



DEPARTAMENTO DE AMAZONAS

PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE

2.012 – 2.015

Leticia, 2.012





GOBERNADOR DEPARTAMENTO DE AMAZONAS

Carlos Arturo Rodríguez Celis

SECRETARIO DE EDUCACIÓN

Milton Humberto Delgado Garcia

EQUIPO DE CALIDAD

Jaime Silvio Medina Silva

Javier Orrego Orrego

Iracy Dosantos



COMITÉ TERRITORIAL DE CAPACITACION DOCENTE

SECRETARIO DE EDUCACIÓN - Milton Humberto Delgado **Garcia**

COORDINADOR DE CALIDAD – Jaime Silvio Medina Silva

REPRESENTANTE UNIVERSIDAD NACIONAL – Dany Mahecha

REPRESENTANTE UNIVERSIDAD AMAZONIA – Alvaro Fernández Yoldy

REPRESENTANTE UNIVERSIDAD ESAP – Álvaro Correa Núñez

REPRESENTANTE UNIVERSIDAD MAGDALENA – Betsy Mireya Londoño

REPRESENTANTE UNIVERSIDAD UNAD – John Fredy Valencia DoSantos

REPRESENTANTE UPTC – Cándido Navarro

REPRESENTANTE ESCUELA NORMAL SUPERIOR – Héctor Noriega López

REPRESENTANTE CEID – Carlos López Simons

REPRESENTANTE INDÍGENAS – Elkin Pérez Almeida

SECRETARÍA TÉCNICA – Jaime Silvio Medina Silva



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	7
1. OBJETIVOS DE FORMACIÓN	8
1.1 Objetivo general	8
1.2 Objetivos específicos	8
2. REFERENTES DEL DIAGNÓSTICO	9
2.1 Caracterización de docentes	9
2.2 Resultados pruebas SABER 5º, 9º, 11º.	13
2.3 Formación docente	18
2.4 Evaluación de competencias para el ascenso y reubicación	18
2.5 Identificación de necesidades de formación docente	22
2.6 Priorización de necesidades de formación docente	25
3. JUSTIFICACIÓN	28
4. POLÍTICA TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE	28
5. LÍNEAS DE FORMACIÓN	33
6. RELACIÓN DE LOS OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, METAS E INDICADORES CONTEMPLADOS EN EL PLAN	35
7. EJECUCIÓN	37
7.1 Socialización	37
7.2 Análisis de viabilidad	38
7.3 Operativización del plan	39
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	39
ANEXOS	40
Plan operativo para la formación docente 2.012	41
Plan plurianual de inversiones vigencia 2.012	46



LISTA DE TABLAS

Tabla 1.	Ubicación por niveles de desempeño y títulos obtenidos.	9
Tabla 2.	Áreas de formación de los docentes.	10
Tabla 3.	Ubicación de docentes en el Escalafón Nacional, decreto 2277 de 1.979.	11
Tabla 4.	Ubicación de docentes en el nuevo Escalafón Nacional, decreto 1278 de 2.002.	12
Tabla 5.	Docentes ubicados en otras categorías.	13
Tabla 6.	Evolución de los resultados SABER 2.002 – 2.009	16
Tabla 7.	Niveles de desempeño área de inglés.	16



LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de desempeño matemáticas 9º.	14
Figura 2. Niveles de desempeño lenguaje 9º.	14
Figura 3. Niveles de desempeño ciencias naturales 9º.	15
Figura 4. Porcentaje de establecimientos educativos según categoría de desempeño general .	17
Figura 5. Puntaje promedio obtenido por los docentes en las tres competencias evaluadas en el movimiento de reubicación.	19
Figura 6. Puntaje promedio por áreas en el concurso de méritos 2.011.	20
Figura 7. Puntaje promedio y desviación en la evaluación de competencias para el ascenso y reubicación por género y Tipo de movimiento.	21



INTRODUCCION

La Secretaría de Educación Departamental en la búsqueda de la cualificación profesional de los docentes y directivos, docentes, ha diseñado ***El Plan Territorial de Formación Docente – PTFD 2.012 – 2.015***, como un todo coherente de lineamientos, acciones, resultados estratégicos esperados, metas e indicadores, del proceso de formación en líneas y áreas reconocidas y consideradas prioritarias por los docentes, el Equipo de Calidad y el Comité de Capacitación Docente.

El plan de formación, actualización y mejoramiento profesional de los educadores, debe contribuir de manera sustancial con el mejoramiento de la enseñanza, el aprendizaje y por ende con los niveles de calidad de la educación del Departamento. El proceso de formación permanente estará dirigido especialmente a que el maestro reconozca la importancia de su participación en las transformaciones que necesitan hoy las prácticas pedagógicas, y a que el directivo docente adquiera una visión renovada de la gestión educativa.

La intención clara de la Secretaría de Educación y del Comité de Capacitación, es que la formación de todos los docentes de Amazonas impacte plenamente en el aula y en la institución, de tal manera que se vea reflejado en los estudiantes un mejor desempeño en competencias básicas generales, competencias ciudadanas como también competencias específicas que faciliten la incursión en el mundo productivo y de trabajo y les permita con una mejor formación, la continuación de estudios en niveles superiores.



1. OBJETIVOS DE FORMACIÓN

1.1 OBJETIVO GENERAL

Generar procesos de formación permanente que cualifique el ser y quehacer docente , que convierta al maestro en un gestor de comunidades de conocimiento, orientador flexible, investigador analítico y facilitador de aprendizajes exitosos en contextos interculturales, para que contribuya así, con las transformaciones pedagógicas, institucionales y sociales que se requieren en el Departamento de Amazonas.

1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.1.1. Fortalecer el rol del maestro en los procesos educativos, generando conciencia y motivación sobre la importancia que tiene como agente de cambio en el aula y en la comunidad.

1.1.2. Desarrollar programas de formación docente acordes con las necesidades planteadas por el contexto educativo, para la construcción de currículos pertinentes, según grupos poblacionales, multiculturales y pluriétnicos.

1.1.3. Promover el desarrollo de la gestión de los directivos docentes a través de programas de actualización permanente que permitan la transformación pedagógica e integral de las instituciones educativas, para el cumplimiento de los objetivos misionales y organizacionales definidos en los Proyectos Educativos Institucionales - PEI.

1.1.4. Brindar formación bilingüe en portugués, inglés y lengua materna, que coadyuve con el fortalecimiento de la cultura regional y al desarrollo de competencias básicas para el dominio de un idioma extranjero, como elemento esencial de cualquier sociedad interesada en hacer parte de dinámicas globales de tipo académico, cultural y económico.

1.1.5. Acompañar a los establecimientos educativos en la actualización y ajustes del Proyecto Educativo Institucional (PEI), de acuerdo con sus necesidades pedagógicas y las de la región, a fin de tener propuestas educativas pertinentes y relevantes para la comunidad educativa.

1.1.6. Promover la educación y gestión ambiental con el fin de generar conciencia sobre la importancia de proteger y conservar el entorno natural y social, apostándole así, al equilibrio de la región amazónica y del planeta.



1.1.7. Promover y consolidar acciones interdisciplinarias orientadas a la creación y funcionamiento de redes de conocimiento para facilitar el trabajo colaborativo de los docentes y lograr articulación y autogestión de los procesos de formación.

1.1.8. Desarrollar competencias en los docentes en el uso pedagógico de MTIC, con el fin de crear ambientes favorables para el aprendizaje y lograr mayor familiarización y aplicación de estas herramientas en la cotidianidad escolar.

1.1.9. Promover el desarrollo pedagógico del docente en la comprensión y aplicación de la investigación en el aula, estimulación temprana, transversalidad de los proyectos pedagógicos, sistema institucional de evaluación, inclusión de niños con condiciones especiales, así como en condiciones de vulnerabilidad, con el fin de avanzar en la construcción de una educación incluyente y de calidad.

2. REFERENTES DEL DIAGNÓSTICO

El servicio educativo oficial en el departamento de Amazonas se brinda atendiendo: 15 Instituciones Educativas conformadas por 93 sedes con una población en el año 2.010 de 19.336 estudiantes matriculados. Actualmente se cuenta con una planta de cargos distribuida así: 54 directivos docentes (06 rectores, 02 vicerrectores, 18 coordinadores, 22 directores y 06 supervisores) y 743 docentes.

2.1 CARACTERIZACIÓN DE DOCENTES

Tabla 1. Ubicación por niveles de desempeño y títulos obtenidos.

PREESCOLAR			BASICA PRIMARIA			BASICA SECUNDARIA		
No.	%		No.	%		No.	%	
Licenciados	23	37	Licenciados	140	35	Licenciados	207	72
Bachilleres Pedagógicos	30	48	Bachilleres Pedagógicos	164	42	Bachilleres Pedagógicos	35	12
Normalistas	08	13	Normalistas	82	21	Normalistas	02	0.5
Maestros	01	1.5	Maestros	07	2	Maestros	03	1
						Técnicos	02	0.5
						Profesionales	39	14
TOTAL	62			393			288	

Fuente: Oficina de Supervisión, Inspección, Vigilancia y Control



Lo que podemos observar es que en el nivel de preescolar, el porcentaje más alto es de bachilleres pedagógicos con un 48%, sigue los licenciados con un 37%, Normalistas con 13% y Maestros 2%. Es de esperar que el número de licenciados fuera más alto, lo que podría determinar una mejor calidad de los procesos de enseñanza en este nivel.

En lo que respecta a básica primaria, encontramos también el más alto porcentaje en docentes bachilleres pedagógicos 42%, esto quiere decir que casi la mitad de los docentes ubicados laboralmente en este nivel, no se han seguido capacitando para adquirir una licenciatura o realizar estudios de nivel profesional.

En la región es bastante difícil la presencia de universidades que ofrezcan la continuación de estudios que el magisterio necesita, puede ser esta la razón para que los docentes no hayan logrado más capacitación.

Todavía encontramos maestros, 2% que sin ser una cifra representativa, si es un indicativo del no acceso de estos docentes a procesos de capacitación logrados en épocas anteriores, en donde la educación a distancia con metodologías de semi-presencialidad llevó a muchos docentes a obtener una licenciatura.

En el nivel de secundaria observamos que el 72% de los docentes son licenciados la mayoría con un nivel de postgrado, y un 14% son profesionales en diferentes áreas, esto significa que los estudiantes de básica secundaria y media tienen el 86% de sus docentes, cualificados para llevar a cabo procesos de enseñanza de calidad.

Tabla 2. Áreas de formación de los docentes.

LICENCIATURAS	No. DOCENTES	%
Administración y supervisión educativa	18	2
Artes plásticas	11	2
Básica primaria	39	5
Biología y química	10	2
Informática	1	0.6
Ciencias Sociales	58	7
Contaduría y Comercio	10	2
Ed. Básica énfasis Cien Naturales	09	1
Ed. Básica énfasis Matemáticas	15	2
Educación Especial	12	2



Religión y Catequesis	11	2
Idiomas	13	2
Español y Literatura	17	2
Ética y Desarrollo Humano	6	1
Matemáticas y física	6	1
Preescolar	16	2
Deportes y Edufísica	11	1
Educación Ambiental y desarrollo Comunitario	2	0.2
Ed. Básica énfasis Sociales	1	0.1
Psicología y Pedagogía	4	0.5
Ed. Básica énfasis Artes	3	0.2
Etnoeducación	47	6
Lingüística	4	0.5
Ingeniería	11	1
Biología	4	0.5
Microbiología	1	0.1
Artes plásticas	3	1
Zootecnistas	3	0.3
Medico Veterinario	2	0.2

Como se observa en este cuadro, los docentes con licenciatura en ciencias sociales, representan el 7 %, los graduados en básica primaria el 5 %, son los porcentajes más altos de las tablas presentadas, estos profesionales fueron fundamentados en estas áreas cuando hicieron presencia algunas universidades como la Javeriana y la Bolivariana de Medellín.

Tabla 3. Ubicación de docentes en el Escalafón Nacional, Decreto 2277 de 1.979.

CATEGORIA	No DOCENTES	%
14	110	14%
13	77	10%
12	26	3%
11	14	2%

10	16	2%
9	21	3%
8	48	6%
7	54	7%
6	20	3%
5	2	0.2%
4	33	4%
3	3	0.3%
2	41	5%
1	46	6%
1	46	6%

Fuente: Oficina de Supervisión, Inspección, Vigilancia y Control

El porcentaje más alto lo encontramos en la categoría 14 en donde se ubican el 14% de los docentes del Departamento, que también son aquellos que llevan 20 años o más de servicio al sistema educativo y que han logrado realizar estudios de postgrado. Los docentes ubicados en la categoría 6 hacia abajo, son docentes que no tienen licenciatura y han ascendido mediante créditos otorgados por cursos previamente aprobados.

Tabla 4. Ubicación de docentes en el nuevo Escalafón Nacional, Decreto 1278 de 2.002.

CATEGORIA	No DOCENTES	%
1 ^a	84	11%
2 ^a	110	14%
3 ^a	02	0.2%

Fuente: Oficina de Supervisión, Inspección, Vigilancia y Control

Encontramos aquí los docentes que se han vinculado en los últimos años, los docentes en 2^a categoría del escalafón son licenciados y/o profesionales, muchos de los cuales tienen especializaciones, los dos docentes en categoría 3^a del escalafón tienen postgrado a

nivel de maestría. Como observamos cada vez son más los profesionales diferentes a los licenciados los que se vinculan al sector educativo, y que requieren además cursos de pedagogía para poder asimilarse al escalafón docente.

Tabla 5. Docentes ubicados en otras categorías.

CATEGORIA	No DOCENTES	%
Bachilleres Pedagógicos	73	9%
Profesional U	2	0.2%
B	2	0.2%
Sin escalafón	1	0.1%

Los bachilleres aquí ubicados son bachilleres con énfasis diferente a los pedagógicos que por ley, se asimilan al escalafón en categoría 1, a este tipo de bachilleres no se les asimila al escalafón docente antiguo ni nuevo, este tipo de bachilleres están ubicados en su gran mayoría en las Escuelas Comunitarias que están a cargo de las AATIS.

2.2 RESULTADOS PRUEBAS SABER 5º, 9º, 11º.

La baja calidad de la educación es considerada como el problema de mayor relevancia en el sector educativo del Departamento, la cual ha sido una constante en la última década.¹

Ahora bien, existen diversos factores y/o aspectos que inciden en la calidad de la educación, sin embargo en esta oportunidad nos centraremos en los resultados de las pruebas de Estado (SABER 5º, 9º, 11º).

Con respecto a los datos emitidos por el Icfes, para el año 2.009 los estudiantes de Amazonas en grado quinto presentan un porcentaje promedio inferior con respecto a otros estudiantes del país, en las pruebas de matemáticas, lenguaje y ciencias naturales; estos promedios son a su vez inferiores a los resultados obtenidos por el departamento en los años 2.005-2.006; con respecto al grado noveno el porcentaje promedio en las áreas de ciencias naturales, matemáticas y lenguaje es inferior al resto del país y comparativamente con los resultados obtenidos por el departamento en 2.005-6 presentan resultados mucho más bajos.

Según los resultados de pruebas Saber para el año 2.009 los estudiantes de quinto y noveno grado aumentaron los puntajes en el nivel inferior con respecto a las pruebas anteriores. En grado quinto en la prueba de ciencias naturales se encuentran dos escuelas

¹ PLAN DE DESARROLLO, p. 71, Leticia, 2.008 – 2.011

rurales del corregimiento de la Pedrera con el 100% de estudiantes en el nivel avanzado y 67 % en el nivel satisfactorio. Una de estas escuelas también presenta nivel avanzado en matemáticas con el 100% de sus estudiantes.

Figura 1. Niveles de desempeño matemáticas 9º.

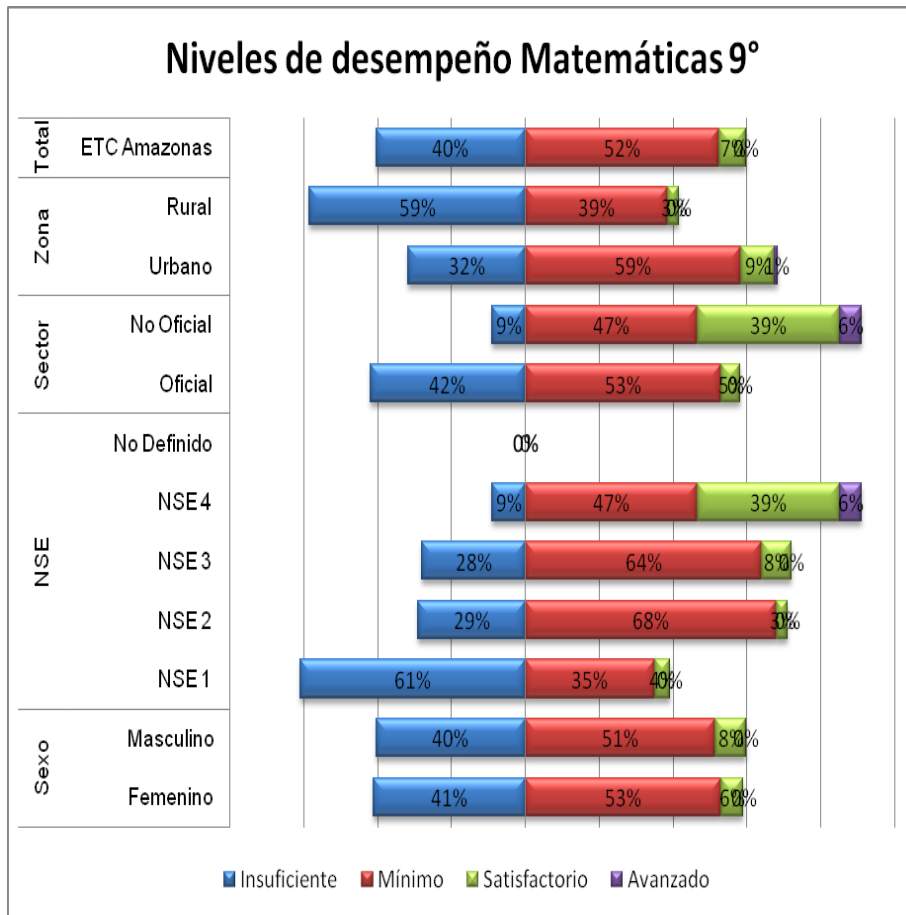
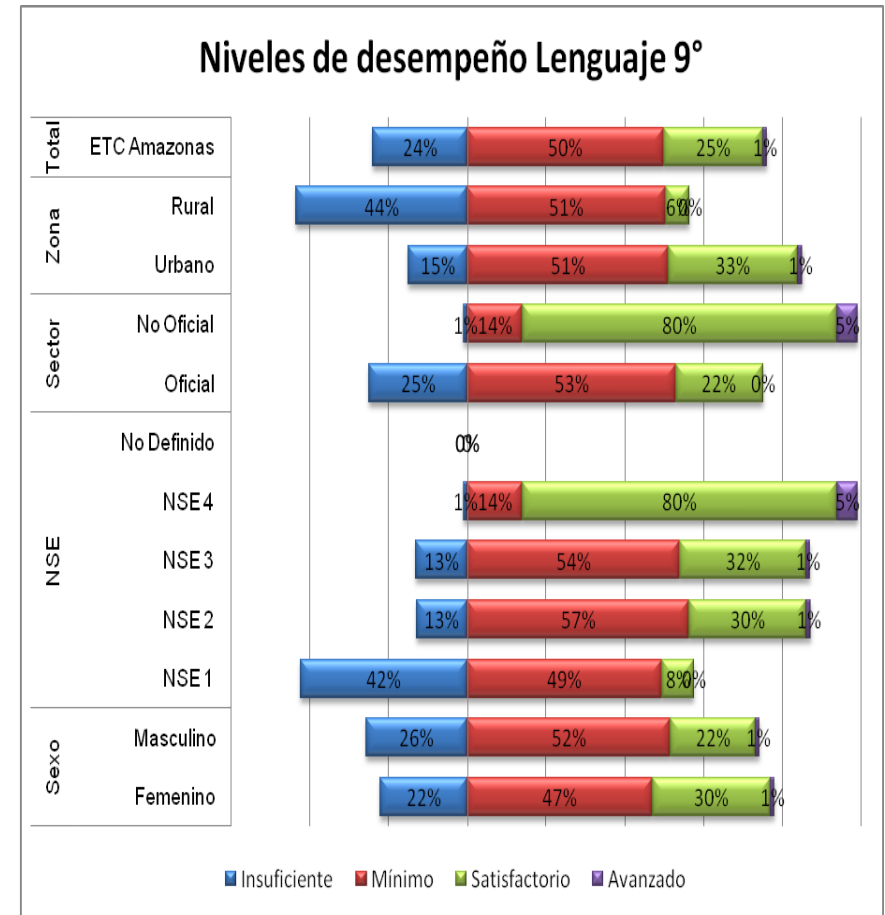


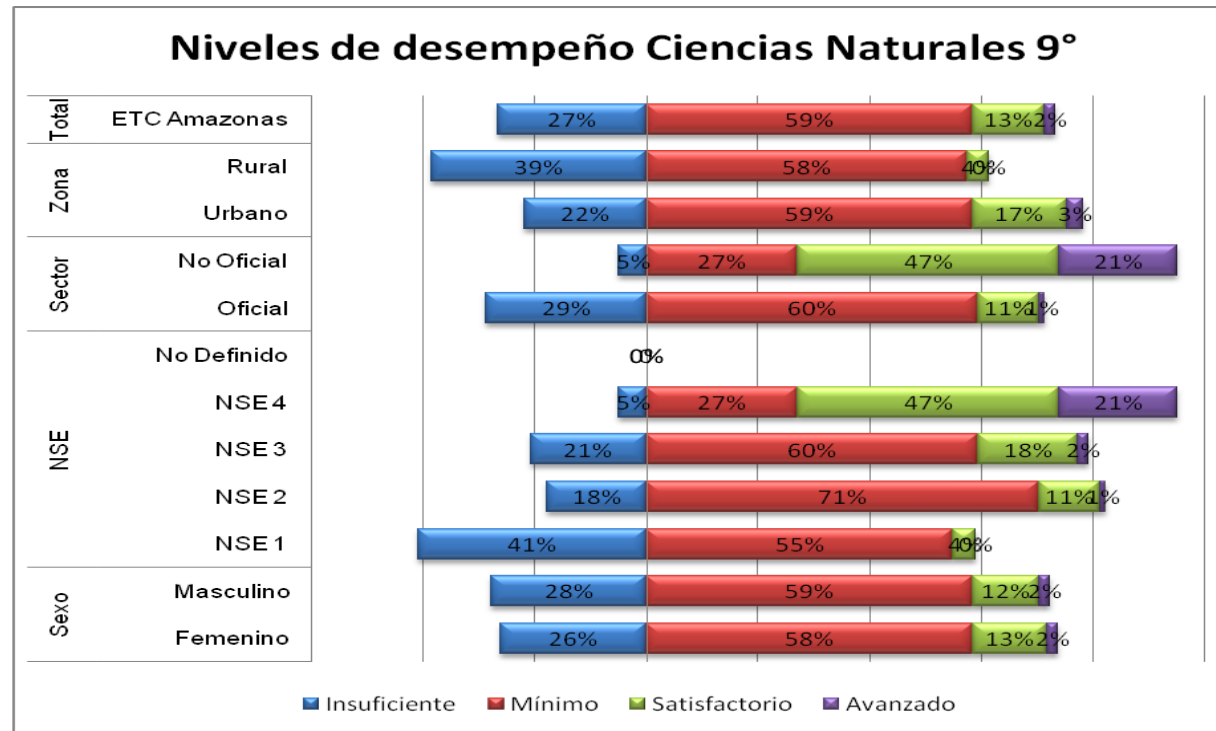
Figura 2. Niveles de desempeño lenguaje 9º.



Fuente: ICFES

Es preocupante los resultados en las pruebas Saber de noveno grado en donde en la prueba de matemáticas todos los estudiantes se ubican en el nivel insuficiente, en ciencias naturales y lenguaje no hay ubicación en nivel avanzado y satisfactorio y todos los estudiantes se ubican en los niveles mínimo e insuficiente.

Figura 3. Niveles de desempeño ciencias naturales 9°.



Fuente: ICFES

En el caso del área de ciencias naturales la competencia más comprometida en indagar, es el entorno vivo, donde se obtienen resultados inferiores. De otra parte, en el área de ciencias sociales la competencia interpretativa queda mal librada, y el componente que expresa las relaciones ético- políticas es el que evidencia un resultado inferior. En general los puntajes tanto de estudiantes de quinto grado como de noveno se ubican en el nivel mínimo e insuficiente.

Tabla 6. Evolución de los resultados SABER 2002-2009

BIOLOGIA									HISTORIA							
TERRITORIO	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Amazonas	42,64	43,40	43,99	45,27	45,12	42,58	43,21	43,99	41,72	42,09	43,01	40,19	43,68	40,58	43,28	42,95
Colombia	44,90	45,12	45,86	47,31	46,99	45,46	45,41	45,41	43,28	43,18	44,03	42,43	44,86	43,43	45,39	45,08
MATEMÁTICAS									QUÍMICA							
TERRITORIO	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Amazonas	40,82	40,99	38,57	42,27	43,29	42,90	41,84	43,99	41,99	40,48	40,14	41,52	44,20	43,81	43,41	43,68
Colombia	42,64	41,77	41,04	44,44	45,75	45,31	44,56	44,18	44,25	43,46	42,28	43,56	45,17	44,67	44,77	45,30
FILOSOFÍA									LENGUAJE							
TERRITORIO	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Amazonas	43,36	43,57	43,37	42,03	46,35	40,09	40,82	38,40	45,02	45,21	47,91	42,60	47,00	43,86	43,55	45,02
Colombia	44,53	44,69	45,45	43,59	47,02	40,92	41,92	41,27	48,13	48,69	52,19	46,36	48,39	47,00	45,83	46,47
FÍSICA									GEOGRAFIA							
TERRITORIO	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Amazonas	43,78	44,57	40,93	44,93	44,76	42,51	42,25	43,24	40,96	40,48	47,96	39,70	43,68	40,58	43,28	42,95
Colombia	44,53	44,69	45,45	43,59	47,02	40,92	41,92	41,27	48,13	48,69	52,19	46,36	48,39	47,00	45,83	46,47

Los Puntajes de Geografía e Historia desde el año 2006 se aprecian iguales, porque desde éste año estos contenidos se evalúan en el área de Ciencias Sociales. Por efecto de comparabilidad se presentan Historia y Geografía con estos resultados.

Fuente: ICSES

En las pruebas de Estado se refleja la baja calidad ya que el Amazonas presenta entre el 2002 y 2009 puntajes inferiores a los nacionales en más de un punto en las siguientes áreas: biología, historia y geografía, matemáticas, química, filosofía, lenguaje y física.

Tabla 7. Niveles de desempeño área de Inglés

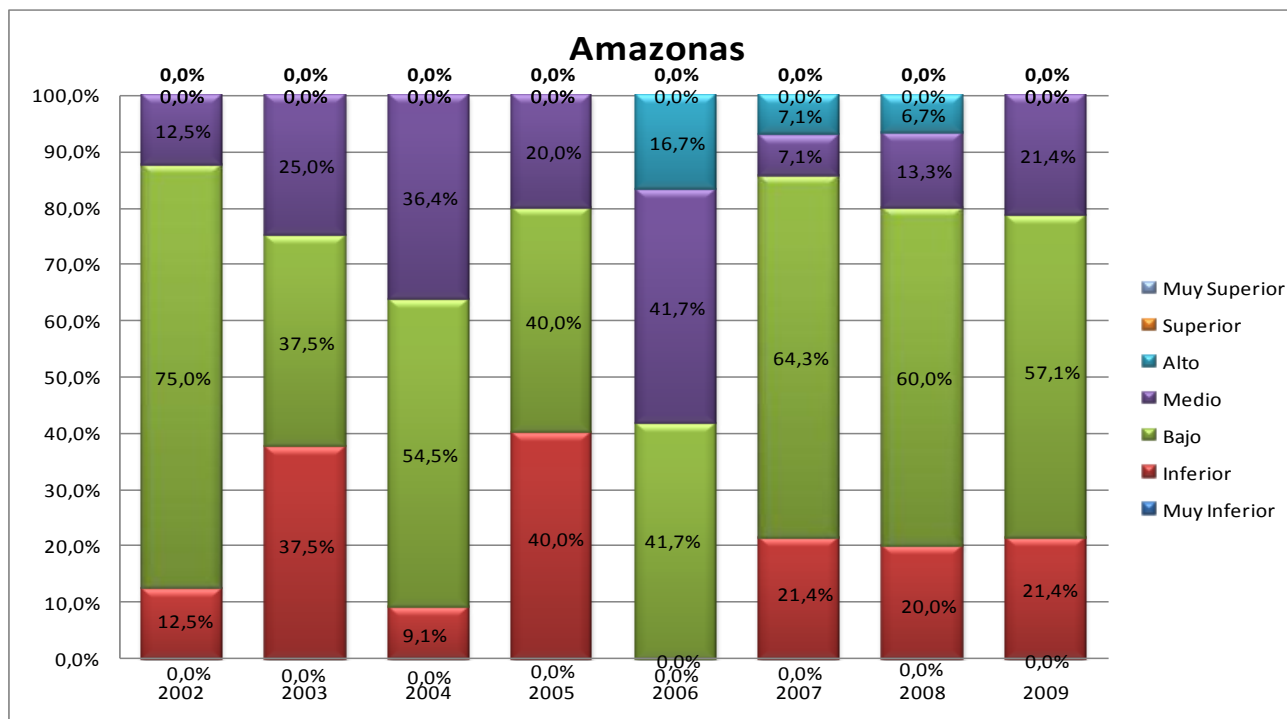
Territorio	No alcanza A1			A1			A2		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Amazonas	67,33%	72,04%	67,27%	29,83%	25,53%	29,51%	1,85%	1,14%	1,82%
Colombia	55,06%	60,76%	54,45%	32,58%	28,14%	34,21%	6,94%	6,42%	5,88%

Territorio	B1			B+		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Amazonas	,85%	1,00%	1,40%	,14%	,29%	,00%
Colombia	4,43%	3,65%	4,42%	,99%	1,03%	1,04%

Fuente: ICFES

Con respecto al área de inglés los promedios son inferiores en más de un punto en el periodo 2002-2009, para los años 2007-2009 un porcentaje mayor de estudiantes no alcanzan el nivel básico.

Figura 4. Porcentaje de establecimientos educativos según categorías de desempeño general.



Fuente: ICFES

Para Amazonas entre 2.008 y 2.009 se aprecia un aumento en el porcentaje de EE ubicados en el nivel medio e inferior, y una disminución en el porcentaje del nivel bajo. Entre 2.007 y 2.009 más del 50% de los EE del Departamento están en nivel bajo.

Se corrobora una vez más que la calidad de la educación del Amazonas, promediada y vista desde los resultados de las pruebas de estado, durante los últimos años oscila en las categorías o niveles bajo, inferior, bajo.

2.3 FORMACION DOCENTE

En cuanto a la formación docente y directivo docente, es comprensible que un educador reproduce el modelo educativo en el que ha sido formado, en tal sentido es necesario que la Escuela Normal Superior revise su quehacer y razón de ser, para mejorar el perfil pedagógico y profesional de sus egresados. No es menos importante la necesidad de que el organismo competente analice y evalúe conjuntamente con las universidades que hacen presencia en la región, la formación pedagógica que imparten a los estudiantes con la metodología a distancia.

En los últimos años la capacitación de los docentes se limita a las ofertas (charlas), talleres que coyunturalmente presentan entidades como la Secretaría de Salud Departamental, el Banco de la República, el ICBF, Corpoamazonia y otras entidades. El Ministerio de Educación Nacional también ha prestado apoyo en este campo, pero sin una planificación por parte de la entidad territorial.

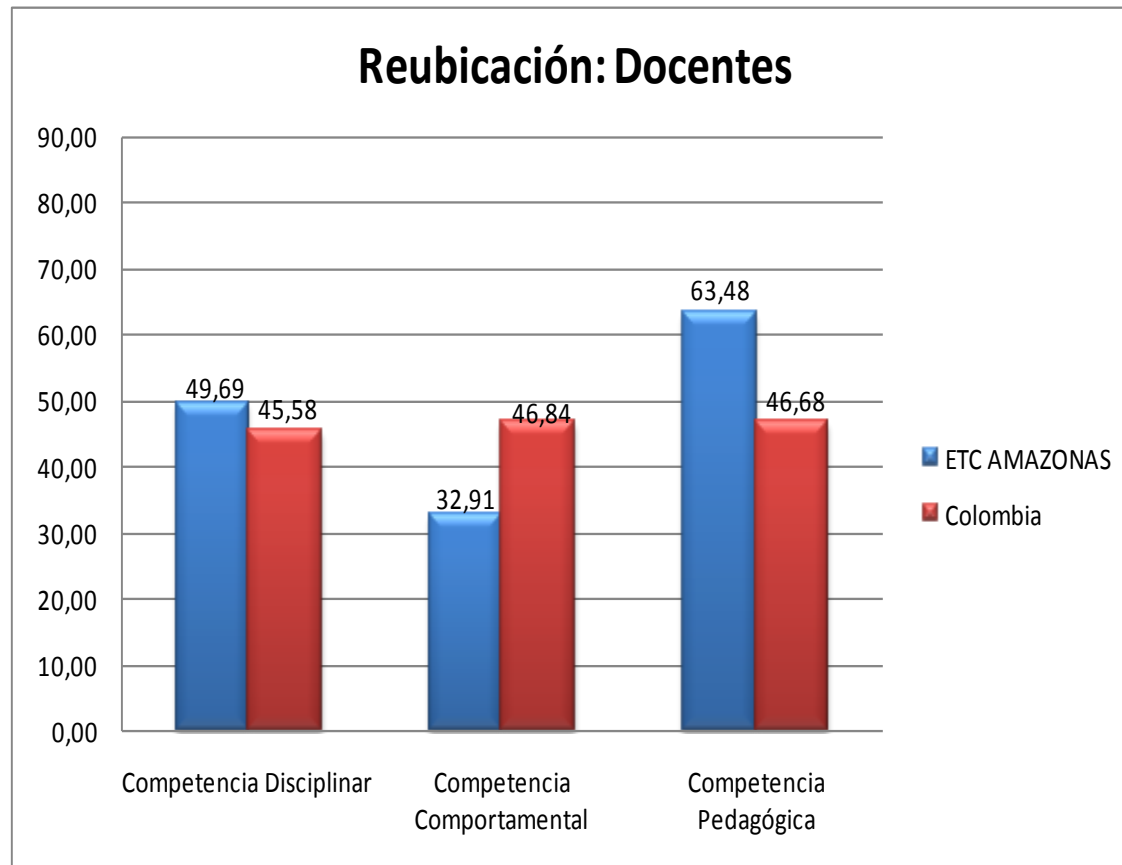
La falta de planeación para la formación permanente de docentes y directivos docentes del Departamento, ha conllevado a que la capacitación sea insuficiente, no pertinente y centralizada en Leticia. De otra parte se observa que el gobierno departamental asigna un presupuesto significativamente reducido para el mejoramiento profesional de los docentes.

2.4 EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS PARA EL ASCENSO Y REUBICACIÓN

Los análisis que se presentan están basados en la información disponible en la subdirección de referentes y evaluación de la Calidad, actualizada al 31 de agosto de 2010.

En esta entidad se presentaron a prueba 21 concursantes de los cuales sólo uno (1) respondió la prueba para directivos docentes en reubicación, por lo cual los análisis de promedios se presentarán únicamente para docentes.

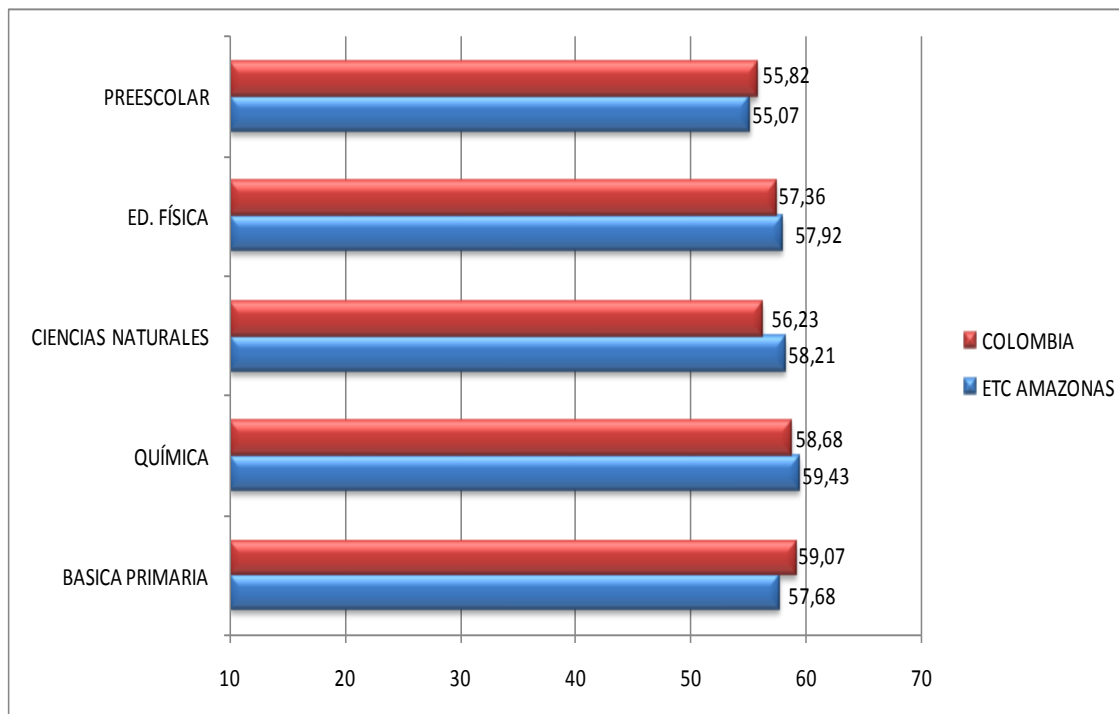
Figura 5. Puntaje promedio obtenido por los docentes en las tres competencias evaluadas, en el movimiento de reubicación.



En la competencia disciplinar el promedio obtenido por los docentes de la Entidad Territorial están por encima del promedio nacional, en la competencia comportamental la diferencia es grande y esta por debajo de los promedios nacionales, se obtiene un promedio mayor en la competencia pedagógica la cual supera ampliamente el promedio nacional.



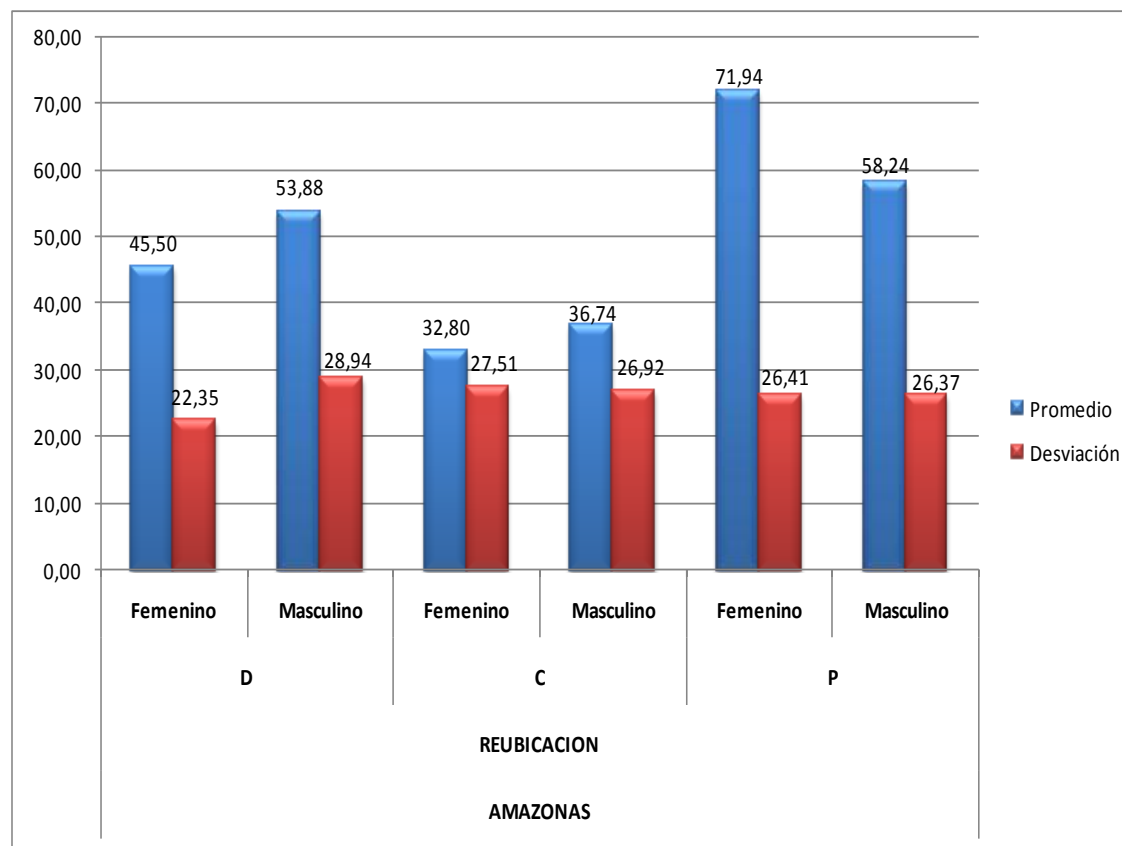
Figura 6. Puntaje promedio por áreas en el concurso de méritos 2009 – Docentes.



Al comparar los promedios obtenidos por los aspirantes a docentes de la entidad territorial con el reporte nacional, se encuentra que en las pruebas aplicadas, el Departamento obtuvo promedios inferiores a los nacionales en preescolar y primaria.



Figura 7. Puntaje promedio y desviación en la evaluación de competencias para el ascenso y reubicación por género y tipo de movimiento²



Fuente: ICFES

Se observa que en las pruebas para reubicación los hombres obtuvieron promedios más altos que las mujeres en la competencia disciplinar y comportamental.

² Las iniciales D, C y P se corresponden con las competencias evaluadas. D= Disciplinar, C= Comportamental y P= Pedagógica.



2.5 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

INVENTARIO DE INSUMOS	PROBLEMÁTICA DETECTADA	NECESIDAD IDENTIFICADA
Caracterización de docentes.	Insuficiencia en la capacitación de la didáctica de las áreas, particularmente las básicas. Dificultad en el diseño curricular y aplicación de temas transversales.	Desarrollo de la autonomía escolar a partir del conocimiento, apropiación y aplicación de lineamientos curriculares, enfoques pedagógicos, transversalidad, didáctica de las áreas, planeación curricular, evaluación del aprendizaje por competencias, incorporación al plan de estudios de los estándares de competencias básicas, ciudadanas y laborales, para una oferta educativa pertinente.
Planes de Mejoramiento. Autoevaluación Institucional. Evaluación de la gestión de los directivos Docentes.	Mínima participación de los padres de familia frente a la ejecución de la autoevaluación y formulación de los PMI. Insuficiencia en el liderazgo de los directivos docentes. Bajos niveles de eficiencia y eficacia interna.	Fortalecimiento a la docencia directiva en su nuevo rol de liderazgo, conocimiento y aplicación de los componentes de gestión y direccionamiento estratégico, normatividad educativa, gerencia de proyectos, estructura curricular, gobierno escolar, diseño organizacional, control interno de gestión.
Caracterización de la situación educativa del entorno socio afectivo, socio económico, intercultural.	Intolerancia e irrespeto frente a la diversidad cultural (zona urbana). Pérdida de identidad cultural.	Procesos de formación al docente como agente transformador de una realidad. Ética docente, liderazgo, actitud frente al cambio, autocrítica, mediación y comunicación. Respeto por la diferencia para la reafirmación de la identidad, la construcción de una sana convivencia y el ejercicio de la democracia.
Investigaciones o Estudios realizados sobre formación docente adelantado a nivel Internacional, nacional y regional.	Inexistencia de políticas regionales que permitan generar un espíritu investigativo en los docentes, de tal manera que se garantice una apropiación cultural e investigativa por parte de sus estudiantes en aras de una transformación social.	Procesos de formación docente en torno a procesos de pensamiento científico y tecnológico, y a metodologías de investigación en el aula. Promoción y apoyo a las experiencias significativas y redes de aprendizaje.



INVENTARIO DE INSUMOS	PROBLEMÁTICA DETECTADA	NECESIDAD IDENTIFICADA
Resultados SABER ICFES.	No se prepara a los estudiantes desde temprana edad, para que estos sean capaces de desarrollar sus competencias lógicas y categorías de pensamiento. Aún se privilegia la evaluación por contenidos, en lugar de la evaluación por competencias. Bajos resultados en las pruebas de estado.	Procesos de formación docente, en neuropedagogía, estimulación temprana, desarrollo de la inteligencia, que potencialicen la capacidad de abstraer, sintetizar, inferir, leer comprensivamente y el desarrollo del pensamiento lógico matemático.
Plan de Desarrollo Departamental 2.012 – 2015. Plan de Apoyo al Mejoramiento.	En el trabajo de aula se recurre en la mayoría de las veces, a la tiza, al tablero y a carteles; debido a que un sector importante de los docentes no tienen formación en el uso y apropiación de medios y nuevas tecnologías.	Transferencia de los medios y tecnologías de la información y la comunicación – MTICs a los procesos de aprendizaje. Informática básica, kit interactivo, diseño de hipermedia y multimedia, software especializados, internet, plataformas, comunidades virtuales.
Región fronteriza y multiétnica.	A pesar de vivir mucho tiempo en región de frontera con el Brasil, una franja significativa no tienen dominio del portugués. Existen etnoeducadores que no son hablantes de lengua materna, lo que afecta el desarrollo de la identidad y la expresión de la cultura. La región no tiene recurso humano suficiente con dominio en inglés, lo que la distancia de mercados internacionales, y a sus habitantes de oportunidades de acceder a estudios superiores en el exterior.	Procesos de formación en Bilingüismo (portugués e inglés), lengua materna.
Unidad de Atención Especial	Existencia de una cultura institucional incipiente para la atención de población con necesidades educativas especiales.	Formación docente relacionada con la atención de necesidades educativas especiales y a otras poblaciones vulnerables.
Proyectos Pedagógicos. Informes de visitas de inspección, vigilancia y control.	Existe formulación, pero no hay evidencia de su ejecución ni coherencia con los lineamientos de la política nacional. Inexistencia de un marco conceptual en los PEI sobre los temas educativos y la forma de cómo deben ser desarrollados. El manejo de los proyectos es exclusividad de algunas áreas, cuando deben ser transversales al plan de estudios. La apropiación de esta responsabilidad se refleja en una minoría de los actores educativos.	Integración de saberes para el desarrollo de competencias para la vida a través de los temas de educación sexual, educación ambiental, educación en democracia, educación en ciudadanía y paz, derechos humanos.



INVENTARIO DE INSUMOS	PROBLEMÁTICA DETECTADA	NECESIDAD IDENTIFICADA
<p>Evaluación del desempeño laboral y de período de prueba de docentes y directivos. Evaluaciones Institucionales.</p>	<p>Fallas en el proceso de la autoevaluación institucional y en el procedimiento para realizar seguimiento y evaluación a los docentes. Proceso que carece en algún momento de importancia y seriedad para los directivos docentes y por ende, para los docentes.</p>	<p>Generación de una cultura de la evaluación en las instituciones Educativas. Formación en evaluación del aprendizaje por competencias básicas, autoevaluación institucional, evaluación de desempeño docente.</p>
<p>PEC, PEI.</p>	<p>La oferta educativa sin mayor pertinencia, pues se aparta de las oportunidades de generar mentalidad emprendedora, vocación productiva y de trabajo, como también se distancia de las posibilidades de desarrollo regional. El componente específico regional tímidamente se contempla en el plan de estudios.</p>	<p>Propuestas educativas con mayor sentido para la vida de las personas, las comunidades y la región. Resignificación de los PEC y PEI.</p>



2.6 PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

FUENTE – INSUMO	NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	CRITERIOS DE PRIORIZACIÓN									CAMPOS DE FORMACIÓN									SECTOR							
		Urgencia (Tiempo)			Tendencia (Constancia)			Impacto (logro/Afecta)			Pedagógico			Disciplinar			Científico					Deontológico					
		1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	URB	RURAL			
CARACTERIZACIÓN DE DOCENTES.	Desarrollo de la autonomía escolar a partir del conocimiento, apropiación y aplicación de lineamientos curriculares, enfoques pedagógicos, transversalidad, didáctica de las áreas, planeación curricular, evaluación del aprendizaje por competencias, incorporación al plan de estudios de los estándares de competencias básicas, ciudadanas y laborales, para una oferta educativa pertinente.			X			X			X			X			X									X	X	X
PLANES DE MEJORAMIENTO. AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL. EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS DIRECTIVOS DOCENTES.	Fortalecimiento a la docencia directiva en su nuevo rol de liderazgo, conocimiento y aplicación de los componentes de gestión y direccionamiento estratégico, normatividad educativa, gerencia de proyectos, estructura curricular, gobierno escolar, diseño organizacional, control interno de gestión.			X			X			X			X												X	X	X
CARACTERIZACIÓN DE LA SITUACIÓN EDUCATIVA DEL ENTORNO SOCIO AFECTIVO, SOCIO ECONÓMICO, INTERCULTURAL	Procesos de formación al docente como agente transformador de una realidad. Ética docente, liderazgo, actitud frente al cambio, autocrítica, mediación y comunicación. Respeto por la diferencia para la reafirmación de la identidad, la construcción de una sana convivencia y el ejercicio de la democracia.			X			X			X			X			X									X	X	X

URGENCIA: Qué tan apremiante es la necesidad de formación. TENDENCIA: Qué tanto se agravaría la necesidad de formación si no se atiende. IMPACTO: Cuál es su incidencia en el logro de los resultados propuestos.



3. JUSTIFICACION

El docente es el actor principal en el proceso de mejoramiento de la calidad educativa, pues es el nexo en los procesos de aprendizaje de los estudiantes y las modificaciones en la organización institucional. Las reformas educativas se traducen en las escuelas y llegan al aula por medio del docente.

En estos momentos de crisis social, son muchas las situaciones y responsabilidades que en el escenario escolar le corresponde al maestro asumir, retos frente a los cuales en muchos casos no está preparado, pero que sin embargo no los debe eludir dada su responsabilidad ante la comunidad y la necesidad de implementar las políticas educativas.

Ante este panorama es menester señalar la necesidad de formular y desarrollar el presente plan de formación docente desde una mirada renovada respecto a la forma de pensar, valorar y realizar la cualificación de los maestros del Departamento. Esta responsabilidad implica a la Secretaría de Educación Departamental, tener una visión integral, y de responsabilidad institucional frente al proceso de formación permanente, para generar en el maestro una nueva mentalidad y actitud, abiertas al cambio, fundadas en el saber pedagógico, el saber específico, el dominio de la didáctica, el espíritu investigativo e innovador para ejercer creativamente la profesión docente.

En la sociedad del conocimiento, se requieren docentes que tengan una formación integral técnica, científica, social y humanística, que sean capaces de dar respuestas a las crecientes exigencias a las que se enfrentarán en su vida profesional como ciudadanos y seres humanos.

El maestro mejor formado y con un mayor grado de consciencia sobre el papel que tiene en la sociedad, de ser por naturaleza, agente de transformación social, actuará crítica y éticamente sobre la realidad de las instituciones educativas y de las comunidades para avanzar en la construcción social de una región amazónica renovada y desarrollada.

4. POLÍTICA TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE

Sobre la base de la diversidad étnica, cultural y natural que caracteriza la región, se asume la responsabilidad de construir un modelo educativo autónomo, democrático, competitivo, humano e incluyente, que forme las nuevas generaciones conscientes de las limitaciones, pero también de las grandes riquezas, posibilidades y esperanzas que ofrece el territorio amazónico, no solamente para la gente de la región, sino para la humanidad entera como punto de equilibrio del planeta.



Concebir la capacitación docente en un contexto tan diverso e inexplorado, implica entenderla como un proceso que fortalezca el espíritu investigativo y de innovación, desarrolle la capacidad de aceptar y crecer en la diferencia, la capacidad de aplicar mediaciones pedagógicas en la resolución de conflictos, la capacidad de transferir la tecnología a los procesos de aprendizaje y sobre todo, la capacidad de construir ciudadanía amazónica desde un enfoque de interculturalidad, paz y convivencia.

A las instituciones Educativas y Centros Escolares concurren estudiantes de diferentes etnias, nacionalidades y credo, lo que demanda construir un modelo educativo a partir de la aceptación de la diferencia. Educar en la diversidad no debe ser considerado un obstáculo, sino todo lo contrario, es ver esa realidad como una riqueza cultural desde la cual se pueda generar comportamientos humanos para una sociedad cambiante, tolerante y pacífica.

La política de capacitación del Departamento de Amazonas se fundamenta en el plan de desarrollo sectorial, el plan decenal de educación “Pacto social por la educación”, el Plan de Apoyo al Mejoramiento - PAM y en las principales expectativas de formación planteadas por los maestros y las Instituciones Educativas.

También es importante señalar que la formación docente está soportada en un marco legal el cual establece que la orientación y formación de niñas, niños y jóvenes debe estar a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y de alta calidad científica y pedagógica

La Ley 115 de 1.994 y sus decretos reglamentarios han definido niveles de formación, las entidades responsables de impartirla y los organismos de apoyo. Así, de conformidad con el artículo 111 de la Ley 115 de 1.994 y el artículo 4 del Decreto 709 de 1.996, la profesionalización, actualización, especialización y perfeccionamiento de los educadores comprenderá la formación inicial y de pregrado, la formación de postgrado y la formación permanente o en servicio.

Así mismo, en el artículo 112 de la Ley 115 de 1.994 y los artículos 5, 6 y 7 del Decreto 709 de 1.996, se señalan las instituciones legalmente reconocidas para formar docentes: escuelas normales superiores e instituciones de educación superior con facultad de educación. Para la formación permanente o en servicio, además de las anteriores, los organismos e instituciones de carácter académico y científico, o dedicadas a la investigación educativa legalmente reconocidas.

Este reconocimiento lo hace explícito la Ley 115 en su artículo 114 al plantear: *“Las universidades, los centros de investigación y demás instituciones que se ocupan de la formación de los educadores, cooperarán con las secretarías de educación, o con el organismo que haga sus veces, las asesorarán en los aspectos científicos y técnicos y presentarán propuestas de políticas educativas al Ministerio de educación”*

Más adelante, el Decreto 709 de 1.996, para hacer más preciso el mandato de ley, expresa en su artículo 20: “...en cada departamento y distrito, se creará un comité de capacitación de docentes, que estará bajo la dirección de la Secretaría de Educación respectiva. A este comité se incorporarán de manera permanente, representantes de las universidades, de las facultades de educación, de las escuelas normales superiores y de los centros especializados en investigación educativa, con sede e influencia en la respectiva entidad territorial y del correspondiente centro experimental piloto o del organismo que haga sus veces...”

Es así como la ley, buscando fortalecer la formación de los docentes y directivos docentes, establece los Comités Territoriales de Capacitación, como escenarios para materializar el concepto de calidad educativa a partir de la cotidianidad, respondiendo a expectativas, necesidades de actualización, investigación, retos personales y profesionales de los educadores e impulsando en ellos, la innovación en sus labores de acuerdo al grupo poblacional con el cual vivencien la experiencia pedagógica.

¿Por qué un Comité Territorial de Capacitación Docente?³

Uno de los principales retos del país, es hacer de la educación un proceso de calidad con base en principios democráticos y dialógicos que faciliten la participación de las diferentes instituciones y estamentos involucrados en ella, para construir de manera conjunta estrategias que permitan tanto a estudiantes como a docentes alcanzar niveles muy altos de formación.

¿Qué es el Comité Territorial de Capacitación de Docentes (CTCD)?

Retomando lo anterior, se puede decir que el Comité Territorial de Capacitación de Docentes es un escenario de encuentro, aprendizaje, participación, discusión y creación de acciones pedagógicas para dinamizar la formación docente desde el territorio, en coherencia con las diversas necesidades socialmente identificadas como apuesta de la descentralización.

El CTCD es la oportunidad de encuentro entre distintos actores que promueven el desarrollo de la educación en el territorio local o regional como: la academia, la Secretaría de Educación, los centros de investigación educativa, los docentes investigadores, las comunidades étnicas y las instituciones formadoras; para orientar, implementar y valorar las propuestas de política nacional y regional de formación docente desde el conocimiento pedagógico y la gestión educativa, en concordancia con los grandes desafíos científicos y tecnológicos que impone el mundo actual.

La participación de cada uno de los actores en el CTCD se fundamenta en su conocimiento, experiencia y saber sobre formación de formadores, políticas educativas, prácticas pedagógicas, características del contexto socio-cultural, particularidades de los

³ MEN, 2010. Orientaciones generales para la conformación y consolidación del Comité Territorial de Formación Docente.



establecimientos educativos, entre otros. En esta medida, la asesoría que el CTCD pueda ofrecer a la Secretaría de Educación, resulta un factor relevante para tomar decisiones en el campo de la formación docente; así mismo, el reconocimiento que le otorga la Secretaría de Educación al saber, experiencia y compromiso de los actores que conforman el CTCD genera responsabilidad social en este grupo de trabajo, como instancia asesora de la Secretaría en el tema de la formación docente.

En atención a los prepuestos anteriores, la formación docente en el Departamento de Amazonas se desarrollará teniendo en cuenta los siguientes lineamientos:

- a) Toda acción orientada al desarrollo profesional y al perfeccionamiento de la enseñanza comprenderá UNA FORMACIÓN HUMANA INTEGRAL, que incluya un componente ético, pedagógico, humanístico, tecnológico y científico e investigativo, los cuales se explicitan en el siguiente cuadro:

CAMPOS DE FORMACIÓN	DESCRIPCION
FORMACIÓN PEDAGÓGICA	Proporciona los fundamentos para el desarrollo de procesos cualificados integrales de enseñanza y aprendizaje, orientados y acordes con las expectativas, sociales, culturales, colectivas y ambientales. De acuerdo con Flórez ⁴ , la didáctica es el componente más instrumental y operativo de la pedagogía, pues se refiere a las metodologías de enseñanza, al conjunto de métodos y técnicas que permiten enseñar con eficacia. Por esta razón, el docente debe estar en capacidad de aplicar coherentemente las estrategias didácticas dentro del modelo pedagógico propuesto.
FORMACIÓN DISCIPLINAR	Formación específica en un área del conocimiento que lleve a la profundización en un saber o disciplina determinada o en la gestión de la educación.
FORMACIÓN INVESTIGATIVA	Brinda los fundamentos y la práctica para la comprensión y ampliación científica del saber y la capacidad para innovar, transformar e investigar en el campo pedagógico. Saneugenio y Escontrela ⁵ exponen que para que la práctica educativa adquiriera un carácter científico se requiere, en primer lugar, dejar de percibirla como una actividad rutinaria apoyada en la tradición, y que el docente deje de percibirse a sí mismo como un simple aplicador de técnicas de enseñanza, sin cuestionarlas ni valorarlas. El docente no debe asumir esporádicamente el rol de investigador, ya que según los mismos autores, esta actividad constituye el sustrato permanente que fundamenta, orienta y transforma su práctica educativa, sometiéndola de manera constante a la crítica y a la reflexión.

⁴ Flórez, R, 2.001. Evaluación pedagógica y cognición. Colección docente del siglo XXI. Bogotá. McGraw – Hill Interamericana.

⁵ Saneugenio, A y Escontrela, R, 2.002. El modelo crítico-reflexivo y el modelo técnico.



CAMPOS DE FORMACIÓN	DESCRIPCION
FORMACIÓN DEONTOLÓGICA	Formación en valores humanos que promueva la idoneidad ética del educador, de manera tal que pueda contribuir efectivamente con los estudiantes, a la construcción permanente de niveles de convivencia, tolerancia, responsabilidad y democracia. Pascucci ⁶ , señala que el docente, desde su elevada misión, debe cooperar en el desarrollo del potencial creativo del ser humano, para que éste pueda desarrollar plenamente su personalidad en condiciones dignas, propias de una sociedad democrática, a fin de sostener la preeminencia de los derechos humanos y la valoración ética de la vida.

- b) Coherencia entre la formación inicial del docente y su formación permanente.
- c) Formación con una real comprensión de su tiempo y de su medio que le permita enfrentar con acierto y seguridad los diversos desafíos culturales.
- d) Formación de los etnoeducadores que les permita articular los conocimientos propios con los de otras culturas, centrada en el fortalecimiento de la cultura desde el uso de la lengua, los saberes ancestrales y la pedagogía.
- e) La pertinencia de las propuestas de formación estará relacionada con las expectativas y desafíos de la educación en el contexto regional, nacional e internacional, en un mundo globalizado, competitivo y en permanente cambio.
- f) El proceso de formación permanente en el Departamento, será desarrollado con equidad e igualdad, de tal manera que todos los docentes administrados por la Secretaría de Educación Departamental, serán considerados en las diferentes áreas y niveles de desempeño.
- g) Los programas de formación incluirán el componente de investigación como elemento transversal al proceso de cualificación y desempeño del maestro.

⁶ Pascucci, D, 2.002. Técnicas sociométricas. Universidad de los Andes.



- h) El plan de formación docente tiene carácter, dinámico y flexible para facilitar la adaptación o ajustes que a futuro sean requeridos, dada la naturaleza cambiante de las instituciones educativas, las comunidades, las políticas educativas y las expectativas de los docentes.
- i) La formación docente se considera como una posibilidad para transformar el aula, la institución educativa y el contexto comunitario, para ello se formularan proyectos viables y factibles. Será responsabilidad de la Secretaría de Educación (Equipo de Inspección y Vigilancia, Coordinación de Calidad) y las Instituciones Educativas a través de los Coordinadores y Rectores, realizar el seguimiento y control respecto a la calidad e impacto de la capacitación.
- j) El presente plan contempla la formación permanente dirigida a los docentes y directivos en servicio, y será ofrecida por las universidades con facultad de educación, escuelas normales superiores, institutos pedagógicos, organizaciones y fundaciones en convenios con universidades, el MEN. Los cursos son financiados por la Secretaría de Educación y pueden o no ser orientados al reconocimiento de créditos para ascenso en el escalafón docente.
- k) Las redes pedagógicas se constituyen en espacios relevantes para la autoformación permanente, en los cuales los docentes podrán crecer en comunidad a través del trabajo colaborativo, trascender como sujetos de saber, generar procesos de investigación y sistematización de experiencias y superar la insularidad y el aislamiento que obstaculizan el desarrollo del aprendizaje.

5. LINEAS DE FORMACION

Línea de formación es un modo de organización de las necesidades de formación a partir de descriptores comunes entre ellas, con el objetivo de lograr que este proceso se constituya en un factor relevante para la construcción del enfoque político del plan y la articulación con las políticas del nivel departamental y nacional.

Se asume como unidad epistemológica, que da lugar y consolida grupos de proyectos de investigación y/o formación permanente. La línea se consolida con los proyectos existentes sobre el conocimiento que la caracteriza, con los proyectos que surjan a partir de las necesidades de formación que se detecten.

LÍNEAS DE FORMACIÓN	NECESIDAD IDENTIFICADA
PEDAGOGÍA Y PROCESOS CURRICULARES	Desarrollo de la autonomía escolar a partir del conocimiento, apropiación y aplicación de lineamientos curriculares, enfoques pedagógicos, transversalidad, didáctica de las áreas, planeación curricular, evaluación del aprendizaje por competencias, incorporación al plan de estudios de los estándares de competencias básicas, ciudadanas y laborales, para una oferta educativa pertinente.



LÍNEAS DE FORMACIÓN	NECESIDAD IDENTIFICADA
GERENCIA EDUCATIVA Y LIDERAZGO	Fortalecimiento a la docencia directiva en su nuevo rol de liderazgo, conocimiento y aplicación de los componentes de gestión y direccionamiento estratégico, normatividad educativa, gerencia de proyectos, estructura curricular, gobierno escolar, diseño organizacional, control interno de gestión.
ETICA Y POLITICA	Procesos de formación al docente como agente transformador de una realidad. Ética docente, liderazgo, actitud frente al cambio, autocrítica, mediación y comunicación. Respeto por la vida y la diferencia para la construcción de una sana convivencia y el ejercicio de los derechos humanos y la democracia.
INVESTIGACION Y TECNOLOGÍA	Incorporar procesos de formación docente en torno a procesos de pensamiento científico y tecnológico, y a metodologías de investigación en el aula. Promoción y apoyo a las experiencias significativas, y a las redes pedagógicas
CURRÍCULO Y PENSAMIENTO	Procesos de formación docente, en neuropedagogía, neurociencia, estimulación temprana, desarrollo de la inteligencia, que potencialicen la capacidad de abstraer, sintetizar, inferir, leer comprensivamente y el desarrollo del pensamiento lógico matemático.
TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN EN LAS AULAS.	Transferencia de los medios y tecnologías de la información y la comunicación - MTICs a los procesos de aprendizaje. Informática básica, kit interactivo, diseño de hipermedia y multimedia, software especializados, internet, plataformas, comunidades virtuales.
LENGUA Y CULTURA	Procesos de formación en Bilingüismo (portugués e inglés), lengua materna.
INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	Formación docente relacionada con la atención de necesidades educativas especiales y a otras poblaciones vulnerables.
ETNOEDUCACION	Fortalecimiento de la lengua materna. Participación comunitaria en la construcción de los PEC.
TRANSVERSALIDAD	Integración de saberes para el desarrollo de competencias para la vida a través de los temas de educación sexual, educación ambiental, educación en democracia, educación en ciudadanía y paz, derechos humanos.
EVALUACION	Generación de una cultura de la evaluación en las instituciones Educativas. Formación en evaluación del aprendizaje por competencias básicas, autoevaluación institucional, evaluación de desempeño docente.
MEJORAMIENTO Y PERTINENCIA	Propuestas educativas con mayor sentido para la vida de las personas, las comunidades y la región. Resignificación de los PEC y PEI.



6. RELACIÓN DE LOS OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, METAS e INDICADORES CONTEMPLADOS EN EL PLAN

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	METAS	INDICADORES
1. Fortalecer el rol del maestro en los procesos educativos, generando conciencia y motivación sobre la importancia que tiene como agente de cambio en el aula y en la comunidad.	Convenios interinstitucionales con universidades, entidades gubernamentales y no gubernamentales que ofrezcan oportunidades de formación docente.	150 docentes y 25 directivos docentes del departamento, participan en procesos de formación ética y política.	No. de docentes y directivos docentes que participan en procesos de formación ética / No. de docentes y directivos proyectados x 100.
2. Desarrollar programas de formación docente acordes con las necesidades planteadas por el contexto educativo, para la construcción de currículos pertinentes, según grupos poblacionales, multiculturales y pluriétnicos.	Apoyo a los docentes y directivos docentes en la participación de eventos de formación del orden regional y nacional. Participación comunitaria en la construcción, formulación y ejecución del PEC, PEI	40 docentes y 15 directivos docentes participando en programas de formación étnica. 400 docentes participan en formación pedagógica y curricular.	No. de docentes y directivos docentes que participan en programas de formación étnica y en procesos pedagógicos y curriculares / No. de docentes y directivos proyectados x 100.
3. Promover el desarrollo de la gestión de los directivos docentes a través de programas de actualización permanente que permitan la transformación pedagógica e integral de las instituciones educativas, para el cumplimiento de los objetivos misionales y organizacionales definidos en los PEI.	Apoyo a los procesos de formación, acordes con los procesos de mejoramiento institucional planteados en los PEI, PEC y PMI de las instituciones educativas.	54 directivos docentes de las Instituciones Educativas participan en programas de actualización para el mejoramiento de su función directiva y de la gestión escolar.	No. de directivos docentes se capacitan en programas que mejoran el perfil de gestión y liderazgo / No. de directivos docentes proyectados x 100.
4. Brindar formación bilingüe en portugués, inglés y lengua materna, que coadyuve con el fortalecimiento de la cultura regional y al desarrollo de competencias básicas para el dominio de un idioma extranjero, como elemento esencial de cualquier sociedad interesada en hacer parte de dinámicas globales de tipo académico, cultural y económico.	Convenio fronterizo con el Brasil. Alianzas estratégicas con organizaciones indígenas. Participación en convenios del MEN. Diplomados en lengua extranjera (inglés).	A diciembre de 2012 estarán capacitados 40 docentes en inglés en el nivel B del Marco Común Europeo de referencia y 40 docentes en portugués, en el diseño curricular y desarrollo de competencias pedagógicas para la enseñanza de una segunda lengua. 40 etnoeducadores inician el proceso de formación en lengua materna (ticuna).	No. de los docentes capacitados para la enseñanza de una segunda lengua / No. de docentes proyectados x 100. No. de etnoeducadores capacitados en lengua ticuna / No. de etnoeducadores proyectados x 100.



OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	METAS	INDICADORES
5. Acompañar a los establecimientos educativos en la actualización y ajustes del PEI y PEC, de acuerdo con sus necesidades pedagógicas y las de la región, a fin de tener propuestas educativas pertinentes y relevantes para la comunidad educativa.	Talleres zonales para la resignificación de los PEI y PEC de las Instituciones educativas.	Al finalizar el año 2.012 habrá 80 docentes capacitados en resignificación del PEC, correspondientes a cuatro Instituciones educativas. Al finalizar el año 2.012 se tendrá 120 docentes actualizados en resignificación del PEI, correspondientes a cinco Instituciones Educativas.	No. de docentes capacitados / No. de docentes proyectados x 100. No. de docentes actualizados / No. de docentes proyectados x 100.
6. Promover la educación y gestión ambiental con el fin de generar conciencia sobre la importancia de proteger y conservar el entorno natural y social, apostándole así, al equilibrio de la región amazónica y del planeta.	Articulación y apoyo de los proyectos ondas y PRAES para fortalecer la formación ambiental. Trabajo interinstitucional con CORPOAMAZONIA, SINCHI.	30 docentes del nivel preescolar y 60 docentes de básica, formados y capacitados en procesos y proyectos educativos ambientales.	No. de docentes de los niveles de preescolar y básica, capacitados / No. de docentes proyectados x 100.
7. Promover y consolidar acciones interdisciplinarias orientadas a la creación y funcionamiento de redes de conocimiento para facilitar el trabajo colaborativo de los docentes y lograr articulación y autogestión de los procesos de formación.	Talleres para la conformación y funcionamiento de redes docentes de aprendizaje. Socialización de experiencias significativas. Intercambio con pares regionales de Brasil y Perú.	A octubre de 2.012 existen 5 redes de docentes por áreas y 5 por niveles constituidas y funcionando en el Departamento.	No. de redes de docentes conformadas y en funcionamiento / No. de redes proyectadas x 100.
8. Desarrollar competencias en los docentes en el uso pedagógico de MTIC, con el fin de crear ambientes favorables para el aprendizaje y lograr mayor familiarización y aplicación de estas herramientas en la cotidianidad escolar.	Convenio con el SENA Convenio con CAFAMAZ Convenio MEN – MINCOMUNICACIONES Acciones coordinadas con el MEN a través de la oficina de innovación educativa con uso de nuevas tecnologías.	300 docentes de diferentes niveles capacitados en el uso pedagógico de MTIC.	No. de docentes que recibieron capacitación / No. de docentes proyectados x 100.

PEC = Proyecto Educativo Comunitario

PEI = Proyecto Educativo Institucional

PMI = Plan de Mejoramiento Institucional



OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	METAS	INDICADORES
9. Promover el desarrollo pedagógico del docente en la comprensión y aplicación de la investigación en el aula, estimulación temprana, transversalidad de los proyectos pedagógicos, sistema institucional de evaluación, inclusión de niños con condiciones especiales, así como en condiciones de vulnerabilidad, con el fin de avanzar en la construcción de una educación incluyente y de calidad.	Articulación con el Programa ONDAS. Articulación con el MEN. Coordinación con entidades y organizaciones que desarrollan programas a población vulnerable.	410 maestros participan en programas de capacitación que incluyen temas transversales y de inclusión.	No. de docentes capacitados / No. de docentes proyectados x 100.

7. EJECUCIÓN

Corresponde al desarrollo de los propósitos establecidos en la fase de formulación a través de los proyectos, programas, cumplimiento de los objetivos medidos por las metas y los indicadores, además de la valoración de los recursos asignados. La ejecución tiene en cuenta tres momentos: a) socialización del Plan Territorial de Formación Docente, b) análisis de viabilidad, c) operativización del plan.

7.1. SOCIALIZACIÓN

Ante la necesidad de emprender acciones tendientes a elevar la calidad educativa en el Departamento, es importante posicionar en la agenda pública el tema de la formación docente como una posibilidad que nos aproxima a ese propósito de mejoramiento. En ese sentido es importante que los diferentes actores educativos y estratégicos conozcan y se apropien del PTFD, para generar opinión ciudadana y alianzas estratégicas para la ejecución y sostenibilidad del PTFD.

En el ejercicio de socialización se convocarán las siguientes instancias:

1. Comité de Capacitación Docente.
2. Gobernación y Alcaldías de Leticia y Puerto Nariño.



3. Equipos funcionales de la Secretaría de Educación Departamental (Cobertura, Calidad, Planeación Educativa, Inspección, Vigilancia y Control).
4. Directores, Coordinadores y rectores de las Instituciones Educativas.
5. Sindicato Único de Educadores del Amazonas - SUDEA.
6. Organizaciones Indígenas.
7. Consejos de padres de familia.
8. Cuerpo Docente.
9. Caja de Compensación Familiar del Amazonas – CAFAMAZ.
10. Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
11. Universidades con presencia en la región.
12. Asamblea Departamental.
13. Consejos Municipales de Leticia y Puerto Nariño.

Las acciones de socialización serán lideradas por el Coordinador de Calidad Educativa, para lo cual tendrá en cuenta, entre otras las siguientes estrategias: a) Exposición del PTFD en la Asamblea Departamental y Consejos Municipales, b) Entrevistas radiales, c) Reuniones con diferentes instancias, d) utilización de la página web www.sedamazonas.info de la Secretaría de Educación Departamental, e) Audiencias públicas, f) Publicidad en el periódico Anaconda y en la gaceta Departamental.

6.2. ANÁLISIS DE VIABILIDAD

El Plan Territorial de Formación Docente – PTFD, está articulado a los planes de desarrollo departamental y municipal a través del eje de calidad, lo que le da pertinencia, sostenibilidad y coherencia. En la vigencia fiscal del año 2.012 del presupuesto de la Secretaría de Educación Departamental, se contempla un rubro de recursos de calidad destinados a los Corregimientos, como también unas partidas asignadas a capacitación docente. De otra parte las Instituciones Educativas cofinanciarán la capacitación docente con recursos del SGP transferidos por el gobierno departamental.

En ejercicio del principio de concurrencia, el Municipio de Leticia y Puerto Nariño apoyarán la formación docente apropiando recursos de calidad de las respectivas vigencias fiscales.

Para el cumplimiento de las metas propuestas, los costos globales proyectados están identificados tanto en el Plan Operativo como en el Plan Plurianual de inversiones con sus respectivas fuentes de financiación.



ANEXOS



PLAN OPERATIVO PARA LA FORMACION DOCENTE 2.012

LÍNEA DE FORMACIÓN	PROGRAMA	META	INDICADOR	TIEMPO		RESPONSABLE	COSTO
				INICIA	TERMINA		
PEDAGOGÍA Y PROCESOS CURRICULARES.	DISEÑO CURRICULAR: Enfoques pedagógicos, lineamientos curriculares, plan de estudios (estándares de competencias básicas, ciudadanas y laborales, evaluación del aprendizaje por competencias, plan de aula).	50 docentes son capacitados en enfoques pedagógicos, formulación de plan de estudios, plan de aula.	No. de maestros formados / No. de maestros proyectados.		Octubre	Secretario de Educación.	30.000.000
		150 docentes se capacitan en evaluación por competencias, como también en incorporación de estándares de competencias básicas, ciudadanas y laborales, al plan de estudios.	No. de docentes capacitados en estándares y evaluación por competencias / No. de docentes proyectados.			Coordinación de Calidad.	20.000.000
	DIDÁCTICA DE LAS ÁREAS.	Docentes capacitados en la didáctica de matemáticas (50), castellano (50), ciencias naturales (50), ciencias sociales (50).	No. de docentes actualizados en didáctica de las áreas / No. de docentes proyectados.				60.000.000
GERENCIA EDUCATIVA Y LIDERAZGO	Direccionamiento estratégico, normatividad educativa, gerencia de proyectos, gobierno escolar, estructura curricular, diseño organizacional, control interno de gestión, evaluación de desempeño.	54 directivos docentes de las Instituciones Educativas participan en programas de actualización para el mejoramiento de su función directiva y de la gestión escolar	No. de directivos docentes se capacitan en programas que mejoran el perfil de gestión y liderazgo / No. de directivos docentes proyectados x 100.		Octubre	Secretario de Educación. Coordinación de Calidad. Comité de Capacitación Docente.	15.000.000



LÍNEA DE FORMACIÓN	PROGRAMA	META	INDICADOR	TIEMPO		RESPONSABLE	COSTO
				INICIA	TERMINA		
ETICA Y POLITICA	ÉTICA DEL EDUCADOR, PAPEL TRANSFORMADOR DEL MAESTRO, DEMOCRACIA	150 docentes y 25 directivos docentes del departamento, participan en procesos de formación ética, política y democrática.	No. de docentes y directivos docentes que participan en procesos de formación ética / No. de docentes y directivos proyectados x 100.		Octubre	Secretario de Educación. Coordinación de Calidad. Comité de Capacitación.	10.000.000
TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN EN LAS AULAS.	INFORMATICA BÁSICA,, KIT INTERACTIVO, DISEÑO DE HIPERMEDIA Y MULTIMEDIA,, SOTFWARE ESPECIALIZADOS, INTERNET, PLATAFORMAS, COMUNIDADES VIRTUALES.	300 docentes de diferentes niveles capacitados en el uso pedagógico de MTIC.	No. de docentes que recibieron capacitación / No. de docentes proyectados x 100.	Junio	Julio	Secretario de Educación. Coordinación de Calidad.	25.000.000
LENGUA Y CULTURA	PORTUGUÉS INGLÉS LENGUA MATERNA	A diciembre 2.012 estarán capacitados en 40 docentes en inglés y 40 docentes en portugués, en el diseño curricular y desarrollo de competencias pedagógicas para la enseñanza de una segunda lengua. 40 etnoeducadores inician el proceso de formación en lengua materna (ticuna).	No. de los docentes capacitados para la enseñanza de una segunda lengua / No. de docentes proyectados x 100. No. de etnoeducadores capacitados en lengua ticuna / No. de etnoeducadores proyectados x 100.		Octubre	Secretario de Educación. Coordinación de Calidad. Comité de Capacitación Docente.	50.000.000
	EDUCACIÓN ÉTNICA	40 docentes y 15 directivos docentes participando en programas de formación étnica.	No. de docentes y directivos docentes que participan en programas de formación étnica / No. de docentes y directivos proyectados x 100.		Octub.		20.000.000



LÍNEA DE FORMACIÓN	PROGRAMA	META	INDICADOR	TIEMPO		RESPONSABLE	COSTO
				INICIA	TERMINA		
INVESTIGACION Y TECNOLOGÍA.	METODOLOGÍAS DE INVESTIGACIÓN EN EL AULA. EXPERIENCIAS SIGNIFICATIVAS, REDES DE APRENDIZAJE.	30 docentes son capacitados en procesos de investigación en el aula y experiencias significativas. A octubre de 2.012 existirán 30 docentes capacitados en organización y funcionamiento de redes de aprendizaje.	No. de docentes capacitados / No. de docentes proyectados x 100. No. de docentes capacitados / No. de docentes proyectados x 100.	Junio	Julio	Secretario de Educación. Coordinación de Calidad. Comité de Capacitación Docente.	35.000.000
CURRICULO Y PENSAMIENTO.	NEUROPEDAGOGÍA NEUROCIENCIA ESTIMULACIÓN TEMPRANA, DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA.	A noviembre de 2.012 el departamento tendrá 40 docentes capacitados en desarrollo de la inteligencia.	No. de docentes capacitados / No. de docentes proyectados x 100.		Octubre	Secretario de Educación. Coordinación de Calidad. Comité de Capacitación Docente.	40.000.000
EVALUACION.	SISTEMA INSTITUCIONAL DE EVALUACIÓN – S.I.E (D.T.O. 1290 DE 2.009), AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL.	Al finalizar el año 2.012 estarán 80 docentes actualizados en la formulación e implementación del S.I.E. 50 maestros formados en procesos de autoevaluación institucional.	No. de docentes actualizados / No. de docentes proyectados x 100. No. de maestros formados / No. de maestros proyectados x 100.	Junio	Octubre	Secretario de Educación. Coordinación de Calidad. Comité de Capacitación Docente.	15.000.000



LÍNEA DE FORMACIÓN	PROGRAMA	META	INDICADOR	TIEMPO		RESPONSABLE	COSTO
				INICIA	TERMINA		
TRANSVERSALIDAD	EDUCACIÓN SEXUAL, EDUCACIÓN AMBIENTAL (PRAES), EDUCACIÓN EN DEMOCRACIA, EDUCACIÓN EN CIUDADANÍA Y PAZ, DERECHOS HUMANOS, CONSTITUCIÓN POLÍTICA.	30 docentes del nivel preescolar y 60 docentes de básica, formados y capacitados en procesos y proyectos educativos ambientales.	No. de docentes de los niveles de preescolar y básica, capacitados / No. de docentes proyectados x 100.	Junio	Octubre	Secretario de Educación. Coordinación de Calidad. Comité de Capacitación Docente.	10.000.000
		40 docentes son actualizados en la formulación e implementación del proyecto pedagógico de educación democrática.	No. de docentes actualizados / No. de docentes proyectados x 100.				10.000.000
		40 maestros se capacitan en la formulación e implementación del proyecto pedagógico de educación sexual.	No. de maestros capacitados / No. de maestros proyectados x 100.				20.000.000
		40 docentes reciben formación en resolución pacífica de conflictos.	No. de docentes formados / No. de docentes proyectados x 100.				20.000.000
		40 maestros son capacitados en ciudadanía y paz, derechos humanos y constitución política.	No. de docentes del capacitados / No. de docentes proyectados x 100.				20.000.000
		30 maestros actualizados en formación para la atención de niños con necesidades educativas especiales.	No. de maestros actualizados / No. de maestros proyectados x 100.				30.000.000
INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES.			Junio	Octubre	Secretario de Educación. Coordinación de Calidad. Comité de Capacitación Docente.	30.000.000



LÍNEA DE FORMACIÓN	PROGRAMA	META	INDICADOR	TIEMPO		RESPONSABLE	COSTO
				INICIA	TERMINA		
MEJORAMIENTO Y PERTINENCIA	RESIGNIFICACIÓN DE LOS PEC Y PEI CONSIDERANDO LAS ÁREAS DE GESTIÓN DIRECTIVA, ACADÉMICA, ADMINISTRATIVA Y DE INTERRELACIÓN COMUNITARIA.	Al finalizar el año 2.012 habrá 80 docentes capacitados en resignificación del PEC, correspondientes a cuatro Instituciones educativas.	No. de docentes capacitados / No. de docentes proyectados x 100.	Junio	Nov.	Secretario de Educación.	70.000.000
		Al finalizar el año 2.012 se tendrá 120 docentes actualizados en resignificación del PEI, correspondientes a cinco Instituciones Educativas.	No. de docentes actualizados / No. de docentes proyectados x 100.			Coordinación de Calidad. Comité de Capacitación Docente.	
						TOTAL	500.000.000



**PLAN PLURIANUAL DE INVERSIONES
2.012 – 2.015**

PROGRAMA	INDICADOR	META (POBLACION TOTAL)	AÑO 1				AÑO 2			
			META	COSTO	FUENTE DE FINANCIACION		META	COSTO	FUENTE DE FINANCIACION	
					Mpio.	Dpto.			Mpio.	Dpto.
DISEÑO CURRICULAR: Enfoques pedagógicos, lineamientos curriculares, plan de estudios (estándares de competencias básicas, ciudadanas y laborales, evaluación del aprendizaje por competencias, plan de aula). DIDÁCTICA DE LAS ÁREAS.	No. de docentes y directivos docentes que participan en programas de formación étnica / No. de docentes y directivos proyectados x 100.	95Docentes 35 Directivos	40 15	30.000.000		SGP 110.000.000	45 20	35.000.000		SGP 125.000.000
	No. de docentes capacitados en estándares y evaluación por competencias / No. de docentes proyectados x100.	350 Docentes	150	20.000.000			200	25.000.000		
	No. de docentes actualizados en didáctica de las áreas / No. de docentes proyectados x100	100 Docen Mat.. 100 Docen Cast. 100 Docen Cien. 100 Docen Soc.	50 50 50 50	60.000.000			50 50 50 50	65.000.000		
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO, EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO, CULTURA DE LA PLANEACIÓN.	No. de directivos docentes se capacitan en programas que mejoran el perfil de gestión y liderazgo / No. de directivos docentes proyectados x 100.	54 Directivos	24	15.000.000		SGP 15.000.000	30	17.000.000		SGP 17.000.000



PROGRAMA	INDICADOR	META (POBLACION TOTAL)	AÑO 1				AÑO 2			
			META	COSTO	FUENTE DE FINANCIACION		META	COSTO	FUENTE DE FINANCIACION	
					Mpio.	Dpto.			Mpio.	Dpto.
ÉTICA DEL EDUCADOR, PAPEL TRANSFORMADOR DEL MAESTRO, DEMOCRACIA.	No. de docentes y directivos docentes que participan en procesos de formación ética, política y democrática / No. de docentes y directivos proyectados x 100.	300 Docentes 50 Directivos	150 25	10.000.000		SGP 10.000.000	150 25	13.000.000		SGP 13.000.000
INFORMATICA BÁSICA, KIT INTERACTIVO, DISEÑO DE HIPERMEDIA Y MULTIMEDIA, SOFTWARE ESPECIALIZADOS, INTERNET, PLATAFORMAS, COMUNIDADES VIRTUALES.	No. de docentes que recibieron capacitación en el uso pedagógico de MTIC / No. de docentes proyectados x 100.	550 Docentes	300	25.000.000		SGP 25.000.000	250	20.000.000		SGP 20.000.000
LENGUA MATERNA, PORTUGUÉS, INGLÉS	No. de docentes capacitados para la enseñanza de una segunda lengua / No. de docentes proyectados x 100. No. de etnoeducadores capacitados en lengua ticuna / No. de etnoeducadores proyectados x 100.	90 Portugués 90 Inglés 90 Lengua Mater.	120	50.000.000		SGP 50.000.000	150	55.000.000		SGP 55.000.000
EDUCACIÓN ÉTNICA	No. de docentes y directivos docentes que participan en programas de formación étnica / No. de docentes y directivos proyectados x 100.	120 Docentes	50	20.000.000		20.000.000	70	28.000.000		28.000.000

PROGRAMA	INDICADOR	META (POBLACION TOTAL)	AÑO 1				AÑO 2			
			META	COSTO	FUENTE DE FINANCIACION		META	COSTO	FUENTE DE FINANCIACION	
					Mpio.	Dpto.			Mpio.	Dpto.
METODOLOGÍAS DE INVESTIGACIÓN EN EL AULA, EXPERIENCIAS SIGNIFICATIVAS, REDES DE APRENDIZAJE.	No. de docentes capacitados en procesos de investigación en el aula y experiencias significativas / No. de docentes proyectados x 100.	70 Docentes	30	35.000.000		SGP	40	40.000.000		SGP
	No. de docentes capacitados en organización y funcionamiento de redes de aprendizaje / No. de docentes proyectados x 100.	70 Docentes	30			35.000.000	40			40.000.000
ESTIMULACIÓN TEMPRANA, NEUROPENSAMIENTO, DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA HUMANA.	No. de docentes capacitados en desarrollo de la inteligencia humana / No. de docentes proyectados x 100.	70 Docentes	30	40.000.000		SGP	40	45.000.000		SGP
						40.000.000	45.000.000			SGP
SISTEMA INSTITUCIONAL DE EVALUACIÓN – S.E.I (D.T.O. 1290 DE 2.009), AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL.	No. de docentes actualizados en al formulación e implementación del S.I.E / No. de docentes proyectados x 100.	170 Docentes	80	15.000.000		SGP	90	17.000.000		SGP
	No. de maestros formados en autoevaluación institucional / No. de maestros proyectados x 100.	90 Maestros	50			15.000.000	40			17.000.000



PROGRAMA	INDICADOR	META (POBLACION TOTAL)	AÑO 1				AÑO 2			
			META	COSTO	FUENTE DE FINANCIACION		META	COSTO	FUENTE DE FINANCIACION	
					Mpio.	Dpto.			Mpio.	Dpto.
EDUCACIÓN SEXUAL, EDUCACIÓN AMBIENTAL (PRAES), EDUCACIÓN EN DEMOCRACIA, EDUCACIÓN EN CIUDADANÍA Y PAZ, DERECHOS HUMANOS, CONSTITUCIÓN POLÍTICA.	No. de docentes capacitados en procesos y proyectos pedagógicos ambientales / No. de docentes proyectados x 100.	70 Doc. Prees. 130 Doc. Básica	30 60	10.000.000		SGP 60.000.000	40 70	15.000.000		SGP 90.000.000
	No. de docentes actualizados en formulación e implementación del proyecto pedagógico de educación democrática / No. de docentes proyectados x 100.	120 Docentes	40	10.000.000			80	15.000.000		
	No. de maestros capacitados en formulación e implementación del proyecto pedagógico de educación sexual / No. de maestros proyectados x 100.	120 Docentes	40	20.000.000			80	30.000.000		
	No. de docentes formados en resolución pacífica de conflictos / No. de docentes proyectados x 100.	120 Docentes	40	20.000.000			80	30.000.000		
	No. de docentes capacitados en ciudadanía y paz, derechos humanos y constitución política / No. de docentes proyectados x 100.	120 Docentes	40	20.000.000	20.000 000		80	30.000.000	30.000.000	
NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES.	No. de maestros actualizados en formación para la atención de niños con necesidades educativas especiales / No. de maestros proyectados x 100.	160 Docentes	30	30.000.000	30.000 000		30	35.000.000	SGP 35.000.000	



PROGRAMA	INDICADOR	META (POBLACION TOTAL)	AÑO 1				AÑO 2			
			META	COSTO	FUENTE DE FINANCIACION		META	COSTO	FUENTE DE FINANCIACION	
					Mpio.	Dpto.			Mpio.	Dpto.
RESIGNIFICACIÓN DE LOS PEC Y PEI CONSIDERANDO LAS ÁREAS DE GESTIÓN DIRECTIVA, ACADÉMICA, ADMINISTRATIVA Y DE INTERRELACIÓN COMUNITARIA.	No. de PEC resignificados / No. de PEC proyectados x 100.	8 PEC	4 PEC	70.000.000		SGP 70.000.000	4 PEC	72.000.000		SGP 72.000.000
	No. PEI resignificados / No. PEI proyectados x 100.	6 PEI	5 PEI				1 PEI			
			TOTAL	500.000.000	50.000.000	450.000.000	TOTAL	587.000.000	65.000.000	522.000.000

PEC: Proyecto Educativo Comunitario

PEI: Proyecto Educativo Institucional