacitación de aprendizaje basado en problemas y metodología de investigación.
- Formación de educadores en construcción de preguntas tipo prueba SABER.
- Formación en gestión curricular en la Escuela del Maestro.
- Capacitación sobre planeación, evaluación y enfoque por competencias.
- Profundización en estándares y Mallas curriculares de las diferentes áreas.
- Capacitación en modelo pedagógico institucional.
- Estrategias para enriquecer las clases virtuales.
- Capacitación en metodología para abordar necesidades educativas especiales e inclusión.
- Actualización en modelos, corrientes y tendencias pedagógicos.
- Capacitación uso seguro y responsable de las Tic
- Capacitación en principios didácticos pedagogía saludable.
- Capacitación de herramientas tecnológicas para la educación virtual.
- Capacitación para las instituciones educativas públicas y privadas que atienden estudiantes sobre discapacidad visual.

**PLANTEAMIENTO DE NECESIDADES:** Se implementará como parte del plan de asistencia técnica de la Entidad Territorial, una serie de capacitaciones con los Rectores sobre la cultura de la evaluación en los meses de agosto y septiembre, con el propósito común de lograr que la evaluación de los docentes y directivos docentes vinculados en el marco del Decreto 1278 de 2002, se convierta en una práctica cotidiana, capaz de generar cambios positivos en los procesos educativos, que permita mejorar su práctica y resultados.





## ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DE DOCENTES, IDENTIFICADAS EN LAS PRUEBAS SABER 3,5 Y 9

En las pruebas saber 3, 5 y 9 el municipio de Sogamoso, **presento dificultades en el área de matemáticas en los grados tercero, quinto y noveno** con más de la mitad de los estudiantes entre los niveles de desempeño mínimo e insuficiente.

**En el área de lenguaje presento dificultades en los grados tercero y quinto** más de la mitad de los estudiantes se encuentran entre los niveles de desempeño mínimo e insuficiente.

**Planteamiento de necesidades:** Para obtener mejores resultados en las pruebas saber 3, 5 y 9 se requiere mejorar las competencias en lenguaje y matemáticas de los docentes de primaria y las competencias de los docentes de matemáticas de básica secundaria.

MATEMATICAS GRADO TERCERO						
No	INSTITUCION EDUCATIVA OFICIAL	PUNTAJE PROMEDIO 2016	N° DE ESTUDIANTES	PUNTAJE PROMEDIO 2017	N° DE ESTUDIANTES	Diferencia (2017-2016)
1	EL CRUCERO	344	13	282	32	-62
2	LA INDEPENDENCIA	341	8	318	22	-23
3	MAGDALENA	324	55	345	118	21
4	TECNICO INDUSTRIAL GUSTAVO JIMÉNEZ	318	99	311	199	-7
5	RAFAEL GUTIERREZ GIRARDOT	316	7	317	18	1
6	INTEGRADA MARCO ANTONIO QUIJANO RICO	313	16	370	20	57
7	POLITECNICO ALVARO GONZALEZ SANTANA	313	125	316	323	3
8	INTEGRADO JOAQUIN GONZALEZ CAMARGO	312	121	318	243	6
9	INSEANDES	311	25	318	74	7
10	NUESTRA SEÑORA DE MORCA	307	12	298	26	-9
11	LOS LIBERTADORES	303	58	316	115	13
12	COLEGIO DE SUGAMUXI	296	94	299	171	3
13	SILVESTRE ARENAS	294	36	292	71	-2
14	TECNICA BELLAS ARTES	291	16	304	33	13
15	FRANCISCO DE PAULA SANTANDER	278	15	285	29	7
16	SAN MARTIN DE TOURS	258	8	295	25	37





MUNICIPIO DE SOGAMOSO  
MACROPROCESO: GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LA COMUNICACION  
PROCESO: GESTION DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL



NIT: 891.855.130-1

S.G.C.

LENGUAJE GRADO TERCERO						
No	INSTITUCION EDUCATIVA OFICIAL	PUNTAJE PROMEDIO 2016	Nº DE ESTUDIANTES	PUNTAJE PROMEDIO 2017	Nº DE ESTUDIANTES	Diferencia (2017-2016)
1	POLITECNICO ALVARO GONZALEZ SANTANA	332	131	330	323	-2
2	RAFAEL GUTIERREZ GIRARDOT	332	7	316	18	-16
3	INSEANDES	326	24	329	74	3
4	LOS LIBERTADORES	323	62	313	115	-10
5	MAGDALENA	320	54	345	118	25
6	TECNICA BELLAS ARTES	319	18	305	33	-14
7	INTEGRADO JOAQUIN GONZALEZ CAMARGO	316	115	326	243	10
8	TECNICO INDUSTRIAL GUSTAVO JIMÉNEZ	313	93	300	199	-13
9	COLEGIO DE SUGAMUXI	313	91	308	171	-5
10	NUESTRA SEÑORA DE MORCA	311	12	284	26	-27
11	INTEGRADA MARCO ANTONIO QUIJANO RICO	308	13	324	20	16
12	LA INDEPENDENCIA	296	8	304	22	8
13	SILVESTRE ARENAS	289	37	293	71	4
14	EL CRUCERO	284	16	294	32	10
15	FRANCISCO DE PAULA SANTANDER	260	15	284	29	24
16	SAN MARTIN DE TOURS	NPR	4	275	25	#¡VALOR!

MATEMATICAS GRADO QUINTO						
No	INSTITUCION EDUCATIVA OFICIAL	PUNTAJE PROMEDIO 2016	Nº DE ESTUDIANTES	PUNTAJE PROMEDIO 2017	Nº DE ESTUDIANTES	Diferencia (2017-2016)
1	LOS LIBERTADORES	342	65	338	123	-4
2	TECNICA BELLAS ARTES	330	20	321	33	-9
3	INTEGRADA MARCO ANTONIO QUIJANO RICO	328	14	328	29	0
4	INTEGRADO JOAQUIN GONZALEZ CAMARGO	324	166	318	261	-6
5	INSEANDES	321	39	309	64	-12
6	COLEGIO DE SUGAMUXI	320	106	314	173	-6
7	POLITECNICO ALVARO GONZALEZ SANTANA	319	203	320	338	1
8	NUESTRA SEÑORA DE MORCA	317	20	327	32	10
9	MAGDALENA	316	56	338	91	22
10	FRANCISCO DE PAULA SANTANDER	314	22	304	32	-10
11	TECNICO INDUSTRIAL GUSTAVO JIMÉNEZ	313	144	322	233	9
12	RAFAEL GUTIERREZ GIRARDOT	306	8	317	19	11
13	SILVESTRE ARENAS	306	52	320	61	14
14	EL CRUCERO	301	21	295	22	-6
15	SAN MARTIN DE TOURS	298	18	251	20	-47
16	LA INDEPENDENCIA	295	17	292	28	-3



MUNICIPIO DE SOGAMOSO  
MACROPROCESO: GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LA COMUNICACION  
PROCESO: GESTION DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL



NIT: 891.855.130-1

S.G.C.

LENGUAJE GRADO QUINTO						
No	INSTITUCION EDUCATIVA OFICIAL	PUNTAJE PROMEDIO 2016	N° DE ESTUDIANTES	PUNTAJE PROMEDIO 2017	N° DE ESTUDIANTES	Diferencia (2017-2016)
1	INTEGRADA MARCO ANTONIO QUIJANO RICO	356	16	311	29	-45
2	TECNICA BELLAS ARTES	355	21	323	33	-32
3	NUESTRA SEÑORA DE MORCA	342	20	326	32	-16
4	LOS LIBERTADORES	341	67	346	123	5
5	POLITECNICO ALVARO GONZALEZ SANTANA	339	205	341	338	2
6	INTEGRADO JOAQUIN GONZALEZ CAMARGO	336	163	338	261	2
7	COLEGIO DE SUGAMUXI	335	105	330	173	-5
8	INSEANDES	330	38	313	64	-17
9	TECNICO INDUSTRIAL GUSTAVO JIMÉNEZ	325	145	320	233	-5
10	FRANCISCO DE PAULA SANTANDER	325	25	306	32	-19
11	RAFAEL GUTIERREZ GIRARDOT	324	7	350	19	26
12	LA INDEPENDENCIA	316	16	292	28	-24
13	MAGDALENA	316	56	374	91	58
14	SILVESTRE ARENAS	314	50	331	61	17
15	EL CRUCERO	294	21	315	22	21
16	SAN MARTIN DE TOURS	276	13	260	20	-16

MATEMATICAS GRADO NOVENO						
No	INSTITUCION EDUCATIVA OFICIAL	PUNTAJE PROMEDIO 2016	N° DE ESTUDIANTES	PUNTAJE PROMEDIO 2017	N° DE ESTUDIANTES	Diferencia (2017-2016)
1	INTEGRADA MARCO ANTONIO QUIJANO RICO	369	15	327	19	-42
2	POLITECNICO ALVARO GONZALEZ SANTANA	350	132	336	271	-14
3	MAGDALENA	349	45	342	71	-7
4	TECNICA BELLAS ARTES	349	33	337	53	-12
5	RAFAEL GUTIERREZ GIRARDOT	343	11	351	21	8
6	COLEGIO DE SUGAMUXI	340	112	331	164	-9
7	INSEANDES	339	35	352	62	13
8	INTEGRADO JOAQUIN GONZALEZ CAMARGO	336	177	322	305	-14
9	TECNICO INDUSTRIAL GUSTAVO JIMÉNEZ	335	175	346	253	11
10	LOS LIBERTADORES	335	44	327	79	-8
11	FRANCISCO DE PAULA SANTANDER	329	53	315	58	-14
12	LA INDEPENDENCIA	319	10	321	27	2
13	NUESTRA SEÑORA DE MORCA	316	22	315	22	-1
14	SILVESTRE ARENAS	315	39	312	60	-3
15	EL CRUCERO	297	10	288	23	-9
16	SAN MARTIN DE TOURS	291	14	280	15	-11



LENGUAJE GRADO NOVENO						
No	INSTITUCION EDUCATIVA OFICIAL	PUNTAJE PROMEDIO 2016	N° DE ESTUDIANTES	PUNTAJE PROMEDIO 2017	N° DE ESTUDIANTES	Diferencia (2017-2016)
1	POLITECNICO ALVARO GONZALEZ SANTANA	344	133	345	271	1
2	INTEGRADA MARCO ANTONIO QUIJANO RICO	343	16	337	19	-6
3	TECNICO INDUSTRIAL GUSTAVO JIMÉNEZ	340	176	339	253	-1
4	INTEGRADO JOAQUIN GONZALEZ CAMARGO	340	179	334	305	-6
5	COLEGIO DE SUGAMUXI	340	112	332	164	-8
6	RAFAEL GUTIERREZ GIRARDOT	335	13	339	21	4
7	LOS LIBERTADORES	333	42	328	79	-5
8	MAGDALENA	333	49	333	71	0
9	FRANCISCO DE PAULA SANTANDER	331	56	323	58	-8
10	LA INDEPENDENCIA	331	9	315	27	-16
11	INSEANDES	328	35	343	62	15
12	EL CRUCERO	327	8	288	23	-39
13	TECNICA BELLAS ARTES	326	34	344	53	18
14	SILVESTRE ARENAS	314	39	320	60	6
15	SAN MARTIN DE TOURS	313	13	301	15	-12
16	NUESTRA SEÑORA DE MORCA	305	21	315	22	10

Teniendo en cuenta lo anterior, los docentes de primaria deberían recibir formación docente en:

- Pedagogía para enseñar a interpretar los diferentes tipos de textos
- Estrategias para enseñar a producir textos coherentes
- Como enseñar el uso de conectores y elementos sintácticos que garantizan la coherencia de los textos.
- Estrategias didácticas y pedagógicas para la enseñanza de la lectura.

Los docentes de matemáticas de básica secundaria deberían recibir formación docente en:

- Estrategias didácticas y pedagógicas para la enseñanza de las matemáticas.
- Estrategias para enseñar a resolver problemas a partir del análisis de datos recolectados.
- Métodos para resolver operaciones Matemáticas

## ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DE DOCENTES, IDENTIFICADAS EN LAS PRUEBAS SABER 11 2020

1. El nivel de desempeño de las instituciones oficiales del municipio en las pruebas saber del año 2019, fue regular a comparación de años anteriores a bajado su nivel de desempeño.



De acuerdo a los resultados de las pruebas saber 11 2020 identificamos que en las instituciones educativas oficiales la asignatura de Ciencias Sociales obtuvo un nivel de desempeño bajo con un promedio de 50 e inglés promedio de 51, lo cual nos indica que se debe fortalecer las competencias de cada una de las áreas del conocimiento , desde el nivel pre-escolar hasta el grado 11.

N°	HISTORICO INSTITUCIÓN EDUCATIVA OFICIALES URBANAS	PROMEDIO					TOTAL
		2015	2016	2017	2018	2019	
1	INSTITUCIÓN EDUCATIVA POLITÉCNICO ÁLVARO GONZÁLEZ SANTANA	55,5	297	295	298	292	296
2	INSTITUCION EDUCATIVA TÉCNICO INDUSTRIAL GUSTAVO JIMÉNEZ	57,96	298	292	286	279	289
3	INSTITUCION EDUCATIVA TECNICA BELLAS ARTES	55,36	298	281	286	297	291
4	INSTITUCION EDUCATIVA SUGAMUXI	54,42	287	276	279	277	280
5	INSTITUCION EDUCATIVA FRANCISCO DE PAULA SANTANDER	56,72	277	271	278	263	272
6	INSTITUCION EDUCATIVA INTEGRADO JOAQUIN GONZALEZ CAMARGO	54,78	281	282	277	269	277
7	INSTITUCIÓN EDUCATIVA MAGDALENA	48,78	273	260	273	240	262
8	INSTITUCION EDUCATIVA LOS LIBERTADORES	50	271	281	271	269	273
9	INSTITUCIÓN EDUCATIVA SILVESTRE ARENAS	50,66	272	282	271	254	270
10	INSTTUCIÓN EDUCATIVA INSEANDES	51,6	271	264	271	273	270
11	INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN MARTÍN DE TOURS	46,3	236	249	231	238	239
N°	HISTORICO INSTITUCIÓN EDUCATIVA OFICIALES RURALES	PROMEDIO					TOTAL
		2015	2016	2017	2018	2019	
1	INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA INDEPENDENCIA	51,5	283	242	288	255	267
2	INSTITUCION EDUCATIVA EL CRUCERO	49,42	273	237	279	234	256
3	INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARCO ANTONIO QUIJANO RICO	49,82	244	260	273	252	257
4	INSTITUCION EDUCATIVA RAFAEL GUTIÉRREZ GIRARDOT	49,8	264	248	270	270	263
5	INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DE MORCÁ	48,06	265	266	256	251	260

**Planteamiento de necesidades:** se requiere mejorar las competencias de los docentes de básica secundaria y media que orientan las áreas de Ciencias Sociales, Ciencias Naturales e inglés de las Instituciones Educativas oficiales urbanas y rurales.



SABER 11 (2019-4) RESULTADOS POR PRUEBAS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SOGAMOSO							
Nº	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	LECTURA CRITICA	MATEMATICAS	CIENCIAS NATIRALES	SOCIALES Y CIUDADANAS	INGLÉS	PROMEDIO
1	INSTITUCIÓN EDUCATIVA POLITÉCNICO ÁLVARO GONZÁLEZ SANTANA	60	61	58	56	57	58
2	INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA INDEPENDENCIA	54	52	49	50	50	51
3	INSTITUCION EDUCATIVA TÉCNICO INDUSTRIAL GUSTAVO JIMÉNEZ	57	59	55	53	54	56
4	INSTITUCION EDUCATIVA TECNICA BELLAS ARTES	59	63	61	56	56	59
5	INSTITUCION EDUCATIVA SUGAMUXI	57	57	53	53	55	55
6	INSTITUCION EDUCATIVA EL CRUCERO	49	48	46	43	50	47
7	INSTITUCION EDUCATIVA FRANCISCO DE PAULA SANTANDER	55	55	51	49	50	52
8	INSTITUCION EDUCATIVA INTEGRADO JOAQUIN GONZALEZ CAMARGO	57	55	52	51	53	54
9	INSTITUCIÓN EDUCATIVA MAGDALENA	51	51	47	44	46	48
10	INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARCO ANTONIO QUIJANO RICO	51	53	50	50	41	49
11	INSTITUCION EDUCATIVA LOS LIBERTADORES	57	56	52	51	52	54
12	INSTITUCIÓN EDUCATIVA SILVESTRE ARENAS	54	52	51	47	51	51
13	INSTTUCIÓN EDUCATIVA INSEANDES	56	56	54	52	55	55
14	INSTITUCION EDUCATIVA RAFAEL GUTIÉRREZ GIRARDOT	55	58	54	50	51	54
15	INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DE MORCÁ	52	54	49	46	51	50
16	INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN MARTÍN DE TOURS	50	48	46	48	45	47
<b>PROMEDIO</b>		55	55	52	50	51	52

### Análisis de Las Necesidades de Formación de Docentes, Identificadas en Los Planes de Mejoramiento Institucional

Después de hacer un análisis a los Planes de Mejoramiento Institucional – PMI- de las Instituciones Educativas oficiales del Municipio de Sogamoso, encontramos que requiere de capacitación a docentes y directivos docentes que les permita resolver y acompañar las problemáticas que se presentan en estos establecimientos Educativos son los siguientes:

- Capacitación en resolución de conflictos escolares.
- Capacitación de aprendizaje basado en problemas y metodología de investigación.
- Formación de educadores en construcción de preguntas tipo prueba SABER.
- Formación en gestión curricular en la Escuela del Maestro.
- Capacitación sobre planeación, evaluación y enfoque por competencias.
- Profundización en estándares y Mallas curriculares de las diferentes áreas.



- Capacitación en modelo pedagógico institucional.
- Estrategias para enriquecer las clases virtuales.
- Capacitación en metodología para abordar necesidades educativas especiales e inclusión.
- Actualización en modelos, corrientes y tendencias pedagógicos.
- Capacitación uso seguro y responsable de las Tic
- Capacitación en principios didácticos pedagogía saludable.
- Capacitación de herramientas tecnológicas para la educación virtual
- Capacitación para las instituciones educativas públicas y privadas que atienden estudiantes sobre discapacidad visual.

### **Análisis de Las Necesidades de Formación de Docentes, Identificadas en El Plan de Apoyo al Mejoramiento**

La Secretaría De Educación teniendo como referentes los Planes de Mejoramiento Institucional –PMI, pudo establecer en el componente de formación del Plan de Apoyo al Mejoramiento las necesidades de formación de los docentes y directivos docentes

**Planteamiento de necesidades:** se hace necesario capacitar a los docentes y directivos docentes en:

- Diseño Universal de Aprendizaje –DUA (Currículo flexible)
- Formación de educadores en construcción de preguntas tipo prueba SABER
- Plan Individual de Ajustes Razonables – PIAR
- Estrategias pedagógicas para la atención a estudiantes con discapacidad
- Evaluación flexible
- Métodos de enseñanza (Enfoque metodológico)
- Fortalecimiento de proyectos transversales.
- Uso pedagógico de Tecnologías de la Información y la Comunicación
- Ruta de Atención Integral para la Convivencia Escolar.
- Bases curriculares para la educación inicial y preescolar

#### Priorización de Necesidades

Una vez revisados los resultados de las pruebas SABER, y en el marco de las políticas de formación de docentes en el ámbito nacional y local se pueden establecer los siguientes temas como prioridades en la formación de docentes y directivos docentes, en su orden son:

- Formación de educadores en construcción de preguntas tipo prueba SABER.
- Saber específico relacionado con las áreas de enseñanza de: Matemáticas y lenguaje (docentes de primaria); Ciencias Sociales, Ciencias Naturales e inglés (docentes de básica secundaria y media).
- Capacitación en Mallas curriculares en todas las áreas de formación.



- Diseño Universal de Aprendizaje –DUA (Currículo flexible)
- Plan Individual de Ajustes Razonables – PIAR
- Estrategias pedagógicas para la atención a estudiantes con discapacidad
- Evaluación flexible.
- Métodos de enseñanza (Enfoque metodológico)
- Capacitación sobre evaluación por competencias.
- Fortalecimiento de proyectos transversales.
- Ruta de Atención Integral para la Convivencia Escolar.

## EJES DE FORMACIÓN:

Educación como derecho fundamental, formación y acompañamiento a directivos docentes y docentes, fundados en valores humanos y conocimiento, instituciones educativas abiertas, diversas y transformadoras, educación para la convivencia, la reconciliación y la paz, comunidades educadoras constructoras de cultura ambiental, científica y tecnológica.

El Plan de Desarrollo Municipal 2020 – 2023 “**Sogamoso Tarea de Todos**” en él se establece un modelo de desarrollo que tiene como fundamento la articulación del crecimiento, la equidad y la felicidad de la población, los cuales en su conjunto dan forma a un estado deseable que conduce hacia un desarrollo inteligente, enfocado en el largo plazo, en la promoción del Modelo de desarrollo, además de propender por el aspecto económico, busca la satisfacción de las necesidades básicas y existenciales (ser, tener y hacer) de los Sogamosenses, de tal forma que garantice en el tiempo un desarrollo integral y de bienestar que redunde en la felicidad de los habitantes del Municipio. De esta manera, se pretende avanzar no sólo en términos de indicadores económicos, sino también sociales y de largo plazo. Esta propuesta de desarrollo atiende y reconoce las necesidades, expectativas y sueños de toda la comunidad en un modelo participativo e incluyente en sus diferentes entornos, facilitando las condiciones para expresarse y lograr un compromiso cívico en el marco de una visión compartida: “**Sogamoso Tarea de Todos**”. Uno de los propósitos a largo plazo del plan de desarrollo, está enfocado a la educación como “el camino para cambiar el destino de una comunidad en el largo plazo es la educación, entendida con un enfoque integral a la luz de las competencias legales del Municipio en desarrollo de estas políticas públicas y en cumplimiento de esta normativa, La formación docente debe contemplar la re significación de las concepciones de niño, niña y joven, de acuerdo con sus particularidades y con los escenarios políticos, económicos, sociales y culturales específicos.

Para la Secretaría de Educación es fundamental que los programas de formación tengan en cuenta, las condiciones de multiculturalidad, plurietnia y diferencia que caracterizan la población de la región y por tanto posibiliten la generación de estrategias educativas en la consolidación de la diversidad como eje fundamental de la Escuela a. fin de cualificar el





desempeño y fortalecer los PEI respectivos. Dentro de esta población se hace necesario atender a la población víctima del conflicto armado (en cumplimiento del Auto 383 de 2010 de la Corte). Modelos Flexibles Es necesario fortalecer las estructuras curriculares flexibles y pertinentes desde la educación inicial hasta la superior, con el fin de desarrollar competencias docentes en metodologías y modelos pedagógicos flexibles como Escuela Nueva, aceleración del aprendizaje y en general, todas las opciones que permitan a la población rural y urbano marginal acceder al sistema educativo formal.

Este eje centra sus reflexiones en las necesidades de formación y dignificación de los educadores. Su reconocimiento apuesta por visibilizarlos como sujetos de saber, líderes sociales y pedagógicos, generadores de una educación que promueva la formación de sus estudiantes con valores humanos, ética y responsabilidad social, investigación e innovación, por consiguiente, el liderazgo pedagógico de maestros y directivos docentes debe reflejarse en la transformación de las comunidades locales. Con la formación permanente de docentes y directivos docentes en conocimientos pedagógicos, redes del conocimiento, investigación, Tics, desarrollo de proyectos colaborativos.

Formación profesional de docentes y directivos docentes que genere impacto en la institución, metodologías de formación activas, las propuestas de formación de docentes tienen el reto de plantearse en función de las particulares necesidades de mejoramiento que el docente tiene en su propia institución. En este sentido, se recomiendan prácticas formativas arraigadas en los problemas institucionales que tiene que resolver cotidianamente el docente, los maestros deben estar preparados para enfrentarse a los retos de la sociedad moderna y cambiante, la diversidad cultural y social, la resolución de conflictos, las transformaciones tecnológicas, la formación de sujetos productores de saber.

Bilingüismo dadas las metas planteadas a nivel nacional para el 2020 desde el Ministerio de Educación Nacional – Programa Inspiring teacher a nivel Municipal para el 2020 en el plan de desarrollo Municipal 2020-2023 “Sogamoso tarea de todos”, la formación de los docentes en inglés, trasciende a los licenciados nombrados para impartir la asignatura en primaria y secundaria en competencias comunicativas-lectura, escritura y oralidad. En el marco de los programas para el desarrollo de competencias comunicativas, el MEN Así mismo, en el marco del Concurso Nacional de ensayo y Cuento. La evaluación censal de competencias básicas se centra en el estudio del desarrollo de habilidades orales y escritas o la matemática, en diferentes contextos. La competencia supone conocimientos, saberes y destrezas que emergen en la interacción que se establece entre el individuo y la tarea. Estos resultados expresan las diferencias en la calidad de la educación, y más específicamente el tipo de práctica de enseñanza en el cual el niño ha participado. Por ello puede afirmarse que el desarrollo de las competencias evaluadas depende, en gran medida, del modelo pedagógico que la escuela le ofrece al niño. Al respecto el Municipio requiere formar en nuevos enfoques, metodologías y didácticas para hacer del medio ambiente un objeto de ética ciudadana. El desarrollo de la productividad debe ir ligado a la responsabilidad ambiental, la economía debe considerar prioritariamente su desarrollo



actual sin poner en riesgo la capacidad del planeta para sostener a las generaciones futuras. En este sentido, el Municipio espera contar con programas de formación docente capaces no sólo de generar conciencia ambiental, sino de promover proyectos productivos ambientales en el marco de políticas de desarrollo sostenible. Ya sea con orientaciones disciplinarias mediante metodologías de proyectos transversales, es indispensable generar propuestas de formación. Una escuela con procesos de aprendizaje más eficientes implica el establecimiento de relaciones estrechas con el entorno. Es decisivo que la escuela, en aras de formar personas competentes y competitivas, desarrolle estrategias que fortalezcan la inserción de los jóvenes al mundo productivo mediante la formación eficaz de sus competencias laborales generales. La articulación de Proyectos Educativos Institucionales ha estado presente como una necesidad de los colegios, se trata de un propósito en el que se debe persistir, en tanto se entienda el PEI como un elemento fundamental de cambio y renovación que promueve el diseño y adopción de una pedagogía contemporánea orientada al conocimiento, promoción y defensa de los derechos fundamentales, civiles y democráticos, y a la búsqueda de la equidad. La construcción y/o reformulación del PEI se debe poner entonces en consonancia con la tarea de Reinventar la escuela, como un reto a la creatividad y al conocimiento profesional para lo cual es necesario adoptar. El fenómeno de la convivencia en las instituciones educativas se ha concebido, en general, como un tema de disciplina coactiva y en el mejor de los casos, como un aspecto complementario al desarrollo formativo de los estudiantes. En muy pocos escenarios se concibe la convivencia como factor central del proyecto educativo que se agencia y por ello, la realización de acciones orientadas hacia el fortalecimiento de la estructura esencial del sujeto y en consecuencia, el enriquecimiento de los vínculos e interacciones que se producen entre dichos sujetos, está ausente como prioridad institucional. Respecto a lo anterior y con el ánimo de crear condiciones para que se presenten alternativas que fortalezcan el clima institucional y principalmente, que potencien los vínculos de humanidad entre los sujetos que constituyen la comunidad educativa, se ha considerado este ámbito estratégico de desarrollo que articula los procesos de convivencia, con la dimensión espiritual para la construcción esencial de humanidad generar procesos de acercamiento, manejo e implementación de tecnologías informáticas en la práctica docente:

- Diseño e incorporación al currículo de ambientes de aprendizaje apoyados en los medios y tecnologías de la información y la comunicación. MTIC
- Diseño de materiales y paquetes informáticos para el uso de medios y tecnologías de información y comunicación en educación (diseño de multimedia, hipermedia, internet).
- Diseño y administración de plataformas, metodologías y estrategias B-Learning para el apoyo al proceso educativo.
- Construcción y desarrollo de comunidades virtuales participe en las actividades de su construcción, no es posible acceder al mismo. La actividad dinamizadora del proceso de



generación de conocimiento es la investigación y cuando la institución escolar se convierte en sujeto-objeto de la misma, puede formular preguntas, someter a prueba hipótesis de trabajo y dar sentido y explicar fenómenos propios y su relación con el entorno.

### **POLÍTICA DE FORMACIÓN DOCENTE DEL MUNICIPIO DE SOGAMOSO:**

El Plan Territorial de Formación Docente del municipio de Sogamoso, se fundamenta en la Política Educativa definida por el MEN “Colombia, la mejor educada en el 2025”; en las políticas de calidad a nivel territorial y en las necesidades de formación docente de cada I.E. Teniendo en cuenta los resultados de las pruebas externas.

La formación y capacitación del docente, tendrá como propósito garantizar la calidad educativa en cada uno de los niveles escolares, por lo mismo la formación de docentes estará orientada al desarrollo de competencias que les permita aplicar prácticas pedagógicas que respondan a las inquietudes y necesidades de sus estudiantes.

Por lo anterior se propone:

Capacitar y actualizar a todos los docentes, para que estén a la vanguardia de los adelantos científicos, tecnológicos y pedagógicos, para el fortalecimiento curricular y mejoramiento de los aprendizajes.

Formar a docentes en investigación, con el fin de vivenciar experiencias y de esta manera el aprendizaje de los estudiantes sea más significativo.

Formar a docentes de las áreas con más bajos resultados en las pruebas SABER, con el fin de mejorar las prácticas pedagógicas en el aula y por ende los resultados de las pruebas.

Capacitar docentes a cargo de los proyectos pedagógicos, para

Capacitar docentes en el área de inglés, para el mejoramiento de la enseñanza y las competencias pedagógicas y metodológicas de este en los diferentes niveles escolares.

Capacitar a los docentes en las TIC como herramienta para potenciar el proceso de enseñanza- aprendizaje.

Promover metodologías que faciliten la enseñanza y aprendizaje del inglés.

### **CARACTERÍSTICAS DE LA POLÍTICA DE FORMACIÓN DOCENTE PARA EL MUNICIPIO DE SOGAMOSO**

Éstos son algunos conceptos rectores que fundamentan el Plan estratégico de Formación y Capacitación de Docentes y Directivos Docentes:



Se requiere siempre la articulación de los diferentes aprendizajes, tanto los institucionalizados como los que no lo son, a una dinámica de enseñanza que tiene como horizonte integrar: saberes, directivos docentes con el colectivo docente, niveles de formación, instituciones, y experiencias educativas del municipio.

**Ámbitos de la formación:** Existen cinco ámbitos en los que todo maestro debe ser formado: saber pedagógico, saber específico, formación humanista y axiológico, formación contextual y saber investigativo. Además, en saber tecnológico y en el saber relativo a la gestión.

**Educación de calidad:** La Secretaría de Educación y Cultura de Sogamoso, define la educación de calidad como “aquella que forma ciudadanos con valores éticos, respetuosos de lo público, que ejercen los derechos humanos, cumplen sus deberes sociales y conviven en paz.

**Formación continua:** se trata de la formación permanente o en servicio y que está dirigida a la actualización y el mejoramiento profesional de los educadores vinculados al servicio público educativo.

**Formación avanzada o posgraduada:** La formación de postgrado está dirigida al perfeccionamiento científico e investigativo de los educadores, es entendida como los estudios de formación superior a nivel de especialización, maestría, doctorado y postdoctorado en educación; estudios con los que el docente da continuidad a su proceso de profesionalización.

## OBJETIVOS DE LA FORMACIÓN DOCENTE

Fortalecer la formación y profesionalización de los docentes y directivos docentes de la SED, como una estrategia al mejoramiento de la calidad educativa del municipio de Sogamoso.

- Mejorar las prácticas pedagógicas de los docentes del municipio.
- Fomentar el desarrollo académico e investigativo de los docentes.
- Actualizar a los docentes para enriquecer su conocimiento.
- Fortalecer el desarrollo personal, social y profesional del docente.
- Promover el uso de las TIC
- Promover metodologías que faciliten la enseñanza y aprendizaje del inglés.
- Mejorar las competencias comunicativas en inglés



### ESTRATEGIAS PARA LA FORMACIÓN DOCENTE

El Plan Territorial de Formación Docente propone estrategias a partir del análisis de los resultados de los estudiantes en las pruebas SABER 3,5,7,9 y 11, análisis de los planes de mejoramiento institucional, de las necesidades de formación docentes y de directivos docentes expresadas por éstos e información de Recursos Humanos de la Secretaria de educación. Las estrategias son las siguientes:

• Gestión Curricular	• Investigación
• Talento Humano	• Orientación Profesional
• Manejo de herramientas Tic	• Inclusión

Es importante el enfoque de una Política Municipal que potencialice no solo el fortalecimiento de los conocimientos en las áreas específicas de cada docente, sino la transversalización con otras áreas del conocimiento.

**Gestión Curricular:** Acciones planificadas y dirigidas a orientar el conocimiento al interior del aula de clase, considerando las áreas y grados en los que se encuentren los estudiantes.

**Investigación:** acciones sistemáticas con el objetivo de indagar, reflexionar, criticar, experimentar para llegar a un conocimiento específico.

**Talento Humano:** Crear una actitud reflexiva y critica de los docentes y directivos docentes como responsables de formar ciudadanos capaces de transformar su entorno.

**Orientación Profesional:** Tiene como propósito acompañar a los docentes y directivos docentes en la formación ética, el emprendimiento, la tecnología que permita la integralidad en el currículo que impacte positivamente en los educandos para su proyecto de vida.

**Manejo de herramientas Tic:** El uso de las Tic es una estrategia pedagógica de uso seguro y responsable del futuro debido a la situación de pandemia que está atravesando nuestro país, buscando ayudar a nuestro docente en la utilización de herramientas digitales.

**Inclusión:** Crear una actitud que responda positivamente a diversidad delas personas y a las diferencias individuales, en tendiendo que la diversidad no es un problema sino una oportunidad para el enriquecimiento de una sociedad en la vida familiar, en la educación.

### OFERTA DE FORMACIÓN DOCENTE

Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia – UPTC

- Sedes: Sogamoso, Duitama, Tunja, Chiquinquirá.

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD



Universidad de Boyacá.

Universidad de San Buenaventura

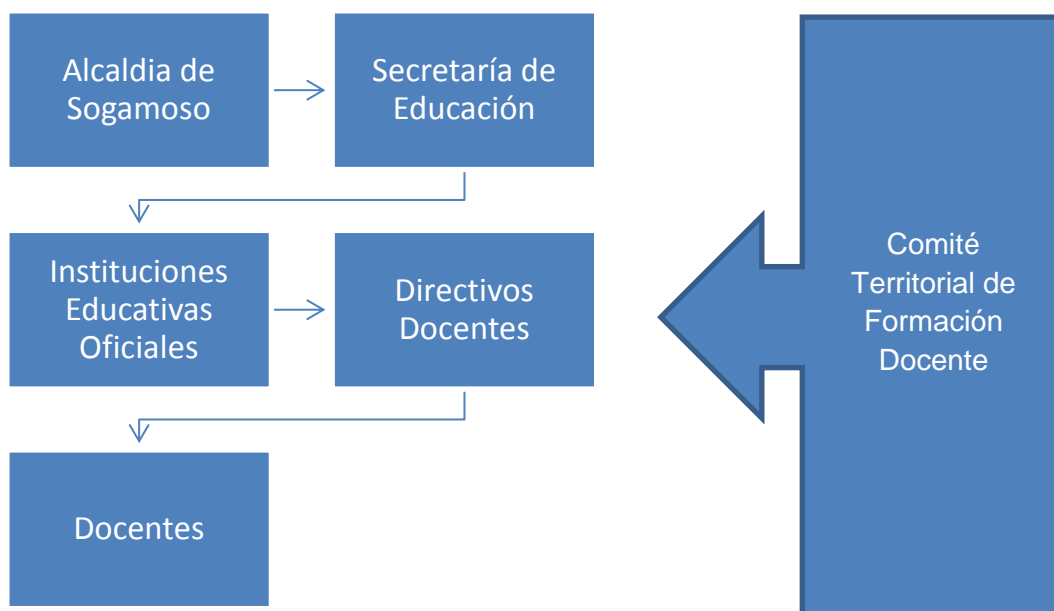
## Análisis y Proyección del Plan Territorial de Formación Docente

Dentro del Plan Plurianual de inversiones, específicamente en el proyecto de docentes y directivos docentes formados dos y capacitados se encuentran establecidas metas para la formación de docentes y directivos docentes como los son formación en los diferentes temas para el fortalecimiento pedagógico, atención pedagógica a estudiantes con Necesidades Educativas Especiales, fortalecimiento de las competencias lectoras y Manejo de herramientas Tic . Para lo cual las metas anteriores cuentan con recursos cada año para el desarrollo de las diferentes acciones, sin embargo se ha visto la necesidad disminuir recursos dada la situación financiera que se ha presentado en la Secretaría de Educación, de igual manera se ha priorizado las capacitaciones más sentidas. También se han gestionado capacitaciones que no requieren recursos de la Secretaría de Educación, las cuales apuntan al mejoramiento de las prácticas pedagógica

El Plan Territorial de Formación Docente 2020, se pondrá en conocimiento a través de la página web de la Secretaria de Educación (<http://sem-sogamoso-boyaca.gov.co>), con el fin de garantizar la difusión de este a toda la comunidad en general (Comunidad Educativa, Universidades, institutos técnicos y tecnológicos) del municipio de Sogamoso.

Igualmente, se realizará una jornada de socialización del plan territorial con los rectores de las Instituciones Educativas oficiales y funcionarios de la Secretaria de Educación

### SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE







El seguimiento y la evaluación del Plan Territorial de Formación docente se hará mediante un sistema, a través del cual se obtenga periódicamente la información necesaria para que el Comité Territorial de Formación Docente (CTFD), analice los avances y dificultades y se tomen decisiones pertinentes.

Además, para la recolección de la información sobre el estado de ejecución de las capacitaciones propuestas en el PTFD se propone usar un formato como el siguiente:

La evaluación de los resultados del PTFD, se hará en reuniones acordadas específicamente para este propósito. En ellas se revisará la información de cada uno de los indicadores, así como el cumplimiento de las metas propuestas. Estos serán registrados y analizados para establecer las medidas correctivas al plan.

para realizar el seguimiento y evaluación del plan las reuniones se llevarán a cabo trimestrales con el Comité Territorial de Formación Docente (CTFD), con el fin de identificar avances del proceso cada tres meses, plan operativo cumplimiento de metas indicadores, realizar informe teniendo en cuenta las observaciones y cumplimiento de cada ítem.

## EVALUACIÓN PARA LOS PROGRAMAS Y PROCESO DE FORMACIÓN

La Secretaria de Educación realizará acompañamiento y seguimiento a las instituciones de educación superior formadoras o las entidades oferentes de cada programa de formación ofertado.

Las propuestas de formación deben contener mínimo los siguientes criterios de presentación y calidad:

- Generalidades del curso
- Justificación
- Objetivos
- Contenidos
- Material de apoyo
- Medios audiovisuales
- Metodología
- Proceso de evaluación y seguimiento
- Cronograma
- Trabajo de campo, aula
- Socialización
- Intensidad horaria
- Área, temática
- Programas especiales en formación de estudios pedagógicos y didácticos para profesionales que hayan obtenido un título distinto al de licenciado en educación y que ejerzan la docencia en la educación por niveles y grados.
- Experiencia específica en capacitación y formación docente mínimo de dos años





## PERTINENCIA

- Con el contexto local
- Actualización, pedagógica, disciplinar, lineamientos curriculares MEN, derechos básicos de aprendizaje (DBA), estándares y competencias
- Con las necesidades de las Instituciones Educativas y articulación con PEI
- Propuesta innovadora en investigación en las diferentes disciplinas de acuerdo al área de formación del docente.

## METODOLOGÍA

- Coherencia conceptual área y temas
- Métodos, medios, técnicas de enseñanza y estrategias didácticas aplicables en el desarrollo del programa.
- Actitud investigativa y creativa del docente

## LOGRO Y APRENDIZAJE

- La propuesta debe contener herramientas claras y procedimientos para realizar el seguimiento y acompañamiento permanente en el proceso de formación y capacitación.
- Evaluación diagnóstica.
- La propuesta debe contener una estrategia practica de aplicación en el aula

## INSTITUCIONES EDUCATIVAS FORMADORAS

Teniendo en cuenta el Decreto 709 de 1996, se plantea que las Instituciones Formadoras deben cumplir con los siguientes requisitos y criterios de calidad:

- Universidades u otras instituciones de educación superior, directamente por su facultad de educación.
- Instituciones de carácter académico y científico dedicados a la investigación educativa, legalmente reconocidos, dedicada a la educación y pedagogía.
- Si se trata de programas de formación dirigidos a los educadores que se desempeñan en el nivel de preescolar y en el ciclo de educación básica primaria; las propuestas pueden ser presentadas por las escuelas normales superiores.
- Que las universidades envíen listados de los docentes que cursen y aprueben los programas sin eximir la certificación individual a cada maestro.
- La institución debe tener trayectoria en la formación profesional docente para el mejoramiento del desempeño de los educadores, como mínimo dos años.
- Debe tener experiencia en investigación.



## CRITERIOS DE FORMADORES QUE DESARROLLEN LA PROPUESTA

El o los docentes deben ser del área a capacitar, con requisitos verificables en la hoja de vida.

- **Nivel de formación:** los docentes o profesionales en sus hojas de vida deben certificar los títulos académicos (especialización, maestría o doctorado) afín al área referente a la capacitación o formación Docente.
- **Producción intelectual:** publicaciones reconocidas con contenido pedagógico, didáctico.
- **Producción investigativa:** proyectos de investigación educativa, o miembro de equipos o redes de investigación académica.
- **Experiencia profesional:** asesoría y consultoría en proyectos académico pedagógicos, mínimo dos años.



NIT: 891.855.130-1

MUNICIPIO DE SOGAMOSO  
MACROPROCESO: GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LA COMUNICACION  
PROCESO: GESTION DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL



S.G.C.

## BIBLIOGRAFÍA

**Ministerio de Educaci3n Nacional:** "Ley 115 de 1994 – Ley General de Educaci3n".  
MEN: Oficina de Comunicaciones. Bogot3 D.C., 1994.

**Ministerio de Educaci3n Nacional:** "Decreto 2277 de 1979 "Por el cual se adopta normas sobre el ejercicio de la profesi3n docente".

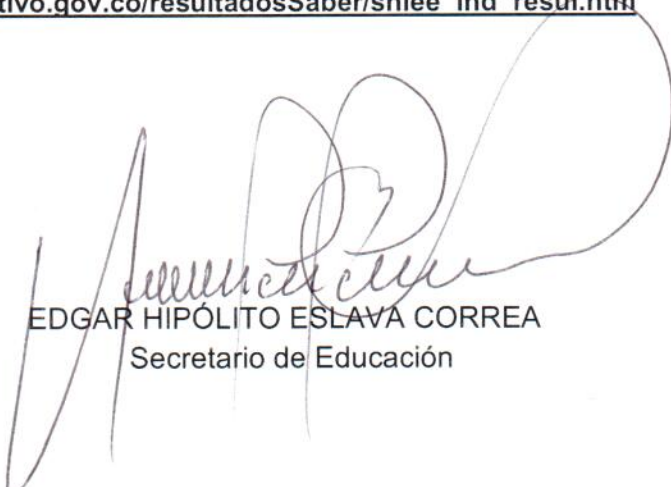
**Ministerio de Educaci3n Nacional:** "Decreto 709 de 1996: "Por el cual se establece el reglamento general para el desarrollo de programas de educaci3n formal y se crean condiciones para su mejoramiento profesional".

**Ministerio de Educaci3n Nacional:** "Decreto 1278 de 2002 "Por el cual se expide el estatuto de profesionalizaci3n Docente".

**Ministerio de Educaci3n Nacional:** "Decreto 1075 de 2015 "Por el cual se expide el Decreto Único reglamentario del Sector Educaci3n".

**Ministerio de Educaci3n Nacional:** "Directiva Ministerial N° 65 de 2015"  
"funcionamiento de los comit3s territoriales de capacitaci3n..."

[http://www.icfesinteractivo.gov.co/resultadosSaber/sniece\\_ind\\_resul.htm](http://www.icfesinteractivo.gov.co/resultadosSaber/sniece_ind_resul.htm)



EDGAR HIP3LITO ESLAVA CORREA  
Secretario de Educaci3n

Elabor3: Clara Monroy / Apoyo Calidad SE *Clara*  
Elabor3: Nicol3s Montañez / Apoyo Calidad SE *Nicol3s*  
Revis3: Carolina Torralba R. / L3der de Calidad SE *Carolina*