



PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE
2024 - 2027

Secretaría de Educación y Cultura de Apartadó - Antioquia

HÉCTOR RANGEL PALACIOS RODRÍGUEZ
Alcalde Municipal

INTEGRANTES COMITÉ TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE

- Rosalía Córdoba Palacios:** Secretaria de Educación y Cultura
- Manuel Joaquín Guzmán Arrieta:** Líder Calidad Educativa
- Hilda Lucía Serna Guarín:** Representante de la Asociación de Directores de Núcleo Educativo de Antioquia - ADNEA
- Ruth Emira Garcés Albornoz:** Representante de la Unión Sindical de Directivos Docentes de Antioquia - USDIDEA
- Nicolasa Córdoba:** Representante comunidad Afrocolombiano
- Angelmiro Balarín Balarín:** Representante comunidades Indígenas
- Doralba Salazar García:** Representante sector productivo
- Diana Milena Barrientos Arroyo:** Representante Mesa Educación Superior - MESU
- Doris María Suarez Quintero:** Representante Colegios Privados

TABLA DE CONTENIDO

2 *PRESENTACIÓN*3

3 *INTRODUCCIÓN*4

4 *JUSTIFICACIÓN*5

5 *DEFINICIÓN DE UNA POLITICA DE FORMACIÓN*8

5.1 *FUNDAMENTOS LEGALES DE LA FORMACIÓN DOCENTE.*8

5.2 *FUNDAMENTO CONCEPTUALES DE LA FORMACIÓN DOCENTE*11

5.2.1 *Formación*.....12

5.2.2 *Educador*.....12

5.2.3 *Integración*12

5.2.4 *Continuedad*12

5.2.5 *Practica situada*12





5.2.6	Comunidad Académica Escolar	12
5.2.7	Educación de calidad	13
5.2.8	Formación continua	13
5.2.9	Formación Inicial de educadores	13
5.2.10	Formación avanzada o posgraduada	13
6	PRINCIPIOS Y LINEAS ORIENTADORAS DE LA FORMACION DOCENTE	14
6.1.1	Metodologías de formación	14
6.1.2	Uso de los Medios y Tecnologías de la Información y la Comunicación	14
6.1.3	Fomento de Redes de Aprendizaje y desarrollo de Proyectos Colaborativos	14
6.1.4	Formación con impacto en la Institución Educativa	15
6.1.5	Fortalecimiento de la relación escuela-sociedad.....	15
6.1.6	Énfasis en los procesos de formación continua de los educadores.	15
6.1.7	Desde lo pedagógico	15
6.1.8	Desde los currículos de los programas de formación continua se debe propender porque	16
7	REFERENTES DIAGNOSTICOS	16
7.1	Características generales del Municipio de Apartadó.....	16
7.1.1	Localización	16
7.1.2	Posición geográfica	16
7.1.3	División político-administrativa del municipio	18
7.1.4	Análisis Poblacional.....	19
8	OFERTA DEL SERVICIO EDUCATIVO	20
8.1	Instituciones Educativas Oficiales y no oficiales	20
8.2	Establecimientos Educativos por comunas y corregimientos	20
9	CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES	21
9.1	. Número de docentes por niveles educativos	22
10	ANTECEDENTES DE LOS PROCESOS DE FORMACIÓN DOCENTE EN EL MUNICIPIO.....	22
11	APORTES INVESTIGATIVOS DE QUE APOYAN EL SOPORTE DIAGNÓSTICO DEL PLAN.....	23
11.1	MESA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, MESU.....	23
11.2	ENCUESTA SOBRE EL USO Y APROPIACIÓN DE LAS TIC (FESU)	26
11.3	ESTUDIO DE PERCEPCIÓN DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA: AMBIENTE ESCOLAR. Documento Tecnico de la Universidad de Antioquia	29
12	ANÁLISIS DEL ESTADO DE LOS PLANES DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL- 2023.....	32
13	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS AUTOEVALUACIONES INSTITUCIONALES DE LAS I.E. OFICIALES – 2023.....	33
13.1	Instituciones evaluadas que entregaron información a tiempo y completa	33
13.2	Estado de los componentes evaluados por are de gestiónjError! Marcador no definido.	
13.3	Componentes críticos por áreas de gestión y establecimientos educativos - 2023...35	



13.4	Conclusiones generales	36
13.5	Recomendaciones.....	37
14	RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES OFICIALES DEL MUNICIPIO DE APARTADÓ - 2023	38
14.1	Consolidado del total de docentes evaluados por áreas	38
14.2	Promedios de las competencias evaluadas de los docentes y puntajes mínimos y máximos obtenidos.....	38
14.3	Informe gráfico de los promedios.....	¡Error! Marcador no definido.
14.4	Porcentaje de docentes por categorías	39
14.5	Promedios de las competencias evaluadas de los directivos docentes y puntajes mínimos y máximos obtenidos	39
14.6	Porcentaje de directivos docentes por categorías	40
11.7	Análisis de los resultados.....	40
11.8	Recomendaciones generales	41
15	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS PRUEBAS SABER 11° - APARTADÓ	¡Error! Marcador no definido.
15.1	Comparativo resultados pruebas saber 11° - 2023 vs 2024 por Establecimientos Educativos	¡Error! Marcador no definido.
15.2	Puntajes Globales por EE mayores que 250 puntos – 2024.....	43
15.3	Histórico Puntajes Gglobales apartadó vs colombia 2020 – 2024.....	43
15.4	Histórico resultados por áreas Apartadó vs Colombia 2018 –2024.....	43
15.5	Clasificación por categorías 2023 Vs2024.....	44
15.6	Análisis de datos	44
15.7	Recomendaciones generales	45
16	NECESIDADES DE FORMACIÓN IDENTIFICADAS.....	46
17	HORIZONTE DEL PLAN DE FORMACIÓN TERRITORIAL DE FORMACIÓN	47
17.1	Misión.....	47
17.2	Visión	48
17.3	Principios.	48
18	PERFIL DE DOCENTE.....	49
19	PERFIL DE DIRECTIVO DOCENTE	49
20	FINALIDADES DE LA FORMACIÓN DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES.....	49
21	OBJETIVO GENERAL	50
21.1	Objetivos específicos.....	50
22	META DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE 2024- 2027	51
23	ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN.	51
24	CRITERIOS METODOLÓGICOS	52
25	PLAN OPERATIVO DE FORMACIÓN DOCENTE 2024 – 2027	52
26	ESTRATEGIAS DE FINANCIACION.....	54

26.1 Viabilidad financiera.....54

26.2 Viabilidad administrativa.55

26.3 Viabilidad técnica.55

27 MONITOREO AL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE.....55

28 SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN.....55

28.1 Ruta de seguimiento y evaluación.....56

29 SOCIALIZACIÓN Y DIVULGACIÓN DEL PLAN..... 57

30 BLIOGRAFÍA.....57

2. PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo “Apartadó, Unidos por la Vida” 2024 – 2027, establece que el pilar fundamental del Desarrollo Social es y será la EDUCACIÓN que, integrada a los sectores como la salud, la cultura, el deporte, la recreación, el mejoramiento integral de vivienda y la acción social, permitirán lograr un impacto en la transformación social del municipio. La calidad educativa es un aspecto crucial para el desarrollo de los estudiantes. Para mejorar este aspecto, se debe realizar una inversión en infraestructura, recursos didácticos y capacitación docente, ya que estos aspectos son esenciales para mejorar la calidad educativa y el desempeño de los estudiantes.

Para lograrlo es necesario implementar una serie de acciones que redunden en el mejoramiento de la convivencia y los ambientes escolares y, por supuesto, que incidan en la transformación de las prácticas pedagógicas de los docentes, considerados los agentes educativos que ejercen una marcada influencia en la vida de los niños, los jóvenes y los adultos. Desde este contexto el gobierno municipal estimulará a los educadores que se destaquen en sus prácticas de aula y coadyuvará en su desarrollo profesional a través de procesos de formación continua, inmersión para elevar el nivel de lengua inglesa, cofinanciación de procesos de capacitación y formación en diplomados, pregrados y posgrados en los próximos cuatro años.

Para materializar estas apuestas, la Secretaría de Educación y Cultura de Apartadó, pone en conocimiento de la ciudadanía el Plan Territorial de Formación Docente 2024-2027, enmarcado en el Sistema Colombiano de Formación de Educadores y Lineamientos de Política, Plan Nacional Decenal de Educación (2016-2026) y el Plan Nacional de Desarrollo, “Colombia, Potencia Mundial de la Vida”.

El plan contiene las principales estrategias que incidirán en el mejoramiento del quehacer pedagógico de nuestros maestros con el firme propósito de contribuir a la formación de mejores ciudadanos y al mejoramiento de la calidad de la educación en el municipio de Apartadó.

El documento se encuentra estructurado de manera lógica para una mejor comprensión. Inicia con los fundamentos legales y conceptuales sobre los cuales se ampara la formulación del Plan; posteriormente se hace una contextualización de los principales asuntos que se relacionan con la problemática de la formación docente, que desembocan en la identificación de las necesidades de formación para directivos y docentes.

En el siguiente apartado se explicita el direccionamiento estratégico para su gestión, finalizando después con el plan de acción, las estrategias de socialización y los mecanismos para el seguimiento y la evaluación.

3. INTRODUCCIÓN

“Ninguna reforma de la educación puede dar resultados positivos sin la participación activa y cualificada de los educadores. Una educación de calidad mantiene una estrecha relación con un educador de excelente calidad. Por lo tanto, mejorar las condiciones del maestro, transformar los programas dedicados a su formación y construir con él una nueva forma de ser maestro, es el desafío más urgente que afrontan las sociedades en la actualidad en su tránsito hacia sociedades de conocimiento” (MEN – 1998).

La preocupación frecuente por la calidad de la educación lleva necesariamente a pensar el docente y su formación, pues para nadie es ajena la convicción que uno de los factores determinantes de ella es la calidad de los docentes, calidad que no es fácil definir, dado que ésta siempre está referida al resultado esperado. Por tanto, mirar la formación del docente lleva obligatoriamente a pensar en la clase de personas y de país que deseamos como resultado de nuestro sistema **educativo**.

Por ello, en el Plan de Desarrollo Municipal, “Apartadó, Unidos por la Vida 2024 – 2027, en su **Línea Apartadó, Socialmente unidos por la vida**”, **componente Educación para todos** contempla la formación docente como un componente importante para lograr el mejoramiento de la calidad de la educación ofrecida por los establecimientos educativos del municipio, es por esto que el Plan de Desarrollo Territorial se constituye como un instrumento guía en la formulación y ejecución del Plan Territorial de Formación Docente del municipio, por ello plantea los siguientes indicadores y metas al finalizar el cuatrienio:**Meta1: “Al finalizar el 2027 el 100 % de los docentes de los establecimientos educativos oficiales del municipio de Apartadó, capacitados en conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas, para la gestión personal y pedagógica”. Meta 2: Al finalizar el 2027, “El 100 % de los directivos docentes de los establecimientos educativos oficiales del municipio de Apartadó, capacitados en conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas, para la gestión personal y administrativa”.**

El PTFD se perfilará como en el instrumento diseñado por la Secretaria de Educación para la cualificación de los perfiles profesionales de los docentes y directivos docentes que hoy tienen la gran responsabilidad de guiar a niños, niñas y adolescentes en la adquisición de conocimientos innovadores, la construcción de

valores y el desarrollo de las competencias necesarias para la construcción de su proyecto de vida; es fundamental que los establecimientos educativos se constituyan en los espacios propicios para el impulso de una educación transformadora que impacte efectivamente en ámbito institucional y comunitario.

El gran reto de generar una verdadera equidad social que reduzca las grandes brechas en sectores de la sociedad, se logrará alcanzar ofreciendo a nuestros niños, niñas y adolescentes una educación de calidad que les permita aumentar las oportunidades de ser actores activos en el desarrollo social, político y económico de su región o el país. Los docentes y directivos docentes de Apartadó, deben tener las competencias que se requieren para ofrecer una orientación pedagógica que cumpla con los fines de la educación, los estándares de calidad y la formación integral de niños, niñas y adolescentes. En este orden de ideas, los docentes y directivos docentes deben contar con procesos de formación pertinentes, que redunden en el mejoramiento de la calidad del servicio educativo en el municipio.

La secretaria de educación de Apartadó reconoce las potencialidades de los docentes y el aporte que han hecho a la educación de los estudiantes, es por esto que presenta el presente Plan Territorial de Formación Docente (PTFD), como un documento que orientará los principios, estrategias y actividades que contribuirán al mejoramiento de las competencias de docentes y directivos docentes en la puesta en marcha de los criterios de calidad definidos por el Ministerio de Educación Nacional y la Secretaría de Educación y Cultura del Municipio en la vigencia 2024 – 2027.

4. JUSTIFICACIÓN

Desde la Constitución Política, los Tratados y Convenios Internacionales, y, en especial la Convención de los Derechos del Niño y la Ley 1098 de 2006, se le reconoce a los niños, niñas y jóvenes su condición de sujetos titulares de derechos; derechos que prevalecen sobre los demás concediéndoseles la potestad para exigirlos de tal manera, que se respete en ellos, entre otros, el derecho al debido proceso, a la participación, la perspectiva de género, la integridad personal, la protección, la intimidad; el libre desarrollo de la autonomía y la personalidad y la libertad de conciencia y de creencias. Asimismo, se reconoce desde la Constitución Política que Colombia es un país multiétnico y multicultural, que requiere la valoración de cada etnia y la atención a las condiciones culturales o particulares de ciertos grupos poblacionales por encontrarse en condiciones de vulnerabilidad, discapacidad o excepcionalidad.

Entonces, la calidad de los docentes de hoy necesariamente tiene que estar referida a la capacidad que posean para entrar en relación con estos estudiantes sus formas de ser, sus conocimientos, sus derechos y condiciones, para facilitar en ellos la adquisición de las competencias necesarias para interpretar, organizar, conciliar contradicciones y recrear ese mundo de información y lenguajes que poseen y adquieren; para promover en todos los niños y niñas el “espíritu científico”, no con el fin de que todos sean investigadores consagrados, sino con el fin de incentivar la curiosidad, la imaginación, disciplina y pensamiento lógico sobre la realidad para ayudarles a alcanzar una mayor identidad de sí mismo y del otro que facilite el encuentro, el respeto, la participación, la convivencia y la solución pacífica del conflicto; en fin, para que sean ciudadanos competentes en el mundo familiar, social, y laboral.

Desde ahí, desde esa calidad que se desea, se debe pensar la formación de los docentes y los requerimientos de ésta para lograr los resultados esperados en el sistema educativo. Pero de igual manera, desde las expectativas de los docentes, quienes también son sujetos de derechos, con sueños personales y retos profesionales que requieren el apoyo y las condiciones necesarias para actualizarse, investigar e innovar en su práctica docente cotidiana de acuerdo a las necesidades del grupo poblacional con el cual trabajen: urbano, rural, infantil, adolescente, adulto, étnico, en condiciones de desplazamiento o excepcionalidad.

En consonancia con lo anteriormente expuesto, con el liderazgo y compromiso del equipo del área de Calidad Educativa de la Secretaría de Educación del Municipio de Apartadó, se realiza el análisis de las diferentes fuentes de información y a partir de los resultados e interpretación se plantea el Plan Territorial de Formación de Docentes y directivos docentes que regirá para la vigencia 2024– 2027.

Los insumos que sirvieron para la formulación del Plan fueron los siguientes:

- Autoevaluación institucional
- La Autoevaluación de docentes y directivos (2277/79)
- Las evaluaciones de periodo de prueba y desempeño (1278/02)
- El Seguimiento a Planes de Mejoramiento Institucionales – PMI
- Los informes del rendimiento escolar (Evaluaciones internas)
- Análisis de los resultados de las Pruebas Saber 11°.
- Informes de gestión del área de Calidad Educativa
- Encuestas aplicadas a los docentes y directivos docentes sobre el uso de las TIC.
- Documento investigación de la Mesa de Educación Superior, MESU sobre la Calidad Educativa en el Municipio de Apartadó.
- Encuesta de la Universidad de Antioquia sobre el nivel de percepción de la comunidad educativa.

En términos generales, producto del análisis de los resultados de los anteriores insumos, se pudo evidenciar que existe la necesidad de generar estrategias para el fortalecimiento de las capacidades en los siguientes temas:

1. Fortalecimiento de la planeación como elemento esencial en la gestión escolar.
2. Fortalecer las competencias básicas de los niños niñas y jóvenes en cada uno de los Establecimientos Educativos.
3. Asesoría y acompañamiento en sitio en la articulación de ciclos niveles y grados en las diferentes áreas atendiendo a los Estándares de Competencias Básicas del MEN.
4. Desarrollo de un proceso continuo y concertado de aseguramiento de la calidad educativa, de la evaluación formativa, el fortalecimiento a la gestión de planes de apoyo, al mejoramiento continuo y mejoramiento de ambientes de aprendizaje.
5. Fortalecimiento del acceso, uso crítico, creativo y pedagógico de medios Tecnológicos de Información y Comunicación, en especial, para atender a la población en condiciones de virtualidad y diseño de contenidos para plataformas digitales.
6. Capacitación a docentes y directivos docentes y otros agentes educativos para el mejoramiento de las prácticas pedagógicas y de gestión.

7. Fortalecimiento de la capacidad de Gestión de los docentes y Directivos docentes para la aplicación e implementación de la ruta del mejoramiento que conlleve al mejoramiento continuo de la calidad educativa.
8. Construcción e implementación de un sistema institucional de evaluación por competencias que priorice los procesos de evaluación formativa.
9. Desarrollo de competencias y habilidades socioemocionales
10. Fortalecimiento de competencias de una segunda lengua (Inglés)
11. Fortalecimiento de competencias en las áreas de Ciencias Naturales y Ciencias Sociales
12. Formaciones docentes y directivos docentes para atender a la diversidad, en especial, la Población con Discapacidad
13. Formación a docentes de Educación Inicial en la implementación de las nuevas Bases Curriculares definidas por el MEN.
14. Investigación Escolar como método de aprendizaje significativo
15. Formación en Modelos flexibles.
16. Desarrollo de habilidades y competencias socioemocionales

5. DEFINICIÓN DE UNA POLITICA DE FORMACIÓN

FUNDAMENTOS LEGALES DE LA FORMACIÓN DOCENTE.

A continuación, se presentan algunos referentes normativos que existen en Colombia con relación a la formación de los docentes y directivos docentes, se destacan los siguientes:

La Constitución Política de Colombia enuncia que:

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

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

Ley 115 de 1994:

Esta norma expresa, además de la calidad y cobertura esta norma ordena atender factores que favorecen en la calidad y el mejoramiento:

“*Calidad y cubrimiento del servicio.* Corresponde al Estado, a la sociedad y a la familia velar por la calidad de la educación y promover el acceso al servicio público educativo, y es responsabilidad de la Nación y de las entidades territoriales, garantizar su cubrimiento.

El Estado deberá atender en forma permanente los factores que favorecen la calidad y el mejoramiento de la educación; especialmente velará por la cualificación

y formación de los educadores, la promoción docente, los recursos y métodos educativos, la innovación e investigación educativa, la orientación educativa y profesional, la inspección y evaluación del proceso educativo” (Art. 4)

En su Capítulo 2 del título 6 “Formación de educadores” señala como finalidades de la formación:

“a) Formar un educador de la más alta calidad científica y ética; b) Desarrollar la teoría y la práctica pedagógica como parte fundamental del saber del educador; c) Fortalecer la investigación en el campo pedagógico y en el saber específico, y d) preparar educadores a nivel de pregrado y postgrado para los diferentes niveles y formas de prestación del servicio educativo” (Art. 109).

Además, en los siguientes artículos, en relación con la profesionalización docente se expresa:

“...El Gobierno Nacional creará las condiciones necesarias para facilitar a los educadores su mejoramiento profesional, con el fin de ofrecer un servicio educativo de calidad. La responsabilidad de dicho mejoramiento será de los propios educadores, de la Nación, de las entidades territoriales y de las instituciones educativas” (Art. 110).

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

Decreto 2277 de 1979 Se definen las características y propósitos de la formación docente, resaltando principalmente:

“La capacitación se establece como un derecho de los educadores en servicio. El Ministerio de Educación Nacional en asocio de las Secretarías de Educación Seccionales y de las universidades oficiales, organizarán el Sistema Nacional de Capacitación...” (Art. 58 – Decreto 2277).

“Constituye capacitación el conjunto de acciones y procesos educativos, graduados que se ofrece permanentemente a los docentes en servicio oficial para elevar su nivel académico...” (Art. 56 – Decreto 2277).

Decreto 1278 de 2002. “La formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento de los educadores en servicio debe contribuir de manera sustancial al mejoramiento de la calidad de la educación y a su desarrollo y crecimiento profesional, y estará dirigida especialmente a su profesionalización y especialización para lograr un mejor desempeño, mediante la actualización de conocimientos relacionados con su formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones” (Art. 38 – Decreto 1278).

El Decreto 709 de 1996 “Por el cual se establece el reglamento general para el desarrollo de programas de formación de educadores y se crean condiciones para su mejoramiento profesional”, señala de manera específica:

“La formación de educadores debe fundamentarse en los fines y objetivos de la educación, establecidos en la Ley 115 de 1994 y en especial atenderá los fines

generales que orientan dicha formación, señalados en el artículo 109 de la misma Ley. Tendrán en cuenta, además, la trascendencia que el ejercicio de la profesión de educador tiene sobre la comunidad local y regional.

La formación de educadores debe entenderse como un conjunto de procesos y estrategias orientadas al mejoramiento continuo de la calidad y el desempeño del docente como profesional de la educación". (Art. 2).

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..."

Así mismo, en el artículo 112 de la Ley 115 de 1994 y los artículos 5, 6 y 7 del Decreto 709 de 1996 se señalan las instituciones legalmente reconocidas para formar docentes: escuelas normales superiores e instituciones de educación superior con facultad de educación.

Artículo 111 Ley 715 de 2001. "...El nuevo régimen de carrera docente y administrativa se denominará Estatuto de Profesionalización Docente y tomará en cuenta entre otros los siguientes criterios:

1. Mejor salario de ingreso a la carrera docente.
2. Requisitos de ingreso.
3. Escala salarial única nacional y grados de escalafón.
4. Incentivos a mejoramiento profesional, desempeño en el aula, ubicación en zonas rurales apartadas, áreas de especialización.
5. Mecanismos de evaluación, capacitación, permanencia, ascensos y exclusión de la carrera.
6. Oportunidades de mejoramiento académico y profesional de los docentes....."

Decreto 1236 de 2020 Artículo 2.3.3.7.1.5. Acompañamiento pedagógico y administrativo entre las Secretarías de Educación y las Escuelas Normales Superiores. Las Secretarías de Educación de las entidades territoriales certificadas en educación establecerán canales de comunicación efectivos para apoyar a las Escuelas Normales Superiores en sus procesos pedagógicos y administrativos. Adicionalmente, deberán desarrollar las siguientes acciones frente a las Escuelas Normales Superiores: a) Convocar a su rector o coordinador para participar en el Comité Territorial de Capacitación

En el Plan Nacional Decenal de Educación 2016 - 2026: El camino hacia la calidad y la equidad, en su Cuarto Desafío Estratégico, denominado, La construcción de una política pública para la formación de educadores, se define lo siguiente:

"Se requiere definir un conjunto de planes, programas y acciones dirigidas a consolidar la calidad y pertinencia en todos los ciclos y modalidades de la formación docente, garantizando presupuestalmente la misión de las instituciones públicas. El Ministerio de Educación Nacional debe fortalecer la Universidad Pedagógica



Nacional, renovar y afianzar las propuestas curriculares de las instituciones de educación superior y otros, incluidas las Normales. Igualmente, se debe avanzar en planes y programas de formación permanente para maestras y maestros, y demás agentes pedagógicos dirigidos a mejorar y enriquecer su conocimiento disciplinar y sus prácticas pedagógicas.”

En el Plan de Desarrollo Nacional 2022 – 2026, Colombia, Potencia Mundial de la Vida”. El Gobierno Nacional, mediante el Plan Nacional de Desarrollo, 2022 – 2026, denominado”, definió la estrategia “Directivos líderes y docentes que transforman”, desde la cual resalta que “los docentes y directivos docentes son los principales agentes de cambio y liderazgo en el logro de una mejor calidad educativa. Por lo tanto, resulta prioritario reconocerlos como tal y promoverlos en su desarrollo personal y profesional, propiciando su bienestar y fortaleciendo sus prácticas pedagógicas y didácticas, así como su proceso de formación”.

A nivel territorial, el Plan de Desarrollo Municipal, “Apartadó, Unidos por la Vida 2024 – 2027, en su **Línea Apartadó, Socialmente unidos por la vida”, componente Educación para todos** contempla la formación docente como un componente importante para lograr el mejoramiento de la calidad de la educación ofrecida por los establecimientos educativos del municipio, es por esto que el Plan de Desarrollo Territorial se constituye como un instrumento guía en la formulación y ejecución del Plan Territorial de Formación Docente del municipio, por ello plantea los siguientes indicadores y metas al finalizar el cuatrienio:**Meta1: “Al finalizar el 2027 el 100 % de los docentes de los establecimientos educativos oficiales del municipio de Apartadó, capacitados en conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas, para la gestión personal y pedagógica”. Meta 2: Al finalizar el 2027, “El 100 % de los directivos docentes de los establecimientos educativos oficiales del municipio de Apartadó, capacitados en conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas, para la gestión personal y administrativa”.**

FUNDAMENTO CONCEPTUALES DE LA FORMACIÓN DOCENTE

Pensar la educación para la integralidad como eje vertebral del desarrollo humano es mirar el proceso de formación de docentes y directivos docentes en todos los niveles de su formación: inicial (normalista superior, pregrado), postgrado o permanente, como un todo: como personas que actúan como tal en sus diferentes ámbitos de acción e integran aspectos sociales, políticos, culturales, científicos, pedagógicos y técnicos; como mediadores que enlazan el pasado y el presente, que reviven y reconstruyen el ayer a partir de los nuevos indicios que les da el hoy para avanzar hacia lo desconocido, lo novedoso, lo futuro y lo incierto, con identidad regional y consciencia de ser parte de un mundo global.

Una visión integral y de totalidad de lo humano y de los procesos educativos deben propiciar una cultura de cambio, cooperación y trabajo en equipo, que permita a los docentes y directivos que se forman, reconocerse como responsables de pensar una escuela ética, sensible, innovadora e inteligente, desde la complejidad que implica trabajar con otros en procesos de convivencia, comprensión y desarrollo de proyectos transversales, como ámbitos donde se ubican los temas que favorecen los derechos humanos, el desarrollo de la personalidad y la sexualidad, la

conservación del medio ambiente, la cultura de paz y solidaridad y la promoción de la interculturalidad.

Por lo anterior, un PTFD debe reconocer y fundamentar su proceso de formulación, ejecución y evaluación en los siguientes conceptos:

Formación: Para el caso específico de los docentes de Apartadó, asumimos la formación como una oportunidad de interacción de los docentes con sus pares, en donde comparten experiencias de su práctica docente para complementarla y fortalecerla con nuevos conocimientos que surgen del diálogo de saberes y del acompañamiento situado. “La formación docente entonces no puede ser una mera revisión de fórmulas didácticas o un adiestramiento en disciplinas específicas, tiene que ser el espacio que acoja la inquietud del profesor por trascender, el lugar en donde, mediante la reflexión, pueda aclarar su posición respecto de la problemática educativa, su rol en la dinámica social, su forma de entender el mundo” (Bustamante, 2006)³.

Educador: Compartimos la postura que “el educador como sujeto se conforma desde un lugar social y cultural que determina su ser integral. La formación profesional y personal la constituye a lo largo de su vida, con un grado de voluntad y autodeterminación, pero también con un alto porcentaje de afectación por los entornos relacionales, sociales y culturales en los que se ve situado. En este sentido, es posible hablar de tres componentes básicos en la caracterización del docente: uno, el demográfico que tipifica la población de educadores desde sus entornos, contextos, experiencia y desempeño; dos, desde el referente socio económico que permea la calidad de vida del docente potenciándola; y tres, la formación académica, que cualifica su desempeño profesional”⁴

Integración: 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 de ciudad con las propuestas y las experiencias institucionalizadas escolarmente⁵.

Continuidad: Permanencia comprensiva en una práctica situada que, fruto de la reflexión continua del docente y del directivo docente, se convierte en experiencia; esto es, saber significativo en el quehacer cotidiano⁶.

Práctica Situada: Reconocimiento que hacen tanto el docente como el directivo docente del sitio, de las situaciones, de las condiciones y del estado de la institución educativa en tanto espacio-tiempo donde acontece lo que es significativo para formar a los aprendices, para construir saber profesional y para propiciar permanente aprendizaje institucional de manera colaborativa y con intención social⁷.

Comunidad Académica Escolar: Espacio-tiempo en donde se privilegia la construcción de conocimiento continuo, tanto académico como social y afectivo, lo cual repercute en la cohesión docente, la participación colaborativa, la renovación,

la confianza, una alta moral y el compromiso con el cuidado de sí, de lo otro y de los otros⁸.

Educación de calidad: Nos identificamos plenamente con el concepto del Ministerio de Educación Nacional cuando 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. Una educación que genera oportunidades legítimas de progreso y prosperidad, competitiva y que contribuye a cerrar las brechas de inequidad. Una educación centrada en la institución educativa, que compromete la participación de toda la sociedad en un contexto diverso, multiétnico y pluricultural”⁹.

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. Los programas deberán estar relacionados con el área de formación de los docentes, constituirán complementación pedagógica, investigativa y disciplinaria, y facilitarán la construcción y ejecución del Proyecto Educativo Institucional¹⁰.

Formación Inicial de educadores. Prepara en ámbitos del conocimiento disciplinar, pedagógico, ético, estético, investigativo, comunicativo, personal, social y cultural; requeridos para asumir la labor del profesional de la educación, atendiendo a los requerimientos contextuales y poblacionales específicos del país. (MEN, 2013). En este sentido, busca desarrollar en los docentes, entre otras, las siguientes capacidades:

- Las competencias básicas, disciplinares, pedagógicas y didácticas para fomentar los aprendizajes hacia el desarrollo integral y diverso de las poblaciones en diferentes niveles y contextos.
- La comprensión analítica y reflexiva sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje en los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos NNAJA, en reconocimiento de las diferencias.
- El pensamiento crítico y conocimiento reflexivo de la educación, la pedagogía y los campos disciplinares de la educación.
- La capacidad de investigación educativa para lecturas analíticas y propositivas sobre la realidad y los contextos.
- Las destrezas en tecnologías de la información y la comunicación para el diseño, desarrollo y evaluación de herramientas educativas.
- El diseño, desarrollo y mejoramiento del PEI y currículos flexibles, que se correspondan además con la educación inclusiva e intercultural.
- Contemplar diferentes referentes, alternativas y modalidades de evaluación

Formación avanzada o posgraduada: La formación avanzada se desarrolla en Colombia a través de los programas de postgrado en los niveles de especialización, maestría y doctorado, ofrecidos por las instituciones de educación superior e implica un proceso sistemático de aprendizaje y creación intelectual que fortalece en los docentes las siguientes capacidades:

- Construcción y producción de conocimiento educativo y pedagógico a partir de la sistematicidad y rigurosidad en la reflexión e indagación sobre la práctica de los docentes y directivos docentes.

- Proposición de diálogos entre los saberes y conocimientos sociales, disciplinares, pedagógicos y didácticos producidos en la escuela y escenarios académicos, que se disponen para la investigación y la construcción de alternativas a las problemáticas generales y particulares de la educación.
- Implementación de procesos de investigación, profundización, innovación y gestión educativa, a partir de la reflexión y la creación de alternativas ante los retos y problemáticas del sistema educativo en general, y del sistema de formación en particular.

El Ministerio de Educación Nacional reconoce la educación a nivel de posgrado como una oportunidad única para que los educadores en servicio fortalezcan sus competencias profesionales, mejoren sus prácticas docentes y fomenten la investigación educativa y la profundización disciplinar, con lo cual inciden positivamente en la transformación de la realidad escolar.

6. PRINCIPIOS Y LÍNEAS ORIENTADORAS DE LA FORMACIÓN DOCENTE

Los procesos de formación son una articulación de metodologías, dominios de conocimiento y estrategias de formación. Todos ellos son abiertos a la innovación de los formadores de formadores, pero más allá de ellos se requiere trabajar con ciertos principios pertinentes en el proceso educativo que adelante el Municipio. Estos son:

Metodologías de formación

Es bien sabido que con frecuencia formamos de maneras contradictorias. Es decir, suele suceder que pretendemos formar en metodologías activas utilizando metodologías pasivas. La formación docente tiene que mejorar sus grados de congruencia entre lo que se enseña y la manera como se hace. La didáctica del ejemplo suele ser una de las más poderosas herramientas de los aprendizajes que hacen los docentes. Al respecto se espera que la formación de formadores, más allá de los campos de formación que ofrece, implemente metodologías innovadoras, activas y participativas en el desarrollo de sus programas.

Uso de los Medios y Tecnologías de la Información y la Comunicación

Con el fin de generar procesos de acercamiento, manejo e implementación de tecnologías informáticas en la práctica docente, se hace cada vez más indispensable que los profesores desarrollen sus procesos formativos mediante el uso del computador, de software especializados, de Internet y plataformas para trabajo colaborativo, y ahora, las diferentes formas de la Inteligencia Artificial. La infraestructura informática del Municipio es propicia para ello y están disponibles como recurso para aprovechar, de modo que las propuestas de formación contemplen casi de manera ineludible el trabajo con TICs.

Fomento de Redes de Aprendizaje y desarrollo de Proyectos Colaborativos

La formación en red permite ejercicios colaborativos y posibilidades de multiplicar y sostener los aprendizajes. En este sentido es conveniente que las propuestas formativas estén orientadas a fomentar el trabajo en red, ya sea dentro del programa o con otros actores de la localidad o el municipio.

Con el fin de hacer que la formación esté orientada sobre problemáticas concretas del propio docente en su comunidad educativa, es fundamental plantear procesos formativos que concentren sus esfuerzos en la construcción de proyectos por parte del docente. Estos proyectos colaborativos tienen su mejor escenario en las Redes de Aprendizaje. Es desde allí donde se espera que logren generar impactos en sus comunidades.

Formación con impacto en la Institución Educativa

La formación se enfrenta regularmente a la pregunta por su impacto en los logros de aprendizaje de los estudiantes. Es bien sabido que tenemos docentes con formación que no se traduce en acciones eficaces de mejoramiento de los procesos de aprendizaje de los estudiantes. En este sentido, ya sea con la formación de redes, el desarrollo de proyectos colaborativos o la implementación de 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.

Fortalecimiento de la relación escuela-sociedad.

Las propuestas de formación deben facilitar la transformación y cambio en las dinámicas sociales de los diferentes grupos poblacionales del Municipio, así como ir creando formas de acercamiento con el sector productivo. Se debe formar al maestro con base en las realidades específicas, las condiciones del contexto y las necesidades de producción y desarrollo.

Énfasis en los procesos de formación continua de los educadores.

El Ministerio de Educación y las Secretarías de Educación tienen la responsabilidad de promover programas y oportunidades de formación continua que permitan a los educadores avanzar en el desarrollo de sus competencias profesionales y, en esta medida, cualificar sus prácticas. Es por ello, que a través de los PTFD se deben fortalecer los procesos pedagógicos y de acceso a programas de formación continua, teniendo en cuenta:

Desde lo pedagógico:

- Dar continuidad a la formación inicial de los educadores, ofreciendo conocimiento pedagógico innovador y contextualizado
- Apoyar la gestión institucional e incidir positivamente en las prácticas pedagógicas de los educadores
- Favorecer la participación de los educadores en su proceso de formación, incentivando la reflexión y sistematización sobre su práctica.
- Promover metodologías innovadoras y formas colaborativas de Desarrollo Profesional Docente –DPD– (redes, comunidades de aprendizaje, entre otros) en los programas de formación continua
- Contar con aliados que hagan explícitos los enfoques de derechos humanos, educación inclusiva, valoración de la diversidad, competencias socioemocionales y ciudadanas en los currículos de formación continua
- Promover el uso y la apropiación pedagógica de las tecnologías de la información
- Mejorar la formación de los formadores en términos de calidad y pertinencia
- Identificar nuevas oportunidades de aprendizaje colaborativo para los docentes
- Enriquecer la práctica pedagógica y profesional de los educadores a partir del reconocimiento de su saber y de su quehacer, y

- Generar espacios de formación específica y pertinente para los directivos docentes.

Desde los currículos de los programas de formación continua se debe propender porque:

- Aporten a nuevas configuraciones de la práctica pedagógica de los educadores, de tal manera que se fortalezca su capacidad de reflexión, revisión y transformación
- Brinden herramientas y desarrollen competencias en los educadores que les permita enriquecer el desarrollo del currículo, en coherencia con los contextos en los que se desenvuelven las comunidades educativas.
- Potencien las habilidades de investigación e innovación que les permita a los educadores generar con sus comunidades educativas soluciones disruptivas a los desafíos educativos, pedagógicos y didácticos que les proponen los diversos contextos educativos.
- Promuevan interacciones pedagógicas relevantes y de calidad que posibiliten ambientes escolares inclusivos y democráticos a través de la evaluación formativa, el aprendizaje dialógico y currículos flexibles y pertinentes, entre otros.
- Apropien herramientas conceptuales y metodológicas para la innovación de las prácticas pedagógicas y el diseño de proyectos pedagógicos y procesos de sistematización a través de espacios de aprendizaje y de trabajo colaborativo entre educadores e instituciones educativas
- Fortalezcan los procesos de gestión escolar de las instituciones educativas a las que pertenecen y aporten a la calidad educativa y al desarrollo integral de niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos de su comunidad.

7. REFERENTES DIAGNOSTICOS

CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL MUNICIPIO DE APARTADÓ

Localización

El municipio de Apartadó se encuentra ubicado en el extremo noroccidental del departamento de Antioquia en el eje bananero de la Subregión de Urabá y a una distancia de 336 km del distrito de Medellín. Sobre la carretera al mar entre los municipios de Carepa y Turbo, se encuentra ubicado el municipio de Apartadó registrado ante el DANE con el código 05045. Presenta una rica diversidad geográfica, climática e hidrográfica, limita en hacia el Norte y Oeste con el distrito de Turbo, hacia el Este con el departamento de Córdoba y hacia el Sur con el municipio de Carepa. El municipio de Apartadó está dividido en cuatro corregimientos en su área rural, San José de Apartadó, El Reposo, Churidó y Puerto Girón, además, cuenta con un Centro Poblado Urbano (El Reposo) y cuatro comunas en su área urbana: Bernardo Jaramillo (Comuna 1), Ocho de Febrero (Comuna 2), Pueblo Nuevo (Comuna 3) y José Joaquín Vélez (Comuna 4).

Posición Geográfica: 07° 52' 40" de Latitud Norte y 76° 37' 44" de Longitud Oeste.

Apartadó conocido en lengua Katío como el "Río de los Plátanos" fue creado mediante Ordenanza No. 7 de noviembre 30 de 1967, y comienza su vida municipal el 1° de enero de 1968, segregado del distrito de Turbo. En esta época la industria bananera desarrollada desde 1962, se constituyó en el principal componente para la



activación económica del municipio de Apartadó, convirtiéndose en polo de desarrollo industrial y comercial de la región de Urabá.

Apartadó conocido en lengua Katío como el "Río de los Plátanos" fue creado mediante Ordenanza No. 7 de noviembre 30 de 1967, y comienza su vida municipal el 1° de enero de 1968, segregado del distrito de Turbo. En esta época la industria bananera desarrollada desde 1962, se constituyó en el principal componente para la activación económica del municipio de Apartadó, convirtiéndose en polo de desarrollo industrial y comercial de la región de Urabá.

Actualmente, en el municipio confluye una diversa mezcla cultural que reúne afrodescendientes, paisas, costeños e indígenas, entre otros, en una planicie que forma parte del Caribe colombiano. Es considerado como el principal municipio del Urabá Antioqueño por su actividad comercial y su infraestructura; ya que aquí se concentra la mayor actividad del sector bancario, centros comerciales e infraestructura hotelera, y es el municipio de la región que más alberga empresas no solo de comercio, sino de servicios, lo cual le brinda características de destino de negocios y lo convierte en un polo de desarrollo regional. Está rodeado de inmensas plantaciones bananeras y plataneras, las mismas que representan el principal renglón de la economía de la región y, en los últimos años, ha tenido un crecimiento acelerado hacia el agroturismo y ecoturismo asociado a la gran riqueza y oferta natural con que cuenta su territorio

Apartadó es tierra de grandes deportistas, artistas, y muchos personajes que gracias a su talento, capacidad y disciplina han dejado en alto el nombre del municipio y la región, aquí convergen personas de todas las razas y culturas, quienes diariamente luchan por superar las duras secuelas generadas por la violencia en el pasado, y cada día se levantan con la motivación de trabajar en la construcción de un municipio en paz, con mejores oportunidades y calidad de vida.

POBLACIÓN.

En Colombia, desde la Ley 02 de 1.962 el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) es la entidad gubernamental encargada de realizar periódicamente los conteos de población en el país. El último Censo General de Población lo realizó el DANE en 2.018 donde se estableció que en Colombia vivían 48.258.494 personas y proporcionó las proyecciones poblacionales hasta el año 2.035; según los datos arrojados por dicho censo, para el municipio de Apartadó se estableció que para el año 2024 tendría una población total de 131.422 habitantes y para el año 2.035 un total de 138.614 habitantes, teniendo una tasa de crecimiento del 0,48%.

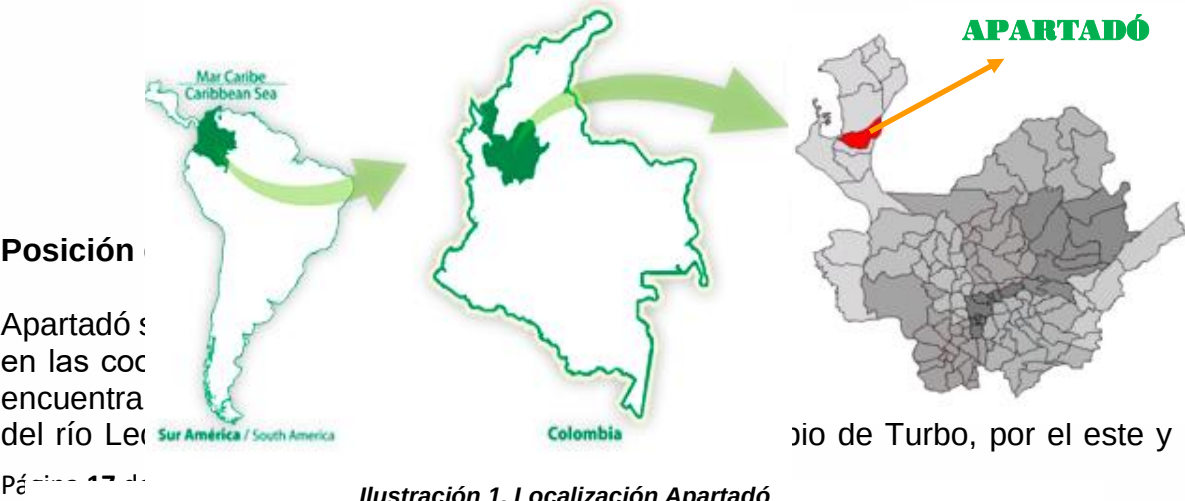


Ilustración 1. Localización Apartadó





siguiendo con las cumbres de la Serranía del Abibe con el Departamento de Córdoba y por el sur con el Municipio de Carepa.

División político-administrativa del municipio

El Municipio de Apartadó posee una extensión total de 607 kilómetros cuadrados, de los cuales aproximadamente el 99% corresponde al sector rural con 4 corregimientos (San José de Apartadó, Reposo, Churidó y Puerto Girón) y 57 veredas.

Ilustración 2 Mapa de Apartadó

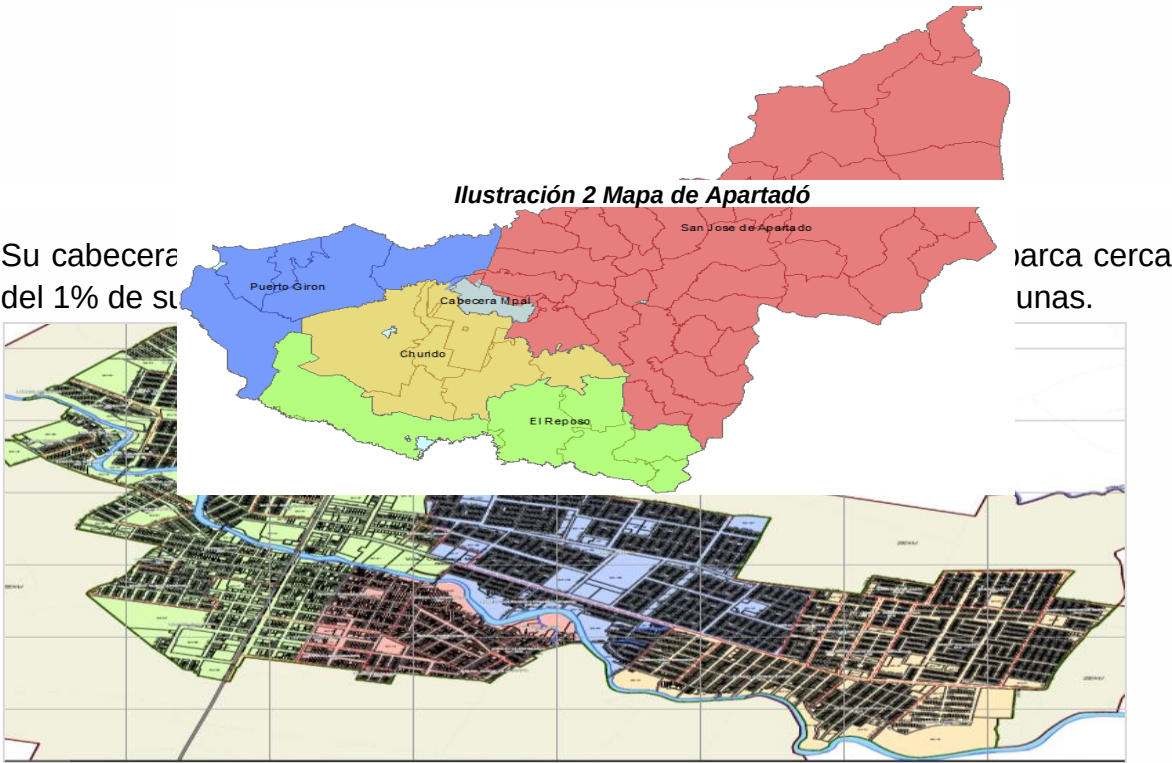


Ilustración 3. Sector Urbano

ALCALDÍA DE APARTADÓ



IDENTIFICACIÓN DE ZONA Y/O TERRITORIO VEREDAS	VEREDAS – BARRIOS U ORGANIZACIONES CONVOCADAS
CORREGIMIENTO SAN JOSÉ DE APARTADÓ	JAL Corregimiento SAN JOSÉ de Apartadó JAC's Centro Poblado San José de Apartadó JAC's Veredas: Salsipuedes, La Victoria, La Balsa, El Cuchillo, Guineo Alto, El Guineo, El Tigre, El Gas, El Osito, Los Mandarinos, La Danta, La Miranda, Miramar, La Linda, La Pancha, La Cristalina, Buenavista, Buenos Aires, Mulatos, Mulatos Medios, El Salto, Arenas Medias, Arenas Altas, La Unión, Las Nieves, El Porvenir, La Resbalosa, La Esperanza, La Hoz, Las Flores, Sabaleta, Rodoxali, Playa Larga, Las Playas (Comunidad Indígena).Otras Organizaciones del Corregimiento de San José de Apartadó
CORREGIMIENTO EL REPOSO	JAL Corregimiento EL REPOSO JAC's Centro Poblado El Reposo JAC's de las veredas: Zungo Arriba, Zungo Carretera, Vijagual, San Martín (Comunidades Indígenas La Coquera, La Palma).Otras Organizaciones del Corregimiento El Reposo
CORREGIMIENTO CHURIDÓ	JAL Corregimiento CHURIDÓ JAC's Centro Poblado Churidó Pueblo JAC's V. Churidó Sinaí / V. Churidó Medio Otras Organizaciones del Corregimiento Churidó
CORREGIMIENTO PUERTO GIRÓN	JAL Corregimiento PUERTO GIRÓN JAC's Centro Poblado Puerto Girón JAC's V. Punto Rojo / V. El Diamante / V. Zungo Abajo JAC's Centro Poblado San Pablo. Otras Organizaciones del Corregimiento Puerto Girón
ZONA URBANA	
COMUNA 1 (BERNARDO JARAMILLO)	JAL COMUNA 1 JAC's B. La Paz /B. 20 de Enero/ B. Policarpa /B. Cuatro de Junio / Urb. La Alborada / B. Diana Cardona / B. Antonio Roldán / B. El Concejo / B. La Arboleda / B. San Tropel / B. Santa María / B. Alfonso López / Urb. 4 de Junio / B. San Fernando / B Las Colinas y Otras Organizaciones de la Comuna 1
COMUNA 2 (8 DE FEBRERO)	JAL COMUNA 2 JAC's B. Obrero / B. 1 de Mayo / B. Brisas y Otras Organizaciones de la Comuna 2
COMUNA 3 (PUEBLO NUEVO)	JAL COMUNA 3 JAC's B. Pueblo Nuevo / B. Parroquial – Manzanares / B. Fundadores - La Esperanza y Otras Organizaciones de la Comuna.
COMUNA 4 (JOSÉ JOAQUÍN VÉLEZ)	JAL COMUNA 4 JAC's B. Chinita / B. Estadio – Nueva Civilización / B. Laureles I – II - III / B. La Serranía / B. Vélez / B. Pueblo Quema' o / B. El Darién / B. Ortiz / B. El Amparo/ B Nuevo Apartadó / B. El Salvador / Urb. Villa del Río I y II / Urb. La Navarra y JAC's Centro Poblado Bajo del Oso

Análisis Poblacional

Apartadó es el principal centro poblado de Urabá, se constituye en el mayor centro de prestación de servicios institucionales y financieros de la zona centro de Urabá, tiene lugar un crecimiento acelerado de la población, especialmente de carácter flotante, lo que la convierte rápidamente en un centro receptor del flujo migratorio.

De acuerdo con las proyecciones del censo del DANE (2018), se espera que el municipio de Apartadó para el año 2020 albergue una población de 127.744 habitantes, de los cuales 107.271 se ubican en la zona urbana y 20.473 en el área rural.



La zona urbana del municipio de Apartadó se encuentra dividida en 4 comunas de la siguiente manera:

Tabla 1. Distribución por sexo - Sector Urbano

Comuna	Hombres	Mujeres	Total población
Comuna 1	19260	19998	39258
Comuna 2	17637	18527	36164
Comuna 3	5781	5880	11661
Comuna 4	6223	6882	13105
TOTAL	48902	51286	100188

Fuente: Elaboración propia con datos de proyecciones del DANE, 2020.

De la tabla 1 se puede observar que la comuna 1 es la que mayor población alberga, representando el 39,2% de la zona urbana y el 30,7% del total de la población del Municipio de Apartadó, seguida de la comuna 2 con el 36,1% de la zona urbana y el 28,3% del total de la población, estas dos comunas suman el 59% del total de la población del municipio.

La zona rural del municipio de Apartadó se distribuye en 4 grandes zonas (corregimientos), así:

Tabla 1 Distribución por sexo - Sector Rural

Corregimiento	Hombres	Mujeres	Total población
EL REPOSO	5205	5170	10375
CHURIDÓ PUEBLO	3606	3654	7260
SAN JOSÉ DE APDÓ	4111	3815	7926
PUERTO GIRÓN	1038	956	1994
TOTAL	13961	13595	27556

Fuente: Elaboración propia con datos de proyecciones del DANE, 2020.

En el caso de la población que se encuentra en la zona rural se observa en la tabla 2 que la gran mayoría reside en el Corregimiento del Reposo representando el 37,7% de la zona rural y el 8,1% del total de la población, seguido del Corregimiento de San José de Apartadó, el cual cuenta con la mayor extensión del territorio como se observa en la ilustración 2 y tiene 34 veredas albergando el 28,8% de la población de la zona rural y el 6,2% del total del municipio.

8. OFERTA DEL SERVICIO EDUCATIVO

INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES Y NO OFICIALES

El municipio de Apartadó cuenta con 21 establecimientos educativos oficiales, que incluyen 65 sedes, de las cuales 47 corresponden al sector rural y 18 sector urbano; en cuanto a los establecimientos educativos no oficiales se cuenta con 10.

Durante los últimos 10 años se ha logrado incrementar la cantidad de sedes oficiales tanto en la zona urbana como rural, buscando alcanzar una mayor cobertura sobre todo en la parte rural, la disminución presentada en el sector no oficial del área urbana se debe al cierre de los colegios que venían siendo contratados para la prestación del servicio educativo a través de la cobertura contratada, la cual dejó de funcionar en el año 2016.



Evolución de Sedes por Sector/Zona

Evolución de Sedes por Sector/Zona										
Sector / Zona	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Oficial Urbana	13	13	14	15	15	17	17	17	18	18
Oficial Rural	30	32	45	43	46	47	47	47	46	47
No Oficial Urbana	15	15	14	13	15	11	8	8	9	9
No Oficial Rural	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
TOTAL	60	62	74	72	77	76	73	73	74	75

Fuente: Cobertura en Cifras, noviembre de 2023

ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS POR COMUNAS Y CORREGIMIENTOS

En el municipio de Apartadó, la prestación del servicio educativo durante el año 2019 se realiza en cada comuna y corregimiento de acuerdo a la siguiente información:

Establecimientos educativos por comuna y corregimiento

Comuna/Corregimiento	OFICIAL			NO OFICIAL	Total, General
	Oficial	Sedes Educativas	Total, Oficial	Privado	
COMUNA 1	5	1	6	2	8
COMUNA 2	3	2	5	0	6
COMUNA 3	2	0	2	4	6
COMUNA 4	4	1	5	4	8
Corregimiento El Reposo	2	4	6	0	6
Corregimiento San José de Apartadó	3	34	36	0	36
Corregimiento Churidó Pueblo	1	0	1	0	1
Corregimiento Puerto Girón	1	3	4	0	4
TOTALES	21	44	65	10	75

Fuente: Directorio de Establecimientos Educativos-DUE. Octubre de 2023.

9. CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES

La planta de personal Docente, Directivos Docente y Administrativos viabilizada por el Ministerio de Educación Nacional para la vigencia 2024 en la Secretaría de Educación del Municipio de Apartadó, es:

Cargos	Planta definitiva 2024
Docentes de aula	902
Docentes Orientadores Escolares	22
Coordinadores	50
Rectores	21
Directores de Núcleo	2
Planta PTAFI/3.0	33
Planta primera infancia	8
Total planta docentes y directivos	1.038

Fuente: decreto Municipal No 013 del 15 de enero de 2019



4.1. Número de docentes por niveles educativos

No	Clasificación	Cantidad
1	Bachilleres académicos	20
	Bachilleres pedagógicos	
3	Normalistas Superior	65
4	Tecnólogos Educativos	4
5	Técnicos	
6	Profesionales en otras áreas	79
7	Licenciados	570
10	Especialistas en otras áreas	105
11	Especialistas en Educación	
12	Magíster en otras áreas	180
13	Magíster en educación	
14	Doctorados	3
Total		1.026

Fuente: oficina Talento Humano – Secretaría de Educación

De acuerdo con los datos de la tabla anterior se puede inferir que:

- El 2.3% de los docentes del Municipio no son licenciados
- El 7.6% de los docentes son profesionales en áreas distintas a la educación
- El 55.5% son licenciados
- El 10.2% son especialistas, pero sólo el 3.5% de ellos su especialización es en educación
- El 17.54 de los docentes son Magíster, pero sólo el 2.5% de ellos es en educación.
- 2.9% tienen doctorado.

10. ANTECEDENTES DE LOS PROCESOS DE FORMACIÓN DOCENTE EN EL MUNICIPIO DE APARTADÓ

A continuación, se presenta la relación de todas las capacitaciones que fueron realizadas a los docentes y directivos docentes en el marco del PTFD durante el período 2020– 2023.

TEMAS	DIRIGIDO A	# PARTICIPANTES	RESPONSABLE	AÑO
Ruta Socioemocional	Directivos docentes	5	Fundación United Way	2020
Currículo sugerido en inglés	Docentes de Inglés	50	Contratación profesional	2020
Metodología de Investigación en el Aula	Docentes	120	Universidad Fesu	2020
Escuela de Liderazgo	Directivos	2	MEN	2021
Inmersión en inglés	docente	1	MEN	2021

Metodología de Aceleración del Aprendizaje	Docentes urbanos y rurales	30	Fundación United Way	2021
Evaluar para Avanzar	Docentes del nivel preescolar y grado 1°	60	Universidad del Bosque	2022
Tránsito Armónico en Educación Inicial	Docentes del grado preescolar	70	Comfama	2022
Modelos Flexibles, un reto para el sector urbano y rural	Docentes rurales y urbanos	120	Universidad FESU	2022
Modelos Flexibles	Docentes rurales	60	Universidad FESU	2022
Conexión Emociones	Tutores PTA	8	MEN	2022
Diversidad Cultural, etnoeducación y Cátedra de Estudios Afroc.	Docentes y directivos	100	Contratación SEM.	2022
Lectura Crítica	Docentes de todas las áreas	800	Universidad FESU	2023
Diplomado La Investigación Escolar, una herramienta para el aprendizaje significativo	Docentes de todas las áreas	120	Universidad FESU	2023
Diplomado en investigación en Educación Física	Docentes de Educación Física	42	Universidad de Antioquia	2023
Evaluación por Competencias	Docentes de todas las áreas	42	Universidad FESU	2023
Evaluación por competencias	Docentes de todas las áreas	42	Universidad de Antioquia	2024
Creación de Semilleros de Investigación Escolar	Docentes	42	Corporación Forjando Futuro	2024

Fuente: PTFD 2020 – 2023 Apartadó

El cuadro anterior muestra que durante el cuatrienio participaron en procesos de capacitación más de 1.700 docentes, no queriendo decir con esto que se impactó al 100% de los maestros del Municipio; seguramente muchos de ellos tuvieron la oportunidad de asistir a varias convocatorias.

En todo caso, de acuerdo con la cantidad de participantes por programa, la intensidad horaria y los temas tratados, NO se consideran suficientes como para generar un impacto perceptible en los procesos de aprendizaje de los niños, lo

cual invita a que se reformule un PTFD más ambicioso y que sea susceptible de medir su impacto a mediano plazo.

11. APORTES INVESTIGATIVOS DE QUE APOYAN EL SOPORTE DIAGNÓSTICO DEL PLAN

11.1. MESA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, MESU

En su compromiso con la educación, la Mesa de Educación Superior de Urabá – MESU, realizó un trabajo investigativo en el año 2022 sobre las necesidades de formación docente en el Municipio de Apartadó, en el cual evidencian que los bajos resultados de los estudiantes en las pruebas externas tienen que ver con el nivel de formación de los docentes.

En el siguiente texto expresan lo anteriormente dicho: La Mesa de Educación Superior de Urabá, realizó un trabajo durante el año 2019 con el fin de identificar las áreas o factores que se pueden apoyar desde MESU, con el fin de impactar los indicadores de educación iniciando en la Básica Primaria, de manera que se pueda mejorar el proceso para que el estudiante llegue fortalecido a la Educación Superior, a la vez de incrementar los índices de acceso y permanencia, lo que redundaría en mejoramiento de la calidad de la misma.

Para ello se realizaron varios Talleres y jornadas de trabajo con la participación de las Universidades, algunos Rectores, líderes del PTA y representantes de la Secretaría de Educación. Adicionalmente, se tomaron como base los resultados de la evaluación anual de desempeño de los directivos docentes y docentes oficiales del municipio de Apartadó, la cual tiene como criterios de evaluación las competencias funcionales y comportamentales con una escala de calificación que va desde no satisfactorio, satisfactorio y sobresaliente. De igual modo el análisis de los resultados obtenidos en las pruebas saber aplicadas a los grados tercero y quinto de la básica y noveno de secundaria en el periodo 2014 - 2018, el cual muestra que los resultados en el área de matemáticas y lenguaje en el año 2018 presenta un ascenso en los grados 3° y 5°, pero se observa el descenso en el grado 9° en ambas áreas, teniendo en consideración entonces aspectos que limitan el rendimiento académico en las instituciones del municipio de Apartadó; “Los aspectos que han limitado avanzar significativamente en los resultados de las pruebas, es precisamente la debilidad que existe en el conocimiento, apropiación y aplicación de la enseñanza por competencias por parte de los maestros; aunque existen unas mallas curriculares a nivel institucional construidas a partir de los estándares, éstas no se han implementado en su totalidad, especialmente en la Básica Primaria; por otro lado, los directivos de los IE y la Secretaría de Educación debe implementar estrategias o planes de mejoramiento estructurados a largo plazo que permitan evaluar y hacerle seguimiento en el tiempo a estos procesos. “Informe Pruebas Saber Secretaría de Educación – 2018”

Conforme a lo anteriormente mencionado y con base un abanico de insumos se priorizan, en este momento los antecedentes, necesidades de formación docente, es así que los Planes de Mejoramiento Institucional (PMI), plantean la investigación como método de aprendizaje, la elaboración y aplicación de pruebas con enfoque

Página 24 de 58

en competencias (basadas en evidencias), el diseño de contenidos para plataformas digitales, la educación inclusiva y atención a la diversidad con calidad, la flexibilización curricular para estudiantes con Discapacidad, la evaluación de estudiantes - SIEE, la didáctica en el aula, la transversalidad de las áreas, así como la prevención de riesgos y el uso y apropiación de TIC, entre otros.

Con base al análisis de las pruebas saber de tercero, quinto de la básica y noveno de la secundaria los estándares básicos de competencias y Derechos Básicos de Aprendizaje (DBA) Lenguaje-Matemáticas se convierte en uno de los principales objetivos por cumplir, junto a este el análisis del clima en el aula se convierte en el eje principal para el desarrollo oportuno de un buen modelo pedagógico y en consecuencia un plan de estudios en contexto y oportuno, para finalizar las evaluaciones de desempeño de directivos docentes, establece la necesidad de fortalecer competencias funcionales, como la Innovación, Direccionamiento, la Pedagogía y la Didáctica y competencias comportamentales como el Compromiso social e institucional, orientando así acciones que lleven al fortalecimiento del Direccionamiento estratégico de las Instituciones Educativas, en su orden la evaluación de desempeño a Docentes prioriza competencias funcionales como la Interacción comunidad – Entorno y Evaluación del Aprendizaje, a su vez prevalecen las competencia comportamental, Liderazgo, esperando así fundamentar de manera positiva la forma en que los Docentes evalúan el aprendizaje.

Es de anotar que los antecedentes frente al mejoramiento de los estándares en la calidad de la educación, ponen en evidencia la puesta en marcha de distintas estrategias por parte de los establecimientos educativos y la Secretaría de Educación y Cultura del Municipio de Apartadó, entre estos, los ya mencionados planes de formación docente, la jornada única, las acciones de acompañamiento del Programa Todos a Aprender (PTAFI/3.0), la implementación del Plan Nacional de Lectura y Escritura Y Oralidad, el fortalecimiento de las Bibliotecas Escolares y las políticas de estímulo para las IE y docentes, acciones orientadas a generar mayor interés por mejorar los resultados a través de la enseñanza integral y por el desarrollo de competencias

De esta manera se evidencia la importancia de generar espacios que permitan al cuerpo docente realizar un proceso de autoevaluación que den cuenta de las fortalezas a potenciar y las oportunidades de mejora en el desarrollo de su rol como orientadores en la formación integral de los niños, niñas y jóvenes del municipio de Apartadó.

El Ministerio de Educación y su formulación de estándares básicos de calidad, considera la evaluación como una herramienta que permite el desarrollo de acciones correctiva a través de planes de mejoramiento pertinentes llegando a superar deficiencias institucionales que involucran a estudiantes y docentes. De esta manera se espera que las Instituciones Educativas en pro de su misión académica logren reconocer sus deficiencias y fortalezas

En ese sentido la evaluación de desempeño de los docentes y los planes de formación para estos se convierten en un mecanismo que conduce de manera efectiva a un proceso de mejoramiento. Indudablemente se hace necesario

considerar las relaciones que se tejen entre estudiantes, docentes, administrativos y directivos docentes, convierten la escuela en un escenario privilegiado para potenciar el desarrollo de las competencias socioemocionales y ciudadanas.

Las competencias socioemocionales comprenden un conjunto de acciones cognitivas y emocionales que permite a las personas: llevar una vida orientada al bienestar propio y el de los demás; tener resultados positivos en su salud, sus relaciones personales y en sus proyectos académicos y laborales y, además, contribuir significativamente a la sociedad (Diehl y Gómez, 2018).

Por su parte, de acuerdo con lo establecido por el Ministerio de Educación Nacional en los Estándares Básicos de Competencias Ciudadanas, estas se definen como “el conjunto de conocimientos y de habilidades cognitivas, emocionales y comunicativas que, articuladas entre sí, hacen posible que el ciudadano actúe de manera constructiva en la sociedad democrática. Las competencias ciudadanas permiten que cada persona contribuya a la convivencia pacífica, participe responsable y constructivamente en los procesos democráticos y respete y valore la pluralidad y las diferencias, tanto en su entorno cercano, como en su comunidad, en su país o en otros países” (Guía No. 6 del MEN, 2004). Es importante resaltar que algunas competencias pueden clasificarse como socioemocionales y ciudadanas a la vez.

Por lo anterior es evidente que los docentes deben estar preparados para orientar su comportamiento para afrontar el reto que implica este escenario, es así que **se requiere el desarrollo de un plan de formación que fomente la promoción de competencias funcionales y de gestión y actualización de las ya adquiridas dirigido al cuerpo docente de las Instituciones Educativas Públicas del municipio de Apartadó** que atienden los niveles de transición a quinto grado de la básica primaria, en el área urbana y rural, esperando generar actitudes y aptitudes que favorezcan el Ser, Saber y Hacer del educador en su relación con la población estudiantil, en atención a la apuesta del Ministerio de Educación Nacional con relación a la línea Entornos escolares para la Convivencia y la Ciudadanía y su relación con la formación y fortalecimiento de las competencias socioemocionales y ciudadanas. Esto con el fin de que el docente pueda reflexionar sobre su rol en el aprendizaje, la enseñanza y práctica de dichas competencias”.

DIANA MILENA BARRIENTOS ARROYO
Coordinadora MESU

11.2. ENCUESTA SOBRE EL USO Y APROPIACIÓN DE LAS TIC (FESU)

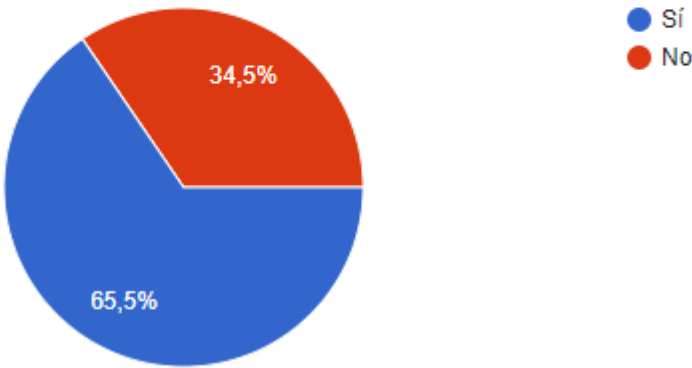
La universidad FESU con el apoyo de la secretaría de educación aplica encuesta a docentes de los EE oficiales sobre el uso y apropiación de las TICs.

La siguiente encuesta fue aplicada por la Fundación de Estudios Superiores de Urabá – FESU en el año 2022 en el marco de la declaratoria de emergencia causado por la pandemia – COVID 19. Las preguntas fueron respondidas por 637 docentes de 20 Instituciones Educativas Oficiales tanto urbanas como rurales del Municipio de Apartadó.

Las preguntas relacionadas con procesos de formación fueron:

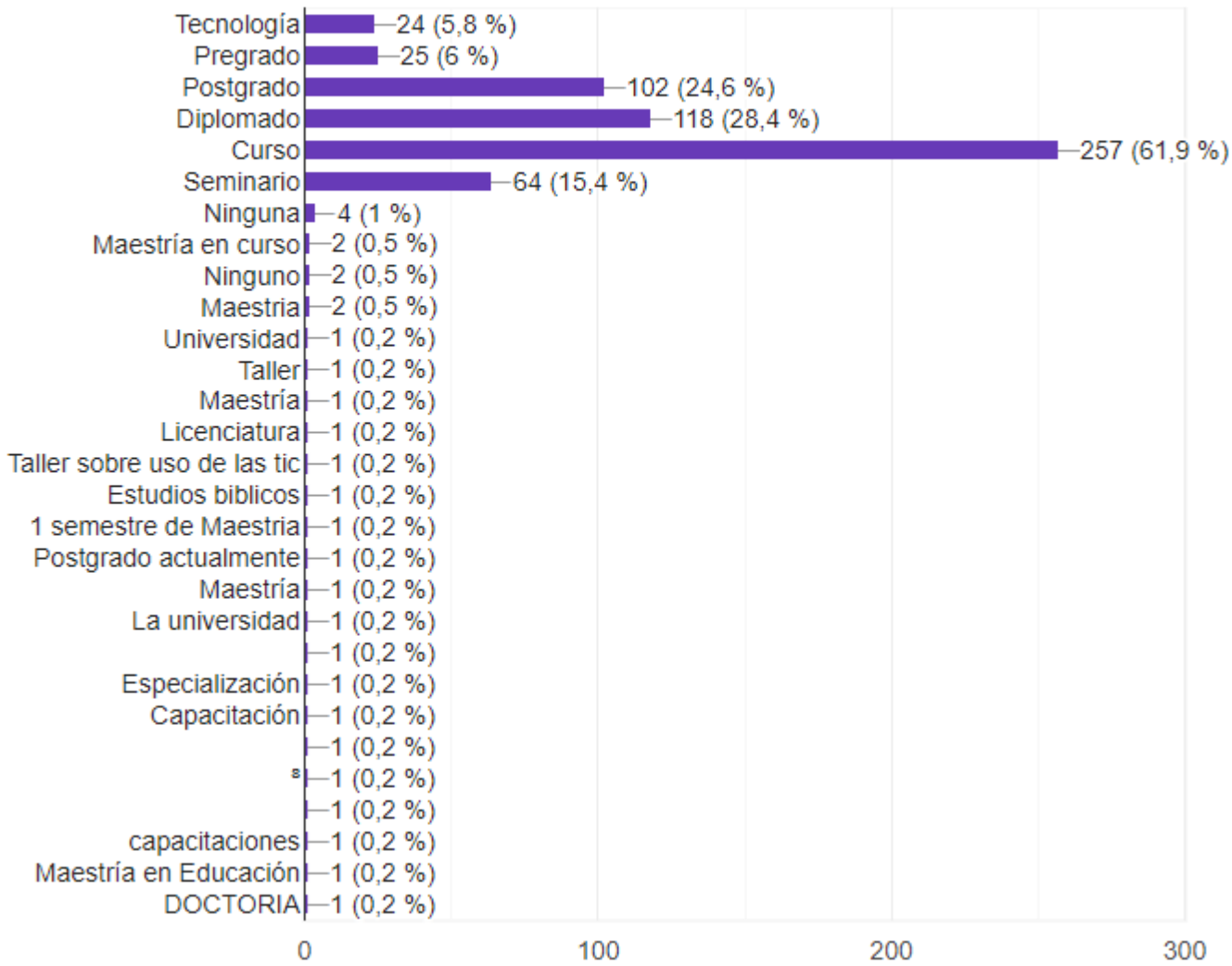
Alguna vez ha estudiado o se ha capacitado bajo modalidad virtual o mediada por herramientas tecnológicas

617 respuestas



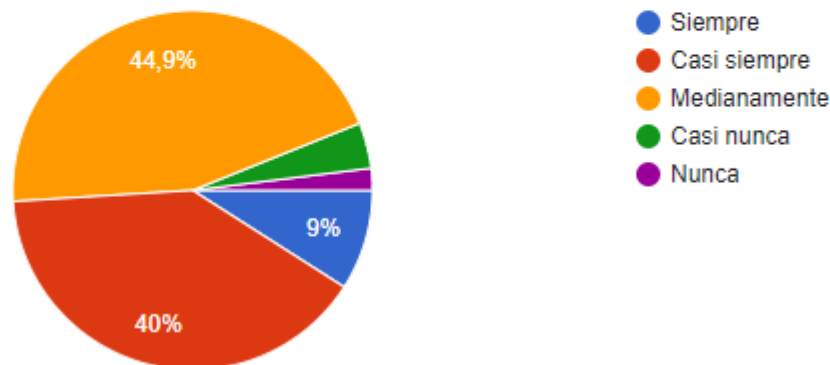
En caso de haber respondido que si, ¿Qué tipo de formación recibió?

415 respuestas



Considera que se logran los objetivos de formación durante la formación virtual o mediada por herramientas tecnológicas

608 respuestas



Algunas conclusiones de esta encuesta fueron:

- 255 docentes presentan respuestas incompletas en preguntas clave, aunque posiblemente muchos encuestados respondieron de manera apresurada, este número podría ser un indicio de las dificultades que presentan algunos docentes para utilizar herramientas tecnológicas, desempeñarse en ambientes virtuales o mediados por la tecnología. Estas dificultades, en la realización de tareas relativamente sencillas, pueden indicarnos que en nuestro contexto educativo hay que hablar menos de la tecnología de la información y la comunicación (TIC), y más de cómo las tecnologías pueden ponerse al servicio del aprendizaje y del conocimiento (TAC). Esto nos permitirá centralizar mejor los flujos de información y focalizarnos en la formación de maestros.
- Es importante realizar una dotación, especialmente de computadores portátiles, pero la encuesta indica que sólo 15 docentes no tienen ningún dispositivo con el cual realizan su trabajo o recibir capacitación. La recomendación sería manejar un discurso donde se le haga menos esfuerzo a la adquisición de equipos y más uso y apropiación de éstos con fines didácticos y pedagógicos

11.3. ESTUDIO DE PERCEPCIÓN DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA: AMBIENTE ESCOLAR.

Documento Técnico de la Universidad de Antioquia.

- **Analista de datos:** Carlos Andrés Barrera Montoya Matemático Mg. En Economía
- **Autores:** Luis Felipe González Ossa, Carlos Andrés Barrera Montoya, Juana Alejandra Gómez Uribe y Johan Sebastián Bedoya Gil
- **Revisión de estilo:** Juana Alejandra Gómez Uribe y Johan Sebastián Bedoya Gil

El estudio de percepción con la comunidad educativa en el Municipio de Apartadó se centró en la evaluación del ambiente escolar que percibe la comunidad educativa. El objetivo principal de este estudio es identificar, medir y validar la calidad educativa en los Establecimientos Educativos Oficiales, presentes en dicho municipio. Para lograr esto, se busca obtener información directa de la percepción de la comunidad educativa, lo que incluye a estudiantes, profesores, personal administrativo y padres de familia. La calidad educativa puede comprender diversos aspectos, como la eficacia de los métodos de enseñanza, la infraestructura de las instituciones, el nivel de satisfacción de los usuarios y otros elementos relacionados con el entorno educativo. El estudio pretende recopilar datos que permitan evaluar la situación actual de la educación en el municipio y proporcionar información útil para la toma de decisiones orientadas a mejorar la calidad educativa y la satisfacción en los establecimientos educativos de la zona.

En resumen, la participación activa de 1398 personas en la encuesta indica un interés significativo por parte de la comunidad escolar. La división en tres grupos estratégicos, que abarcan desde la comunidad general hasta estudiantes y profesores/directivos docentes, garantiza una visión completa y equilibrada de las percepciones dentro del entorno educativo. Este enfoque multifacético en la recopilación de datos contribuirá a obtener resultados más ricos y contextualizados.

CONCLUSIONES EN GENERALES:

según los resultados del análisis factorial, las variables relacionadas con la participación, la colaboración y el respeto a la diversidad son las que tienen una mayor influencia en la percepción del ambiente escolar. Esto indica que las instituciones educativas pueden mejorar la percepción del ambiente escolar promoviendo estas prácticas. En particular, las instituciones educativas pueden mejorar el ambiente escolar de la siguiente manera:

- Promover la participación de todos los miembros de la comunidad educativa en la toma de decisiones. Esto puede hacerse a través de mecanismos de participación, como los consejos estudiantiles, los consejos de padres de familia y los comités de docentes.

- Fomentar la colaboración entre los diferentes miembros de la comunidad educativa. Esto puede hacerse a través de actividades extracurriculares, proyectos de servicio comunitario y programas de formación docente.

- Promover el respeto a la diversidad de los miembros de la comunidad educativa. Esto puede hacerse a través de programas de sensibilización y formación, así como de medidas para garantizar la inclusión y la equidad. Además de estas prácticas, las instituciones educativas también pueden mejorar el ambiente escolar prestando atención a los siguientes aspectos:

- La seguridad y la comodidad de los espacios físicos.

- La modernidad y la accesibilidad de los recursos tecnológicos. En general, las instituciones educativas deben crear un ambiente escolar que sea seguro, cómodo, moderno, accesible y que promueva la participación, la colaboración y el respeto a la diversidad. Este tipo de ambiente escolar es más probable que genere un aprendizaje positivo y un desarrollo integral de los estudiantes.

Aquí hay algunos ejemplos específicos de cómo las instituciones educativas pueden implementar estas recomendaciones:

- Para promover la participación, las instituciones educativas pueden crear un consejo estudiantil con representación de todos los grados y grupos. Este consejo podría participar en la toma de decisiones sobre temas como el calendario escolar, las actividades extracurriculares y el presupuesto de la institución.

- Para fomentar la colaboración, las instituciones educativas pueden organizar actividades extracurriculares que involucren a estudiantes, docentes y padres de familia. Estas actividades podrían incluir proyectos de servicio comunitario, clubes deportivos y culturales, y eventos artísticos y académicos.

- Para promover el respeto a la diversidad, las instituciones educativas pueden ofrecer programas de sensibilización sobre temas como la inclusión, la equidad y la cultura. También pueden establecer políticas y procedimientos que garanticen que todos los miembros de la comunidad educativa sean tratados con respeto y dignidad.

Ahora en el contexto de las instituciones analizadas de manera individual se hacen las siguientes recomendaciones:

A continuación, se presentan algunas recomendaciones específicas para mejorar la percepción del ambiente escolar en las instituciones educativas:

Participación y respeto a la diversidad

1. Considerar las características personales de los estudiantes en los procesos de evaluación: Esto puede hacerse a través de la diversificación de los instrumentos de evaluación, la adaptación de los contenidos y los métodos de enseñanza a las necesidades individuales de los estudiantes, y la participación de los estudiantes en el proceso de evaluación.
2. Generar espacios de reflexión sobre el respeto a la diferencia: Esto puede hacerse a través de la organización de actividades extracurriculares, la incorporación de contenidos sobre diversidad en el currículo, y la formación de docentes y estudiantes en temas de diversidad.
3. Desarrollar actividades de formación para la ciudadanía y la paz que favorezcan la participación en la comunidad: Esto puede hacerse a través de la organización de actividades extracurriculares, la incorporación de contenidos sobre ciudadanía y paz en el currículo, y la formación de docentes y estudiantes en temas de ciudadanía y paz.
4. Promover la participación de todos los estudiantes en los espacios sociales: Esto puede hacerse a través de la organización de actividades extracurriculares, la conformación de grupos de trabajo y la participación de los estudiantes en la toma de decisiones.
5. Orientar a las familias sobre las formas como son evaluados los estudiantes: Esto puede hacerse a través de reuniones con las familias, la publicación de información sobre la evaluación en la página web de la institución educativa, y la organización de talleres sobre evaluación

Articulación con la comunidad

1. Articularse con la comunidad para proponer actividades que fortalezcan los proyectos de vida de los estudiantes: Esto puede hacerse a través de la colaboración con organizaciones comunitarias, la organización de actividades extracurriculares que involucren a la comunidad, y la participación de los estudiantes en proyectos comunitarios.
2. Invitar a las familias a participar en actividades y proyectos que hacen parte de la vida escolar: Esto puede hacerse a través de la organización de actividades extracurriculares que involucren a las familias, la comunicación regular con las familias, y la participación de las familias en la toma de decisiones
3. Orientar a las familias para que apoyen los procesos de aprendizaje de los estudiantes: Esto puede hacerse a través de reuniones con las familias, la publicación de información sobre el aprendizaje en la página web de la institución educativa, y la organización de talleres sobre aprendizaje.

Ahora, para mejorar la percepción de la vinculación en los proyectos y actividades de la institución educativa, las instituciones educativas pueden:

- Ofrecer oportunidades de participación a todos los miembros de la comunidad educativa. Esto puede hacerse a través de la organización de actividades extracurriculares, la conformación de grupos de trabajo y la participación de los miembros de la comunidad educativa en la toma de decisiones.
- Valorar las contribuciones de los miembros de la comunidad educativa. Esto puede hacerse a través de la comunicación regular con los miembros de la

Página 31 de 58

comunidad educativa, la expresión de agradecimiento por sus contribuciones, y el reconocimiento de sus logros.

- Crear un ambiente de respeto y colaboración. Esto puede hacerse a través de la promoción de valores como la equidad, la inclusión y el trabajo en equipo.

Es importante señalar que estas recomendaciones son solo una guía general. Las instituciones educativas deben adaptarlas a sus propias necesidades y contexto específico.

Presentado por:

Universidad de Antioquia Facultad de Ciencias Exactas y Naturales

Centro de Extensión

12. ANÁLISIS DEL ESTADO DE LOS PLANES DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL – PMI- 2023

Este es un subproceso del área de Calidad Educativa que busca apoyar la gestión de los planes de mejoramiento institucional cuya finalidad principal es: “Realizar acompañamiento a la ejecución, seguimiento y evaluación de los Planes de Mejoramiento Institucional – PMI, de los EE con el fin de garantizar que incidan en el mejoramiento de la calidad de la educación”.

En el informe de Gestión del Área de Calidad Educativa 2020 – 2023, se pudo evidenciar que:

En el proceso de acompañamiento y seguimiento al 100% de los EE oficiales en la formulación y ejecución de los PMI, se encontraron los siguientes aspectos a mejorar:

- La formulación de los PMI, en el 70% de los EE no obedece a los resultados de las Autoevaluaciones Institucionales
- La formulación de los PMI, en la mayoría de los EE, no es utilizada como una herramienta de planeación y de mejora continua
- El 80% de los EE no realiza seguimiento y evaluación de sus indicadores
- Existe muy poca trazabilidad entre la Autoevaluación Institucional, el PMI y el Plan Anual de Inversiones
- El 40% de los directivos de los EE oficiales no ven al PMI como una herramienta para la planeación de la gestión escolar, y cuando lo formulan no lo hacen de manera participativa

Como conclusión se puede decir que aún existen dificultades por parte de los directivos para asumir el PMI como una herramienta de planeación en la Gestión Escolar, por lo tanto, la Secretaría de Educación debe realizar un gran esfuerzo en el acompañamiento y capacitación a los directivos en el sentido de hacer entender y comprender que las herramientas de planeación en un EE hacen parte del mejoramiento continuo.

13. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS AUTOEVALUACIONES INSTITUCIONALES DE LAS I.E. OFICIALES – 2023.

La **Autoevaluación Institucional** es el momento en el que el establecimiento educativo recoge, recopila, sistematiza, analiza y valora toda la información relacionada con el desarrollo de sus acciones y sus resultados en cada una de las cuatro áreas de gestión. La autoevaluación permite a la institución identificar sus fortalezas y oportunidades, con lo que podrá definir y poner en marcha un plan de mejoramiento en la siguiente etapa. Asimismo, la autoevaluación cumple una función esencial durante la aplicación del plan de mejoramiento, ya que a través de ésta se podrá establecer qué tanto se ha avanzado, cuáles son los resultados y qué ajustes se requieren.

Por lo anterior, el MEN insta a todos los EE oficiales y no oficiales a realizar la autoevaluación Institucional al finalizar el año lectivo, o al inicio del mismo con el fin de conocer en detalle cuales fueron los logros y dificultades se presentaron en el cumplimiento del Plan Operativo en el marco de la ejecución del PEI, para lo cual pone a disposición dos GUÍAS No 4 y 34.

La ruta para elaborar la autoevaluación Institucional inicia desde el acto administrativo emitido por la Secretaría de Educación al inicio de la vigencia, dando las orientaciones generales a los EE oficiales, en el marco de la GUÍA No 34 del MEN, es decir, teniendo en cuenta las cuatro Áreas de Gestión, y en el transcurso del año se realiza un proceso de acompañamiento y asistencia técnica a los EE que así lo requieran.

En este documento se hará un análisis general de los resultados de todas las IE oficiales urbanas y rurales del Municipio de Apartadó, y con esta información, alimentar el Plan Sectorial Educativo, el Plan de Apoyo al Mejoramiento- PAM, el Plan Territorial de Formación Docente – PTFD, y demás áreas de la Secretaría.

Instituciones evaluadas que entregaron información a tiempo y completa

No	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	Urbano/Rural	A tiempo	Componentes evaluados/93
1	Campo Alegre	Urbano		92
2	Cadena las Playas	Urbano		95
3	Heraclio Mena Padilla	Urbano		93
4	Madre Laura	Urbano		93
5	José Celestino Mutis	Urbano		78
6	José Joaquín Vélez	Urbano		89
7	San Francisco de Asís	Urbano		93
8	San Pedro Claver	Urbano		92
9	San José Obrero	Urbano		91
10	Alfonso López	Urbano		93
11	Santa María de la Antigua	Urbano		90
12	San Juan Bosco	Urbano		91
13	La Paz	Urbano		92
14	Policarpa Salavarrieta	Urbano		97
15	Arenas Altas	Rural		92
16	Indigenista Bagará	Rural		93
17	Pedronel Durango	Rural		90
18	Churidó	Rural		84

19	Reposo	Rural		90
20	Bartolomé Cataño	Rural		92
21	Puerto Girón	Rural		92

Fuente: documento análisis Autoevaluación Institucional – 2023

De acuerdo con el cuadro anterior, fueron evaluadas 21 EE, de las cuales el 67% son urbanas y el 33% rural, de éstas, según la tabla anterior se puede verificar que:

1. 12 EE entregaron a tiempo, es decir, el 57.1%.
2. 9 EE no cumplieron con las entregas a tiempo, es decir, el 42.8%.
3. Sólo 5 EE presentaron las Autoevaluaciones con el 100% de los componentes evaluados.

Estado de los componentes evaluados por áreas de gestión

En la siguiente tabla se podrá observar la cantidad de componentes evaluados por cada Área de Gestión en la totalidad de los EE en el año 2019 y el estado en que se encuentran

COMPONENTES	AREAS DE GESTIÓN				
	Directiva	Académica	Administrativa	Comunidad	TOTALES
EXISTENCIA	55	38	37	34	164
PERTINENCIA	129	85	105	64	383
APROPIACIÓN	371	213	227	145	956
MEJORAMIENTO CONTINUO	130	67	171	45	413
Totales	685	403	540	288	1916

De acuerdo con la información del cuadro anterior se puede observar que:

- El 28.6% de los componentes del área de Gestión Directiva se encuentra en estado de Existencia/Pertinencia, es decir, para Plan de Mejoramiento
- El 30.5% de los componentes del Área de Gestión Académica, se encuentra en estado de E/P, es decir, para Plan de Mejoramiento
- El 26.3% de los componentes del Área de Gestión Administrativa se encuentra en estado de E/P, es decir, para Plan de Mejoramiento
- El 34.0% de los componentes del Área de Gestión Comunitaria se encuentran en estado E/P, es decir, requieren Plan de Mejoramiento
- El 28.7% del total de los componentes evaluados se encuentran en estado de E/P, es decir, que requieren Plan de Mejoramiento.
- El 49.8% del total de los componentes evaluados se encuentran en estado de Apropiación, es decir, en estado deseado
- 21.5% de los componentes evaluados se encuentran en estado Mejoramiento Continuo
- En conclusión: el 28.7% se encuentran en estado NO deseado y el 71.3% en deseado.



De la lectura anterior, se puede inferir que:

- Las Áreas de Gestión que requieren mayor atención son la Académica y la Comunitaria
- El porcentaje de componentes críticos es muy alto, lo cual implica que se generen mayores acciones de mejora y que se evidencie en los PMI.

Componentes críticos por áreas de gestión y establecimientos educativos – 2023.

Establecimientos Educativos	Directiva		Administrativo		Académico		Comunidad	
	E	P	E	P	E	P	E	P
ALFONSO LOPEZ	6	17	2	6	2	0	4	5
POLICARPA	1	9	0	3	0	2	0	1
LA PAZ	0	0	0	3	0	6	0	0
SANTA MARÍA	2	9	3	9	2	9	3	8
SAN JUAN BOSCO	11	10	3	8	5	8	0	4
SAN JOSÉ OBRERO	2	11	7	4	8	5	3	2
SAN PEDRO CLAVER	1	11	1	7	0	5	0	3
SAN FRANCISCO DE ASIS	2	6	2	2	1	3	0	3
JJ VELEZ	0	1	1	4	1	2	0	0
J.C. MUTIS	0	5	0	11	0	5	0	5
MADRE LAURA	0	0	0	0	0	0	0	0
HEMEPA	13	15	1	0	16	3	13	1
CADENA LAS PLAYAS	1	0	0	0	0	4	0	2
REPOSO	0	1	3	5	0	5	2	6
PEDRONEL	10	9	4	6	1	5	6	4
CHURIDÓ	0	9	2	14	0	14	0	6
CAMPO ALEGRE	0	3	0	1	0	0	0	1
BARTOLOMÉ	0	2	0	7	0	3	0	2
PUERTO GIRÓN	0	0	0	1	0	0	0	1
BAGARÁ	2	0	0	2	0	1	0	1
ARENAS ALTAS	4	11	8	12	2	5	3	9
TOTALES	55	129	37	105	38	85	34	64

Fuente: Documento análisis Autoevaluación Institucional - 2023

Realizando una lectura al cuadro anterior, se pueden obtener los siguientes datos:

- 7 EE presentan mayores porcentajes de componentes críticos en la Gestión Directiva (Alfonso López, San Juan Bosco, Heraclio Mena Padilla, Pedronel Durango, Arenas Altas, San José Obrero y San Pedro Claver)
- 4 EE presentan mayores porcentajes de componentes críticos en la Gestión Académica (Heraclio Mena Padilla, Santa María, San Juan Bosco y Arenas Altas)



- 9 EE presentan mayores porcentajes de componentes críticos en la Gestión Administrativa (Alfonso López, Santa María, San Juan Bosco, San José Obrero, José Celestino Mutis, Reposo, Pedronel Durango, Churidó y Arenas Altas)
- 5 EE presentan mayores porcentajes de componentes críticos en la Gestión Comunitaria (Alfonso López, Santa María, Heraclio Mena Padilla, Pedronel Durango y Arenas Altas)
- 5 EE presentan altos porcentajes de componentes críticos en 3 Áreas Gestión (Alfonso López, San Juan Bosco, Heraclio Mena Padilla, Pedronel Durango y San José Obrero)
- 1 EE presenta altos porcentajes de componentes críticos en las 4 Áreas de Gestión: Arenas Altas

De la lectura anterior se puede precisar que seis (6) Establecimientos Educativos requieren de acompañamiento en la elaboración y seguimiento de los PMI, dado que presentan dificultades en la mayoría de sus Áreas de Gestión, en especial, el CER Arenas Altas.

Conclusiones generales

Como conclusiones generales se tienen:

- Seis (6) Establecimientos Educativos requieren de acompañamiento en la elaboración y seguimiento de los PMI, dado que presentan dificultades en la mayoría de sus Áreas de Gestión, en especial, el CER Arenas Altas.
- Las Áreas de Gestión que requieren mayor atención son la Académica y la Comunitaria
- El porcentaje de componentes críticos es muy alto, lo cual implica que se generen mayores acciones de mejora y que se evidencie en los PMI.
- Que, sólo el 33.3% de los EE oficiales del Municipio de Apartadó se encuentran con sus PEI y sus respectivas Áreas de Gestión en estados deseables, es decir, en estados de Apropiación y Mejoramiento continuo.
- El 38.0% de los EE requieren de una revisión y acompañamiento para la elaboración de Planes de Mejoramiento en sus procesos, dado que se encuentran con más del 30% de sus componentes en estados NO deseados
- Cuestionable que tres de los EE se encuentren con porcentajes bajos de componentes críticos pero que, históricamente los resultados de las Pruebas Saber han sido muy bajos y se están ubicados en la Categoría D.
- Se observa también que 5 EE presentan desmejora en los componentes con respecto al año anterior, lo cual se puede interpretar que NO le aplicaron Plan de Mejoramiento.
- 7 EE tienen entre el 30 y el 50% de sus componentes en estado crítico, es decir, para Planes de Mejoramiento.
- 2 EE tienen entre el 20 y 29% de sus componentes en estado crítico
- 4 EE tienen entre 2.0 y el 11.0% de sus componentes en estado crítico.
- 1 EE tiene más del 50% de sus componentes en estado crítico
- 7 EE presentan el 100% de sus componentes en estados deseados.
- Que todavía falta continuar ajustando y tener en cuenta dentro de la Auto Evaluación Institucional la Identidad Institucional frente a las pertinencias de los PEI, con relación a los contextos, sociales, económicos y culturales de los estudiantes, sus familias y el entorno.

- Hay que tener más claridad y coherencia entre la Auto Evaluación Institucional y el PMI y que sea conocido y compartido por todos los integrantes de la Comunidad Educativa.
- Algunas I.E. todavía aún no tienen claro los criterios para las valoraciones, y lo están haciendo solo por diligenciar un formato y entregarlo a la SEM.

Recomendaciones

1. Continuar Actualizando la Visión, Misión, los principios y valores que regirán el desarrollo institucional en el marco del horizonte Institucional, y que sea socializado y compartido por todos los integrantes de la Comunidad Educativa, ya que cada uno de éstos deben ser evaluados dentro del proceso.
2. Que los resultados de las Autoevaluaciones Institucionales se conviertan en los insumos para la elaboración de los PMI y que sea un proceso estructurado por el equipo de gestión institucional, con unos indicadores, objetivos y metas claras, alcanzables, medibles, coherentes con el seguimiento Trimestral.
3. Que se pueda evidenciar más empoderamiento, compromiso y conocimiento de la Guía 34 en las cuatro Áreas de Gestión, para que así puedan tener los elementos necesarios y poder realizar una Auto Evaluación Institucional objetiva que involucre todos los actores y la responsabilidad de cada uno dentro del proceso, teniendo en cuenta:
 - La Planeación Estratégica
 - Horizonte Institucional
 - Aprendizaje Cooperativo
 - Cambio e Innovación Constante.
4. Realizar las Auto Evaluaciones en el Formato oficial, no hacerle cambios, dado que, al manipularlo lo desconfiguran, lo cual no les permite consolidar cada una de las áreas de Gestión.
5. Exhortar a los directivos para que las Autoevaluaciones sean entregadas a tiempo
6. Hacer una lectura y análisis a la evaluación del Plan de Mejoramiento del año anterior, para ver que se cumplió, y que quedó pendiente, según los resultados de sus indicadores e incluirlo, si es posible, en el plan actual.
7. Definir las estrategias puntuales que permitan mejorar los procesos en cada una de las cuatro (4) Áreas de Gestión enfatizando en los procesos y componentes que presenten mayor debilidad
8. Socializar con la comunidad y, en especial con todos los docentes los resultados de la autoevaluación vinculándolos al proceso de elaboración de estrategias para el mejoramiento
9. Coordinar con el área de Calidad Educativa para que se presente acompañamiento a los EE en temas como:
 - Formulación de los PMI a partir de las autoevaluaciones Institucionales
 - Verificar trazabilidad entre PEI - Autoevaluación Institucional – PMI – Plan Operativo Anual
 - Elaboración de la Ruta del Mejoramiento
 - Seguimiento y evaluación al cumplimiento y la ejecución de los PMI.

14.RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE APARTADÓ - 2023

Para el caso del Municipio de Apartadó, el proceso de evaluación de los docentes y directivos docentes fue asignado al área de Calidad Educativa en el marco del Subproceso D0102, liderado por el profesional Universitario de Evaluación.

A continuación, se presentan los resultados de las evaluaciones de los docentes y directivos docentes con su respectivo análisis.

14.1. CONSOLIDADO DEL TOTAL DE DOCENTES EVALUADOS POR ÁREAS

Según cargo		Según Zona	
Áreas	Número	Zona	Número
Ciencias Naturales	29	Rural	107
Ciencias Sociales	21	Urbano	338
Ed. Artística	8	Total	445
Ed. Ética y en Valores	12		
Ed. Física, recreación y Deportes	15		
Ed. Religiosa	6		
Humanidades, Lenguaje y lengua extranjera	62		
Matemáticas	26		
Tecnología e informática	23	Nivel	Número
Ciencias Económicas	8	Preescolar	25
Ciencias Políticas	4	Básica Secundaria	208
Filosofía	6	Media	212
TOTAL		Total	445

14.2. ROMEDIOS DE LAS COMPETENCIAS EVALUADAS DE LOS DOCENTES Y PUNTAJES MÍNIMOS Y MÁXIMOS OBTENIDOS

Competencias evaluadas		Número de directivos	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Promedio	Desviación Estándar
FUNCIONALES	Dominio curricular	445	70	100	92.5	5.9
	Planeación y organización	445	50	100	90.8	5.8
	Pedagógica y didáctica	445	70	100	91.1	6.8
	Evaluación del aprendizaje	445	60	100	90.8	6.9
	Uso de recursos	445	50	100	91.2	7.1
	Seguimiento a procesos	445	65	100	90.7	5.9
	Comunicación Institucional	445	70	100	91.2	5.6

	Interacción comunidad - entorno	445	50	100	90.3	7.5
Total Funcionales		445	70	100	91.1	5.1
COMPORTAMENTALES	Liderazgo	2	75	80	77.5	3.5
	Comunicación y relaciones	113	70	100	92.5	5.0
	Trabajo en equipo	287	60	100	90.8	6.4
	Negociación y mediación	345	60	100	91.1	8.6
	Compromiso social e institucional	155	70	100	90.8	5.0
	Iniciativa	351	60	100	91.2	6.9
	Orientación al logro	70	80	98	94.9	4.0
Total comportamentales		445	60	98	91.9	92.2
Puntaje total		445	61	100	91.1	92.9

Fuente: documento análisis Evaluación de Desempeño Docente - 2023

14.4. PORCENTAJE DE DOCENTES POR CATEGORÍAS

En la siguiente tabla se muestra la cantidad de docentes que fueron evaluados y el porcentaje obtenido en cada categoría

PORCENTAJE DE DOCENTES POR CATEGORÍAS		
Categorías	Número	%
No satisfactorio	0	0
Satisfactorio	130	29.2
Sobresaliente	315	70.8
Total	445	100

14.5. PROMEDIOS DE LAS COMPETENCIAS EVALUADAS DE LOS DIRECTIVOS DOCENTES Y PUNTAJES MÍNIMOS Y MÁXIMOS OBTENIDOS

Competencias evaluadas		Número de directivos	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Promedio	Desviación Estándar
FUNCIONALES	Planeación organización	17	85	100	93.8	5.0
	Ejecución	17	90	98	91.7	6.0
	Pedagógica y didáctica	17	87	98	93.7	3.8
	Innovación - direccionamiento	17	85	98	92.7	3.9
	Administración	17	86	100	93.6	4.4
	Gestión Talento Humano	17	80	98	92.4	5.5
	Comunicación Institucional	17	81	98	93	4.9

	Interacción comunidad - entorno	17	80	98	92.8	5.3
Total Funcionales		17	85.8	98	93	4.3
Comportamentales	Liderazgo	11	80	100	92.7	5.9
	Comunicación y relaciones	5	90	100	94.8	4.6
	Trabajo en equipo	3	90	100	94	3.5
	Negociación y mediación	4	90	100	95.5	4.1

14.6. PORCENTAJE DE DIRECTIVOS DOCENTES POR CATEGORÍAS

En la siguiente tabla se muestra la cantidad de docentes que fueron evaluados y el porcentaje obtenido en cada categoría

PORCENTAJE DE DIRECTIVOS POR CATEGORÍAS		
Categorías	Número	%
No satisfactorio	0	0
Satisfactorio	2	11.8
Sobresaliente	15	88.2
Total	17	100

COMPETENCIAS DONDE SE PRESENTARON BAJOS PROMEDIOS.

Las competencias que fueron causales de bajos promedios en 10 docentes fueron las siguientes:

- **Funcionales:** Uso de recursos, Planeación y Organización Académica, Interacción con el entorno
- **Comportamentales:** Trabajo en equipo y Negociación y mediación

14.7. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Año a año se realiza un proceso de orientación los directivos docentes sobre cómo direccionar la evaluación de desempeño de los docentes cobijados bajo el decreto 1278 de 2002 y su decreto reglamentario 3782 de 2007 y con los resultados del análisis se desarrollan acciones de mejora, capacitaciones, planes de mejoramiento y sirve como insumo para la elaboración del Plan Territorial de Formación Docente y el PAM.

A continuación, se presentan la cantidad de docentes y directivos docentes evaluados durante el cuatrienio:

- 2020: 256 docentes y 15 directivos
- 2021: 290 docentes y 15 directivos
- 2022: 292 docentes 17 directivos
- 2023: 445 docentes y 17 directivos

De acuerdo con los resultados generales de estas evaluaciones se ha venido observando un proceso de mejora en la interpretación, aplicación y uso de los resultados de las evaluaciones por parte de los directivos, de tal manera que ésta se haga cada vez más objetiva.

La situación actual de los resultados de la evaluación docente y directivos es la siguiente:

- El 29.2% de los resultados es satisfactorio para los docentes y 11.7% para los directivos
- El 70.7% de los resultados es sobresaliente para los docentes y el 88.2% para los directivos
- 14 docentes se encuentran en período de prueba, de los cuales 14 fueron evaluados y 2 de ellos, aún no se han evaluado (uno por maternidad y otro por no cumplir con el tiempo)
- 8 docentes de 6 EE requieren de planes de mejora en las distintas competencias evaluadas (Comportamentales y funcionales) por obtener bajos promedios en las mismas
- Las competencias de más bajos promedios son las funcionales
- El promedio de la ponderación en las competencias Funcionales es de 56.7 de 70
- El promedio de la ponderación de las competencias comportamentales es de 24.42 de 30
- El promedio general de los docentes es de 88.5, es decir, que la mayoría de nuestros docentes se encuentran en la categoría de satisfactorio
- El promedio general de los directivos docentes es de 91.74, es decir, que nuestros directivos se encuentran en la categoría sobresaliente

De acuerdo con la información anterior, se puede concluir que el 98.1% de los docentes cobijados por el decreto 1278 de 2002 y su decreto reglamentario 3782 de 2007, **NO URGEN DE PROCESOS DE CAPACITACIÓN EN LAS DISTINTAS COMPETENCIAS EVALUADAS**, ya que éstos se encuentran en la categoría **SATISFACTORIA**, pero con un promedio muy alto: 88.5

Por otro lado, el 100% de los directivos docentes se encuentran también en la categoría **SOBRESALIENTE**, con lo cual se infiere que tampoco requieren de procesos de formación en las competencias evaluadas.

No obstante, la Entidad Territorial sí debe incluir en su Plan de Apoyo al Mejoramiento procesos de formación en temas que son corte legal, como:

- Educación Inicial
- Etnoeducación
- Andragogía
- Proyectos Transversales
- Educación Inclusiva
- Trabajo en equipo

Otros temas que permitan mejorar las condiciones socioemocionales de los docentes y directivos docentes y los aprendizajes de los estudiantes, y por ende los resultados de las evaluaciones externas:

- Competencias Socioemocionales
- Prevención de riesgos
- Competencias en uso y apropiación de Tecnologías de la Información, TICs
- Evaluación basada en competencias y evidencias
- Procesos de evaluación formativa
- Investigación escolar
- Diseño de contenidos para plataformas digitales

14.8. RECOMENDACIONES GENERALES

La Secretaria de Educación y Cultura debe verificar y acompañar a los EE en los siguientes aspectos:

- 1. Verificar en las visitas de seguimiento que los directivos concierten con los docentes que son sujetos de evaluación, las contribuciones individuales, de acuerdo con la Guía 31 y teniendo en cuenta las cuatro áreas del PEI.
- 2. Realizar acompañamiento y seguimiento, para verificar que los directivos cumplan con su rol de evaluadores a los docentes de acuerdo con las orientaciones expresas en los artículos 19° y 20° del decreto 3782, de tal manera que se garantice un proceso de evaluación objetiva y rigurosa.
- 3. Que los resultados del Análisis de las Evaluaciones de los Docentes sean tenidos en cuenta en la Formulación del Plan Territorial de Formación y que los Planes de Mejoramientos Profesionales sean socializado con la Comunidad Educativa por cada uno de los directivos,
- 4. Realizar seguimiento a los planes de desarrollo personal y profesional para la superación de las debilidades detectadas en las competencias funcionales y comportamentales de los docentes, y anexarlas en la evaluación cuando la entreguen a la SEM, ya que aparecen al año siguiente con promedios altos, y sin el debido soporte.
- 5. Verificar que los directivos sí realicen los respectivos planes de desarrollo personal a los 8 docentes que presentaron bajos promedios en las competencias evaluadas
- 6. Realizar las acciones administrativas cuando los evaluados y evaluadores no cumplen los roles y responsabilidades que les corresponde

15. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LAS PRUEBAS SABER 11° DE LA ENTIDAD TERRIOTRIAL – 2023.

Comparativo resultados Pruebas Saber 11° - 2023 vs 2024 por establecimientos educativos oficiales y no oficiales

No	Establecimientos Educativos	Puntaje 2024	Puntaje 2023	Diferencia
1	Colegio Cooperativo	317	326	-9
2	Instituto Uniban	308	307	+1
3	Madre Laura	285	276	+9
4	Colegio Americano	269	275	-6
5	San Francisco de Asís	268	252	+16
6	IER Reposo	258	237	+21
7	Cadena las Playas	256	227	+29
8	Colegio Adventista	255	268	-13
9	José Celestino Mutis	254	249	+5
10	Campo Alegre	253	245	+8
11	IER Pedronel Durango	253	236	+17
12	Heraclio Mena Padilla	247	248	-1
13	José Joaquín Vélez	246	244	+2
14	Alfonso López	245	235	+10
15	La Paz	245	242	+3

16	San Pedro Claver	244	229	+15
17	Santa María de la Antigua	242	238	+4
18	Policarpa Salavarrieta	241	236	+5
19	IER Churidó	234	217	+17
20	IER Bartolomé Cataño	229	216	+13
21	San Juan Bosco	224	217	+7
22	San José Obrero	222	226	-4
23	IER Puerto Girón	214	208	+6
24	IER Indigenista Bagará	171	175	-4

Tabla No 01.

15.1. PUNTAJES GLOBALES POR EE MAYORES QUE 250 PUNTOS - 2024

No	ESTABLECIMIENTO SEDUCATIVOS	No ESTUDIANTES CON PUNTAJES MAYORES QUE 300	No ESTUDIANTES CON PUNTAJES ENTRE 250 y 299	No ESTUDIANTES EVALUADOS
1	MADRE LAURA	47	46	119
2	INSTITUTO UNIBAN	27	14	41
3	COLEGIO COOPERATIVO CARB	25	10	35
4	SAN PEDRO CLAVER	24	53	183
5	SAN FRANCISCO DE ASÍS	22	38	95
6	JOSÉ CELESTINO MUTIS	18	58	147
7	JOSÉ JOAQUÍN VÉLEZ	18	48	151
8	LA PAZ	13	19	79
9	HERACLIO MENA PADILLA	13	34	110
10	REPOSO	10	35	84
11	CADENA LAS PLAYAS	8	15	43
12	ALFONSO LÓPEZ	8	40	106
13	COLEGIO AMERICANO	8	16	32
14	POLICARPA SALAVARRIETA	7	19	65
15	COLEGIO ADVENTISTA	6	15	40
16	SANTA MARÍA	5	20	52
17	CAMPO ALEGRE	5	12	38
18	PEDRONEL DURANGO	3	13	31
19	SAN JUAN BOSCO	3	8	39
20	GUINEO	1	6	
21	PUERTO GIRÓN	1	1	21
22	CHURIDÓ	0	7	20
23	SAN JOSÉ OBRERO	0	6	35
24	BARTOLOMÉ CATAÑO	0	4	21
25	INDIGENISTA BAGARÁ	0	1	23

Tabla No 02

15.2. HISTÓRICO PUNTAJES GLOBALES APARTADÓ Vs COLOMBIA 2020
– 2024

Entidad	2020	2021	2022	2023	2024
Colombia	252	252	254	257	260
Apartadó	239	234	241	243	252

Tabla No 03

15.3. HISTÓRICO RESULTADOS PÓR ÁREAS APARTADÓ Vs COLOMBIA
2020 – 2024

Áreas	Apartadó					Colombia				
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
L.C.	51	51	52	52	54	53	53	54	54	54
MTMT	49	47	48	49	50	52	51	52	52	53
C.SOC.	47	45	46	47	48	49	48	48	49	49
C.NAT.	46	45	47	47	49	49	49	50	50	51
ING.	45	46	49	49	51	48	50	51	52	52
Promedios	47.6	46.8	48.2	48.8	50.4	50.2	50.2	51	51.4	51.8

Tabla No 04

15.4. CLASIFICACIÓN POR CATEGORÍAS 2023 Vs 2024

No	ESTABLECIMIENTO SEDUCATIVOS	Categoría 2023	Categoría 2023
1	Colegio Cooperativo CARB	A+	A+
2	Instituto Uniban	A+	A+
3	Madre Laura	A	A
4	Colegio Americano	A	A
5	Colegio Adventista	B	B
6	San Francisco de Asís	B	B
7	José Celestino Mutis	B	B
8	Heraclio Mena Padilla	C	C
9	José Joaquín Vélez	C	C
10	Policarpa Salavarrieta	C	C
11	IER Pedronel Durango	C	C
12	Campo Alegre	C	
13	Cadena las Playas	C	C
14	La Paz	C	C
15	Alfonso López	C	C
16	IER Reposo	C	C
17	Santa María	D	C
18	San Pedro Claver	D	C
19	San José Obrero	D	D
20	IER Churidó	D	D
21	San Juan Bosco	D	D
22	IER Bartolomé Catño	D	D
23	Puerto Girón	D	D
24	IER Indigenista Bagará	D	D
25	IER Guineo	D	D

Tabla No 05

ANÁLISIS DE DATOS

De acuerdo con las tablas anteriores se pueden inferir las siguientes conclusiones:

- **De la tabla No 01.** El 24 Establecimientos Educativos evaluados en el año 2024, el 75% aumentaron significativamente sus Puntajes Globales con respecto al año anterior, lo cual se reflejó en el cambio de Categoría de dos (2) Establecimientos Educativos urbanos, tal como se observa en la tabla No

05 y el mejoramiento de otras dos en el índice Global muy cercano al cambio de categoría. También se observa en esta tabla que los bajos Puntajes Globales pertenecen a las IER.

- **De la Tabla No 02.** Se observa que 272 estudiantes obtuvieron puntajes mayores que 300, lo que equivale al 18% aproximadamente del total que presentaron las pruebas. Esto comparativamente con los años anteriores, demuestra un gran aumento y refleja cierta homogeneidad en los promedios altos de los EE. También se observa en esta tabla que, los EE con mayor Número de estudiantes evaluados, presentan mayor número de Puntajes Globales obtenidos, con lo cual se desvirtúa la creencia de que, a mayor Número de estudiantes, menor posibilidad de obtener mejores Puntajes. Por otro lado, 538 estudiantes obtuvieron puntajes entre 250 y 299 puntos, lo que equivale al 35.8% del total, lo anterior quiere decir que 810 estudiantes estuvieron por encima del promedio nacional, es decir, el 54% aproximadamente, de los estudiantes que presentaron las pruebas.
- **De la Tabla No 03 y 04.** Se puede deducir que, tanto la Entidad Territorial, como la nación, vienen aumentando sus Puntajes Globales y promedios en las áreas en los últimos cuatro (4) años.
- **De la tabla No 05.** Esta tabla refleja las consecuencias de los aumentos en los promedios en las áreas y los Puntajes Globales.

15.5. RECOMENDACIONES GENERALES

Ante este panorama, desde el área de Calidad Educativa se proponen las siguientes recomendaciones:

❖ Para el Municipio

- Destinar recursos propios para la ejecución del PRE-ICFES Municipal
- Con recursos propios apoyar a los EE para que todos los estudiantes del grado 10° realicen la prueba PRE-SABER 10° que aplica el ICFES.
- Brindar apoyo especial para aquellos EE que históricamente vienen presentando bajos resultados.
- Destinar recursos para el mejoramiento de las Bibliotecas Escolares (dotación e infraestructura)

❖ Para la Secretaría de Educación

- Fortalecimiento de los CIA de las 5 áreas que evalúa el ICFES
- Formular un “Plan de Mejoramiento conjunto” con los EE que se encuentran en la categoría D
- Reactivar la Estrategia de Matemáticas en las Calles
- Crear una estrategia que permita estimular a los EE que logren avances en indicadores como:
 - Índice de reprobación escolar
 - Mejoramiento resultados pruebas externas
 - Índice de deserción escolar
 - Cumplimiento de Calendario académico
- Institucionalizar la Investigación como Cátedra en el Plan de Estudios
- Fortalecimiento de la estrategia “Apartadó Lee y Escribe a lo Bien”



- Implementar un proceso de formación docente para que, desde todas las áreas, se fomente la lectura crítica y la Evaluación por Competencias basada en Evidencias

❖ **Para los Establecimientos Educativos**

- Institucionalizar el PRE- ICFES trimestral en todos los grados
- Crear estrategias para que los estudiantes de la media realicen, de manera obligatoria, los PRE-ICFES que dispone el ICFES en su plataforma
- Capacitaciones docentes para que diseñen y evalúen con pruebas por competencias
- Que en los grados 10° y 11° la asignatura de inglés se enfoque en los aspectos que evalúe el ICFES
- Realizar seguimiento a la aplicación y uso del material del Currículo Sugerido en inglés propuesto por el MEN
- Que la Cátedra de Lectura y Redacción se le dé un enfoque de lectura crítica
- Promover procesos de capacitación a los docentes para que desde todas las áreas se promueva la lectura crítica
- Motivar a los estudiantes de 10° para que presenten la prueba PRE-SABER 10°
- Que el consejo académico asuma el rol de realizar seguimiento continuo a los procesos de planeación y evaluación
- Verificar que la planeación de las áreas sí se realiza atendiendo a los DBA y Matrices de referencia que dispone el MEN

16. NECESIDADES DE FORMACIÓN IDENTIFICADAS.

Este apartado da cuenta del conglomerado de necesidades de actualización, innovación e investigación de los docentes y directivos docentes, en los diferentes niveles educativos (primera infancia, preescolar, básica y media) en zonas (rural o urbana) y en la atención a grupos poblacionales (étnico, adultos, excepcionales, en situaciones de vulnerabilidad) que se identificaron a partir de los diagnósticos realizados.

A continuación, se presenta un listado de los insumos de los cuales se obtuvo la información que permitieron los análisis y las respectivas necesidades identificadas:

INSUMOS	NECESIDADES IDENTIFICADAS
• Informe Autoevaluación institucional • La evaluación de docentes y directivos (2277/79) • Las evaluaciones de periodo de prueba y desempeño (1278/02) • El Seguimiento a Planes de Mejoramiento Institucionales – PMI • Los informes del rendimiento escolar (Evaluaciones internas)	1. Fortalecimiento de la planeación como elemento esencial en la gestión escolar 2. Fortalecer las competencias básicas de los niños niñas y jóvenes en cada uno de los Establecimientos Educativos 3. Desarrollo de un proceso continuo y concertado de aseguramiento de la calidad educativa, de la evaluación formativa, el fortalecimiento a la gestión de planes de apoyo, al mejoramiento continuo y mejoramiento de ambientes de aprendizaje.



- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Análisis de los resultados de las Pruebas Saber 11°• Informes de gestión del área de Calidad Educativa• Encuestas aplicadas a los docentes y directivos docentes sobre el uso de las TICs• Estudio de percepción de la comunidad educativa realizado por la UdeA.• Informe de investigación de la Mesa de Educación Superior – MESU, sobre la formación docente. | <ol style="list-style-type: none">4. Fortalecimiento del acceso, uso crítico, creativo y pedagógico de medios Tecnológicos de Información y Comunicación, en especial, para atender a la población en condiciones de virtualidad y diseño de contenidos para plataformas digitales5. Fortalecimiento de la capacidad de Gestión de los docentes y Directivos docentes para la aplicación e implementación de la ruta del mejoramiento que conlleve al mejoramiento continuo de la calidad educativa.6. Construcción e implementación de un sistema institucional de evaluación por competencias que priorice los procesos de evaluación formativa.7. Desarrollo de competencias y habilidades socioemocionales8. Fortalecimiento de competencias de una segunda lengua (inglés)9. Fortalecimiento de competencias en las áreas de Ciencias Naturales y Ciencias Sociales10. Formaciones docentes y directivos docentes para atender a la diversidad, en especial, la Población con Discapacidad y población afrocolombiana11. Formación a docentes de Educación Inicial en la implementación de las nuevas Bases Curriculares definidas por el MEN.12. Investigación Escolar como método de aprendizaje significativo13. Formación en Modelos flexibles para atender la ruralidad, los adultos, grupos étnicos y población vulnerable identificada en el sector urbano14. Estrategias para la adecuada resolución de conflictos.15. Promover procesos de formación en lectura crítica desde todas las áreas16. Capacitación en diseño de pruebas y evaluación por competencias basadas en evidencias17. Cualificación de los docentes en formación avanzada |
|--|--|

17. HORIZONTE DEL PLAN DE FORMACIÓN TERRITORIAL DE FORMACIÓN

17.1. MISIÓN

Articular la formación docente con los desafíos estratégicos definidos en el Plan Decenal de Educación 2016 – 2026 con el Plan de Desarrollo Municipal, “Apartadó, Unidos por la Vida 2024 – 2027”, los indicadores de calidad y el análisis a la evaluación a los docentes, para posteriormente sustentar las líneas estratégicas que desarrollarán el PTFD, promoviendo la política de formación que deberá proveer los fundamentos que permitan potenciar las competencias profesionales de directivos y docentes en beneficio del mejoramiento continuo de la calidad de la educación.

17.2. VISIÓN

En el 2027 el Municipio de Apartadó tendrá una política de formación implementada y consolidada que será referente para otras Entidades Territoriales Certificadas en educación por contar con estrategias pertinentes que lleven al mejoramiento continuo de las prácticas profesionales de los docentes y directivos docentes.

17.3. PRINCIPIOS.

Transparencia: Las acciones realizadas en el desarrollo de este plan tendrán la suficiente claridad logística, presupuestal y contractual que garanticen una ejecución sujeta a la normatividad y principios éticos definidos por la administración municipal.

Pertinencia: Se parte de la construcción de un diagnóstico contextualizado, que da cuenta del estado real de la apropiación competencias y los desempeños que registran los docentes de los Establecimientos educativos del municipio, para posteriormente generar estrategias acordes con las necesidades de formación de docentes y directivos docentes.

Futurista: Se busca que los docentes adecuen sus prácticas pedagógicas los cambios que se generan por la incursión en la educación de nuevos procesos tecnológicos y de comunicación.

Responsabilidad: Es sumamente importante que directivos apropien en sus prácticas profesionales el respeto por los estudiantes y cumplimiento de la política educativa municipal y nacional

Mejoramiento continuo: Los docentes y directivos docentes están llamados a estar a la altura de los grandes retos que afronta los procesos de enseñanza aprendizajes a niños, niñas y adolescente, es por esto, se deben adoptar acciones permanentes de cualificación docente que conduzcan al mejorar los índices de la calidad de los Establecimientos Educativos del municipio.

Participación: La formación docente no puede ser pensada como un proceso construido, sólo por la Secretaria de Educación, es fundamental que docentes y directivos docentes también se empoderen de este proceso. Los establecimientos educativos también incluirán en sus PEI lineamientos del PTFD con el propósito de dinamizar los procesos de formación docente al interior de las instituciones.

Uso pedagógico de las TIC: Se pretende que los docentes se empoderen, sintiéndose abanderados de la apropiación pedagógica de las TIC, un empoderamiento que van más allá de la simple enseñanza de contenidos, los docentes están llamados a convertirse en actores que motiven la construcción de

una cultura de innovación tecnológica en sus establecimientos educativos.

Alianzas estratégicas: con el propósito de lograr alcanzar los objetivos y metas definidas en este Plan, es fundamental establecer alianzas con entidades públicas y privadas del orden regional y nacional, el apoyo de otras entidades permitirá fortalecer las estrategias que desarrollan el presente plan y lograr tener mayores impactos a la hora de alcanzar nuevos impactos en el desarrollo de las políticas de formación del municipio. El municipio cuenta con corporaciones, fundaciones y empresas privadas que tradicionalmente han contribuido en mejorar los procesos sociales, educativos y económicos en la subregión de Urabá del departamento de Antioquia.

Uno de los fundamentos de realizar alianzas estratégicas es poder sumar fuerzas en los procesos de formación y capacitación de docentes del municipio de Apartadó

Articulación con lineamientos nacionales: En el presente plan también estará direccionado por algunos principios orientadores contenidos en el Plan Decenal de Educación 2016 - 2026 y el Plan de Desarrollo Nacional 2018 – 2022, “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”; algunos de ellos son: la construcción de la paz, Impulsar el desarrollo humano y la responsabilidad social, además, se buscará contribuir al logro del cuarto desafío estratégico del Plan decenal.

18. PERFIL DE DOCENTE

El docente del Municipio de Apartadó es un profesional que se caracteriza por su alto sentido comunitario y con competencias pedagógicas que lleven a los estudiantes a desarrollar competencias académicas sociales y de investigación. Los docentes del Municipio serán el puente que conducirán a nuestros niños y jóvenes a apropiarse de los conocimientos que los lleven a ser actores activos en el desarrollo de sus familias, de la comunidad y el país.

19. PERFIL DE DIRECTIVO DOCENTE

El directivo del Municipio de Apartadó es un profesional que liderará los procesos pedagógicos, comunitarios y administrativos que llevan a los Establecimientos Educativos cumplir con los estándares de calidad definidos por el MEN e impulsa procesos innovadores que lleven a mejorar la gestión institucional en sus cuatro áreas de gestión. El directivo docente del municipio estará dispuesto a incorporar procesos de gestión e innovadores que contribuyan al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

20. FINALIDADES DE LA FORMACIÓN DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES

La Secretaría de Educación de Apartadó enfoca este plan al desarrollo de competencias humanísticas, sociales, tecnológicas y académicas por parte de los docentes y directivos docentes que laboran en los establecimientos educativos del Municipio. Con el desarrollo de las estrategias, programas y actividades contenidas en este plan se busca principalmente lo siguiente:

- Formación ética.
- Desarrollo de las dimensiones de ser.
- Actualización en la disciplina de formación académica del docente
- Desarrollo de competencias didácticas
- Apoyo en el mejoramiento del desempeño del docente



- Apoyo a la gestión del directivo docente
- Empoderamiento de los procesos institucionales.
- Fortalecimiento de procesos de investigación escolar
- Generar procesos de innovación pedagógica a partir del uso de las nuevas tecnologías

A través del Plan de Apoyo al Mejoramiento se podrá fortalecer la gestión escolar y se hará seguimiento para que directivos y docente reflejen los nuevos conocimientos en su desempeño al interior de los Establecimientos Educativos; además, se pretende contribuir a las políticas de calidad definida en el plan decenal de educación 2016 – 2026 y el Plan de Desarrollo Municipal, “Apartadó, Unidos por Apartadó 2024 – 2027”, en el que la educación es un pilar fundamental el para el desarrollo de los habitantes de Apartadó.

21. OBJETIVO GENERAL

Cualificar a docentes y directivos docentes en competencias profesionales y comportamentales que les permitan mejorar sus prácticas profesionales en el desarrollo de actividades pedagógicas al interior de los establecimientos Educativos del Municipio de Apartadó.

21.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- ✓ Ejecutar programas de inducción y reinducción que propicien mejorar las prácticas pedagógicas y la de gestión de docentes y directivos docentes, con el propósito de mejorar su desempeño.
- ✓ Capacitar a docentes en estrategias pedagógicas que lleven a la conformación y permanencia de semilleros de investigación escolar al interior de los establecimientos educativos.
- ✓ Fortalecer el desarrollo de la investigación y la sistematización de experiencias, promocionando en los docentes la capacidad de crear, investigar y adoptar la tecnología requerida en el fortalecimiento de los procesos pedagógicos de aula, con el propósito de posibilitarle al estudiante el ingreso al sector productivo y el acceso a la ciencia y tecnología.
- ✓ Ejecutar un programa de bilingüismo con docentes y estudiantes de los Establecimientos Educativos del Municipio, con el propósito de mejorar el desempeño que presentan los estudiantes en la asignatura de inglés en las pruebas externas a las que se presentan.
- ✓ Propiciar el bienestar de los docentes y directivos docentes, a través de estrategias que disminuyan la carga emocional a la que se ven expuestos en el desarrollo de su labor
- ✓ Proporcionar a los docentes que trabajan con modelos flexibles estrategias novedosas que permitan garantizar el acceso y la permanencia de los jóvenes en extra edad y adultos
- ✓ Dotar a los docentes y directivos docentes de las herramientas pedagógicas, didácticas y de gestión para atender con calidad y pertinencia la población con discapacidad y la diversidad
- ✓ Promover estrategias de fortalecimiento de capacidades y habilidades en el uso pedagógico y apropiación de las Tecnologías de la Información y las



Comunicaciones – TIC

- ✓ Poner a consideración del Comité Territorial de Formación Docente las propuestas de formación producto del **“Análisis de los encuentros de poder pedagógico popular: Territorialización de la formación docente”**, realizado en el mes de noviembre de 2023.

22. META DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE 2024 - 2027

Con la puesta en desarrollo del Plan Territorial de Formación Docente 2024 – 2027, se busca que, al finalizar el período de gobierno, el 90% de los programas de capacitación y/o formación dirigidos a docentes y directivos docentes se ejecuten, permitiendo fortalecer las competencias propias de las áreas en que se desempeñan.

23. ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN.

Las estrategias de formación que se tendrán en cuenta en el desarrollo de este plan estarán basadas en las expuestas, además de las identificadas en el diagnóstico local, el documento de análisis de los encuentros del Poder Pedagógico Popular realizado en Bogotá en el mes de noviembre de 2023, ya que estas son producto de las discusiones y propuestas de un grupo plural de docente, directivos, pedagogos y profesionales responsables de la educación en Colombia.

A continuación, se enuncian las estrategias que harán parte de la categorización de las necesidades de formación docente durante el período 2024 – 2027:

Formación para el conocimiento de la normatividad y la política.

Una de las necesidades comunes en todos los territorios está relacionada con el desconocimiento de la normatividad y de las políticas nacionales y regionales por parte de los docentes. La normatividad relacionada con la evaluación, la inclusión educativa y la educación medioambiental son de especial interés para los docentes y directivos docentes, en tanto les permitiría no sólo tener claridades sobre estos asuntos, sino también sobre los compromisos que los establecimientos educativos deben tener en relación con los estudiantes sobre estas temáticas.

1. Formación para el fortalecimiento conceptual en las diferentes disciplinas

Se refiere a la importancia de fortalecer elementos conceptuales de las diferentes disciplinas base de la escuela. Esta necesidad alude a la importancia de la actualización por parte de los docentes en las temáticas de las áreas disciplinares, contando con herramientas conceptuales que les permita fortalecer sus procesos de enseñanza, generando así mejores condiciones para el aprendizaje de los y las estudiantes.

2. Formación en estrategias didácticas innovadoras.

Entre las necesidades más mencionadas en los informes y documentos de los encuentros territoriales está la importancia de formar a los y las docentes (tanto a nivel inicial, posgradual y de manera continua) en estrategias didácticas innovadoras. Al respecto, los participantes de los encuentros territoriales señalan que una formación fortalecida y actualizada en estos aspectos resulta esencial para mejorar sus procesos de enseñanza. Muchos de los docentes y directivos docentes que participaron en estos espacios de discusión señalan que ante las nuevas dinámicas en la escuela requieren

actualizar su práctica pedagógica y contar con herramientas que les permitan una mejor planeación y desarrollo de sus clases.

3. **Formación en competencias transversales (educación ambiental, lengua extranjera, TIC, diversidad, educación socioemocional y educación para la paz).** En relación con las mesas temáticas en las que se abordaron asuntos relacionados con la educación ambiental, el bilingüismo, las tecnologías de la información y la comunicación y la educación socioemocional y para la paz, un factor común alude a la necesidad de formar a todos los docentes en competencias relacionadas con estas temáticas. En aras de avanzar en una formación integral, para los docentes y directivos docentes el abordaje de la educación ambiental, un segundo idioma, la diversidad, inclusión, la paz y la educación socioemocional no debe considerarse como responsabilidad de determinados profesionales o docentes de los establecimientos educativos, sino como una responsabilidad formativa compartida por todos los miembros de la comunidad educativa.
4. **Conocimiento y articulación del contexto con la formación y la práctica docente.** Una de las necesidades que podría considerarse clave para un ejercicio de territorialización y de pertinencia de la formación docente está relacionada con la articulación con el contexto, la formación y la práctica docente. En los encuentros territoriales la discusión sobre la importancia de reconocer aspectos culturales, políticos, geográficos, ambientales, económicos de la región no resulta ser menor; apropiar estos conocimientos es fundamental en aras de proporcionar una educación que responda a las necesidades e intereses del contexto, a sus particularidades.
5. **Diseño de currículos pertinentes, flexibles y contextualizados.** Aunado a lo anterior, para los diferentes actores que asistieron a los encuentros, la necesidad de formar docentes que cuenten con herramientas para el diseño de currículos que sean pertinentes, flexibles y contextualizados es fundamental. Sobre este punto se destaca la importancia de que tanto en la formación inicial como avanzada de los docentes se trabajen espacios orientados a aprender sobre el diseño y la actualización curricular, brindando herramientas que permitan una participación acertada de los docentes en estos ejercicios institucionales y que respondan a las necesidades y particularidades del contexto y a las demandas de aprendizaje que con la pandemia de la COVID 19 se hicieron más evidentes.

De este conjunto de categorías, en la ejecución del plan, es posible identificar un interés común por parte del Comité Territorial de Formación Docente para

24. CRITERIOS METODOLÓGICOS

Para dinamizar los procesos de formación a docentes y directivos docentes se hace necesario definir unos criterios que ayuden a direccionar las acciones y a optimizar los recursos en el marco de la política de formación docente definida en el plan de desarrollo “Apartadó, Unidos por la Vida 2024 – 2027”, los criterios que sustentan el presente plan son los siguientes:

- Definición de presupuesto.
- Socialización del PTFD
- Contratación de personas o instituciones que desarrollen la formación

- Ejecución y evaluación del cronograma de Formación Docente 2024 -2027.
- Seguimiento y evaluación del PTFD

25. PLAN OPERATIVO DE FORMACIÓN DOCENTE 2024 – 2027

#	Ejes temáticos	Metas	Presupuesto	Fechas		Responsable
				Inicio	Final	
1	Educación inclusiva, diversidad en el aula, competencias ciudadanas y convivencia	400 docentes y directivos	\$50.000.000	2025	2027	Área Calidad Educativa
2	Estrategias de Enseñanza en Ciencias y Matemáticas y Ciencias Sociales	80 docentes	\$50.000.000	2025	2026	Área Calidad Educativa
3	Estrategias para la enseñanza, el aprendizaje y la evaluación formativa como un camino hacia el desarrollo humano.	800 docentes	\$200.000	2025	2026	Área Calidad Educativa
4	Educación Socioemocional y Bienestar Estudiantil	800 docentes	\$200.000.000	2026	2026	Área Calidad Educativa
5	Habilidades socioemocionales en la formación docente	400 docentes	\$150.000.000	2025	2026	Área Calidad Educativa
6	Prevención de la Violencia, Convivencia Escolar y Desarrollo de Competencias Ciudadanas	800 docentes y directivos	\$150.000.000	2025	2027	Área Calidad Educativa
7	Educación para la Paz y Ciudadanía	100 docentes	\$30.000.000	2026	2027	Área Calidad Educativa
8	Educación inicial y tránsito armónico hacia las trayectorias completas	100 docentes del nivel preescolar y grado 1°	\$50.000.000	2025	2026	Área Calidad Educativa
9	Educación Ambiental y Sostenibilidad	50 docentes de Ciencias Naturales	\$30.000.000	2026	2027	Área Calidad Educativa
10	Bilingüismo y enseñanza de idiomas	40 docentes	\$100.000.000	2025	2027	Área Calidad Educativa
11	Currículo y Adaptación a las Nuevas Realidades Educativa	200 docentes y directivos	\$150.000.000	2027	2027	Área Calidad Educativa

12	Modelos Educativos Flexibles: un reto para el sector urbano – rural.	120 docentes y directivos	\$50.000.000	2026	2027	Área Calidad Educativa
13	Interdisciplinariedad, pertinencia social del currículo y liderazgo pedagógico	120 directivos	\$50.000.000	2026	2027	Área Calidad Educativa
14	Integración de los aprendizajes para el desarrollo del pensamiento crítico, creativo, artístico, científico, lógico	400 docentes	\$300.000.000	2025	2027	Área de Calidad Educativa
15	La Investigación Escolar: un camino para el desarrollo del pensamiento crítico.	400 docentes	\$300.000.000	2025	2027	Área de Calidad Educativa
16	Lectura crítica como una herramienta para el desarrollo de los aprendizajes significativos	400 docentes	\$300.000.000	2025	2027	Área de Calidad Educativa
16	Etnoeducación, educación intercultural y educación propia	50 docentes y directivos	\$30.000.000	2026	2027	Área de Calidad Educativa
18	Educación artística y Educación Física y en Deportes	50 docentes	\$30.000.000	2026	2027	Área de Calidad Educativa
19	Manejo y uso de recursos tecnológicos en la WEB y las nuevas tecnologías.	200 docentes y directivos	\$150.000.000	2025	2027	Área de Calidad Educativa
20	Gestión, normatividad y administración educativa.	120 directivos	\$50.000.000	2026	2027	Área de Calidad Educativa
21	Apoyo a la cualificación docente en formación avanzada	20 docentes y directivos	200.000.000			
Total presupuesto:			\$2.620.000.000.			

26. **ESTRATEGIAS DE FINANCIACIÓN.** La ejecución de este Plan Territorial de Formación Docente 2024 -2027 es posible gracias a las siguientes viabilidades:

26.1. **VIABILIDAD FINANCIERA.**

- Están contempladas en el Plan de Desarrollo Municipal, por lo tanto, son susceptibles de ser presupuestadas con recursos propios, además, porque el Comité de Formación Docente se encuentra aprobado a través del decreto Municipal No 281 del 30 de noviembre de 2009.



- Hacen parte de la política del MEN, lo cual genera la posibilidad de que, parte de los temas sean asistidas por el MEN en el marco del desarrollo de sus programas y proyectos.
- Es posible la Cofinanciación con recursos de SGP destinados anualmente para Calidad Educativa
- Existen en la zona organizaciones con de responsabilidad social en el sector educativo
- Existen en el Municipio Cajas de compensación familiar con las cuales se pueden realizar convenios en el marco de sus políticas educativas
- Empresas aliadas de la región como el SENA, Universidades, Cámara de Comercio.
- Se puede hacer de los recursos de rendimiento financiero de SGP de cada vigencia de acuerdo a lo establecido en el artículo 91 de la ley 715 de 2001

26.2. VIABILIDAD ADMINISTRATIVA.

La Secretaría de Educación y Cultura cuenta, en su estructura administrativa, con las dependencias y el personal con las capacidades y habilidades que permiten implementar, ejecutar y realizar seguimiento y evaluación del plan de manera eficiente.

26.3. VIABILIDAD TÉCNICA.

El PTFD es posible materializarlo por cuanto existen las condiciones físicas, capacidad logística, insumos y el talento humano idóneo para su ejecución.

27. MONITOREO AL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE.

Este monitoreo se realizará anualmente utilizando el siguiente esquema

Fecha de inicio: ----- Fecha de corte: -----

Tem as	Metas			Tiempo			Costos			
	Propu estas	Logr adas	Eficie ncia	Prev isto	Re al	Grado de Cumpli miento	Valor Presupu estado	Valor Ejecu tado	Grad o inver sión	Eficie ncia
Varia bles	1	2	½	3	4	¾	5	6	5/6	2.3.5/ 1.4.6
Años										
Año 1										
Año 2										
Año 3										
Año 4										





28. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN

En el proceso de evaluación del cumplimiento de los objetivos y metas definidas en la formación docente, se tendrán presentes los siguientes aspectos:

- ✓ Evaluación de los recursos empleados.
- ✓ Evaluación de la gestión desarrollada.
- ✓ Evaluación de la efectividad y la eficiencia
- ✓ Sostenibilidad del conocimiento
- ✓ Evaluación del desempeño de docentes y directivos docentes

Los procesos de seguimiento y evaluación son componentes fundamentales en la ejecución del PTFD del Municipio de Apartadó, a través de las jornadas de socialización del presente plan, la comunidad educativa tendrá elementos para ejercer veeduría a las actividades y recursos empleados para cumplir con los objetivos metas de este plan, la evaluación se orientará a determinar la sostenibilidad de la formación y su reflejo en las prácticas de aula, y posteriormente en los índices de calidad de los establecimientos educativos del municipio.

La Secretaría de Educación realizará el seguimiento y evaluación de la ejecución e impacto de los programas de formación. Los seguimientos se podrán realizar en sitio durante las formaciones ofrecidas a los docentes por instituciones o profesionales externos, estos seguimientos podrán ayudar a determinar, el real cumplimiento plan de formación docente y su apropiación por parte de docentes y directivos docentes que intervienen en los procesos de formación

El proceso de evaluación dará a conocer los aciertos y principales debilidades en la implementación del PTFD, estos insumos, permitirá realizar el análisis que conduzca a mejorar la planificación y ejecución de futuros planes de formación de docentes.

28.1. RUTA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

ACCIÓN DE SEGUIMIENTO/ EVALUACIÓN	OBJETIVO	REPOSABLE
Conformación de quipo de seguimiento	Conformar el Comité de del Plan Territorial de Formación Docente que realizará seguimiento al cumplimiento del Plan 2024- 2027, por parte de las personas o instituciones encargadas de ejecutarlo.	Secretaria de Educación y Líder de Calidad Educativa
Construcción de un cronograma de	Cada tema desarrollado será evaluado, para ello se	P.U. Líder de Calidad Educativa



seguimiento a los temas de formación	construirá un cronograma que permita hacer seguimiento a los programas de formación durante su planeación y desarrollo	
Recepción y verificación de la asistencia de los docentes a los programas de formación	Recibir listados y verificar la asistencia de los docentes inscritos en programas de formación y realizar encuesta de percepción del tallerista y/o formador	P.U. de Calidad Educativa
Evaluación del PTFD	Con el comité se realizarán evaluaciones trimestrales y anuales en el marco de la evaluación de PAM y al finalizar el período de gobierno conforme a los objetivos y metas planteadas en el plan	Comité Territorial de Formación Docente
Archivo de los soportes de la ejecución y evaluación del PTFD	Crear y custodiar el archivo digital o físico de las evidencias de la ejecución y evaluación del PTFA	Líder del área de Calidad Educativa.

29. SOCIALIZACIÓN Y DIVULGACIÓN DEL PLAN

La socialización del PTFD se hará a través de la página WEB de la Secretaria de Educación y los miembros del Comité Territorial de Formación Docente. El área de Calidad Educativa y el CTFD desarrollarán mesas técnicas con los rectores y coordinadores en la que se socializarán las estrategias y actividades que desarrollarán este Plan Territorial de Formación Docente, posteriormente los directivos docentes socializarán las estrategias del plan formación a los docentes de sus respectivas instituciones Educativas.

A través de la página WEB de la Secretaria de Educación se informará periódicamente sobre las actividades de capacitación definidas en el presente plan.

30. BIBLIOGRAFÍA

- **Alcaldía de Apartadó:** Plan Territorial de Desarrollo “Apartadó, Unidos por la Vida 2024-2027”
- **República de Colombia:** Plan Nacional de Desarrollo:” Colombia, Potencia Mundial de la Vida 2022 -2026”
- **Ministerio de Educación Nacional:** “Ley 115 de 1994 – Ley General de Educación”. MEN: Oficina de Comunicaciones. Bogotá D.C., 1994.



- **Ministerio de Educación Nacional:** “Decreto 2277 de 1979 “Por el cual se adopta normas sobre el ejercicio de la profesión docente”.
- **Ministerio de Educación Nacional:** “Sistema Colombiano de Formación de Educadores y Lineamientos de Política.
- **Presidencia de la República:** Decreto 909 del 23 de septiembre de 2004, “Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”
- **Presidencia de la República:** El Decreto 709 de 1996 “Por el cual se establece el reglamento general para el desarrollo de programas de formación de educadores y se crean condiciones para su mejoramiento profesional”, señala de manera específica:
- **Ministerio de Educación Nacional:** “Decreto 1278 de 2002 “Por el cual se expide el estatuto de profesionalización Docente”.
- **Ministerio de Educación Nacional:** Ley 715 de 2001.
- **Ministerio de Educación Nacional:** Plan Decenal de Educación (2016 - 2026). “El camino hacia la calidad y la equidad”
- **Ministerio de Educación Nacional:** Decreto 1075 de 2015.
- **Ministerio de Educación Nacional:** Guía “Construyendo el Plan Territorial de Formación Docente”. Primera edición – 2011.
- **Directiva Ministerial No 65 de 2015**, por medio de la cual se dan orientaciones para el funcionamiento de los Comités de Formación Docente.
- **Documento:** “Territorialización de la formación docente” análisis de los encuentros de poder pedagógico popular: territorialización de la formación docente.
- **Documento MEN:** “Recomendaciones para la formulación, la implementación y la evaluación de políticas locales de formación docente y Planes Territoriales de Formación Docente 2021”
- **GUÍA MEN:** “Construyendo el Plan Territorial de Formación Docente”
- **Plan de Apoyo al Mejoramiento- PAM, de la Secretaría e Educación y Cultura del Municipio de Apartadó 2024 – 2027**
- **Documento de análisis de la autoevaluación** de Establecimientos Educativos de la Secretaría de Educación del Municipio de Apartadó
- **Documento Análisis de resultados de las Pruebas Saber 11° 2023 y 2024**

“ESTAMOS CONVENCIDOS QUE LA FORMACIÓN DE NUESTROS DOCENTES, GARANTIZAN EL FUTURO DE UNA EDUCACIÓN CON CALIDAD”

Apartadó, diciembre 06 de 2024