

Formulación Plan Territorial de Formación Docente

Secretaría de Educación



ALCALDÍA DE
BELLO

TABLA DE CONTENIDO

1. Glosario de Siglas.....	2
2. Introducción.....	3
3. Componente 1: Necesidades de Formación Docente.....	5
3.1. Contexto	5
3.2. Instrumentos de recolección de información.....	22
3.3. Socialización y priorización CTFD.....	27
3.4. Triangulación.....	29
4. Componente 2: Política pública de formación docente.....	30
5. Componente 3: Objetivos, Ejes temáticos, Estrategias de formación.....	33
6. Componente 4: Metas indicadores del Plan de Desarrollo, Plan Operativo.....	36
7. Componente 5: Seguimiento y evaluación.....	38
8. Conclusiones.....	39
9. Recomendaciones.....	40

1. GLOSARIO DE SIGLAS

- EE: Establecimientos Educativos
- ET: Entidad Territorial
- ETC: Entidades Territoriales Certificadas
- ICFES: Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación
- CLEI: Ciclos Lectivos Especiales Integrados
- MEN: Ministerio de Educación Nacional
- PMI: Plan de Mejoramiento Institucional
- SIMAT: Sistema de Matrícula Estudiantil
- PTFD: Plan Territorial de Formación Docente
- CTFD: Comité Territorial de Formación Docente
- PTA: Programa tutorías para el aprendizaje y la formación integral P.T.A

3.0

2. INTRODUCCIÓN

En los diferentes ámbitos a nivel nacional, los docentes se reconocen como actores claves en la transformación del tejido social, siendo relevante una formación continua de calidad que aborde las diversas manifestaciones sociales, políticas, culturales y económicas del territorio. En este sentido, desde las administraciones territoriales, se realiza la formulación del Plan Territorial de Formación Docente (PTFD) el cual se concibe como un instrumento participativo y vinculante, diseñado para proyectar estrategias de formación que mejoren la cualificación del ejercicio docente.

Por tanto, la Secretaría de Educación de Bello, alineándose con los parámetros del Ministerio de Educación Nacional, presenta el PTFD para el periodo 2024-2027, el cual traza una ruta de trabajo contextualizada y participativa, orientada a atender las necesidades prioritarias en formación docente, enmarcada en el Plan de Desarrollo Municipal "Juntos Construimos 2024-2027" y en sus componentes y programas específicos.

En este contexto, el presente documento tiene como objetivo exponer el proceso metodológico implementado para la construcción del Plan, el cual se organiza en seis (6) componentes.

El primer componente centra su atención en la identificación de las necesidades de formación docente, abordando aspectos como la fundamentación legal y política de formación, la caracterización de los docentes, los resultados de las pruebas Saber y las conclusiones del informe de evaluación del desempeño docente y directivo. También se incluyen los instrumentos de recolección de información para la identificación de necesidades de formación docente, el proceso de socialización y priorización realizado por el Comité de Formación Docente y finalmente, la triangulación de las necesidades identificadas.

El segundo componente proporciona elementos sobre la política pública de formación docente, detallando sus generalidades y metodologías relacionadas. En el tercer componente se establecen los objetivos y líneas estratégicas de formación, junto con los ejes temáticos propuestos.

El cuarto componente se enfoca en la oferta de formación disponible en el territorio. El quinto componente aborda las metas e indicadores del Plan de Desarrollo y el Plan operativo. Finalmente, el sexto componente detalla el proceso de seguimiento y evaluación que se llevará a cabo durante la vigencia del Plan de Desarrollo Municipal 2024-2027.

El documento concluye con una sección de conclusiones y recomendaciones

3. COMPONENTE 1: NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

Para identificar las necesidades de formación docente, es relevante considerar una serie de factores y perspectivas que no solo permitan la identificación de los temas, sino también su priorización en cuanto a necesidad. Por lo tanto, el siguiente apartado se estructura a partir de varios elementos: En el primer subapartado de contexto, se detallan informes, normativas y caracterización de los y las docentes del municipio. El segundo subapartado, centra su atención en el diseño e implementación de instrumentos de recolección de información y sus respectivos análisis. El tercer subapartado, aborda los elementos de socialización y priorización en colaboración con el Comité Territorial de Formación Docente. Finalmente, el último subapartado describe el proceso de triangulación que permite identificar los temas de mayor relevancia en la formación docente del municipio.

3.1 CONTEXTO

Para levantar un contexto general de la situación actual y tener una perspectiva más amplia, se parte de la revisión de documentos de referencia, buscando, por lo tanto, realizar un ejercicio situado y contextualizado, que se convierta en un insumo para la toma de decisiones en la identificación de las necesidades de formación docente. A continuación, de manera general se exponen algunos elementos que permiten levantar un contexto de la situación actual de la formación docente en el municipio de Bello, haciendo referencia en cuanto aspectos normativos, políticas educativas y demás informes de interés como pruebas saber, caracterización docente, entre otros.

FUNDAMENTACIÓN LEGAL Y POLÍTICAS EN FORMACIÓN DOCENTE

En las últimas décadas, se han implementado políticas a nivel nacional enfocadas en la formación docente, las cuales se fundamentan en los lineamientos de la Ley General de Educación 115 de 1994. Esta ley establece directrices para avanzar hacia una educación de calidad para los y las docentes del país. En este contexto, el Artículo 104, en el capítulo 1 de generalidades, estipula que los educadores recibirán capacitación y actualización profesional. Asimismo, el Artículo 109, en el capítulo 2 sobre la formación de educadores, define las finalidades de dicha formación, orientadas a:

- 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 de posgrado para los diferentes niveles y formas de prestación del servicio educativo

En este orden de ideas, el Artículo 110 establece que el mejoramiento profesional de los docentes es responsabilidad de las Entidades Territoriales, en coordinación con las Instituciones Educativas y la Nación. Esta formación debe estar orientada a la profesionalización, actualización, especialización y perfeccionamiento a niveles avanzados de posgrado

Por otro lado, el Decreto Nacional 1075 de 2015, en los Artículos 2.4.2.1.3.1.2, señala que “la formación de educadores debe fundamentarse en los fines y objetivos de la educación establecidos en la Ley 115 de 1994, y en particular, atenderá los fines generales que orientan dicha formación”. Asimismo, el Artículo 2.4.2.1.3.2.1, en la subsección 2 sobre el régimen de los programas de formación de educadores, indica que “la profesionalización, actualización y

perfeccionamiento de los educadores comprenderá la formación inicial y de pregrado, la formación de posgrados y la formación permanente o en servicio”.

Ahora bien, como se mencionó al inicio del apartado, durante las diferentes vigencias de gobierno, se han establecido Políticas Educativas para la formación de educadores, orientando técnica y metodológicamente a las Secretarías de Educación a nivel Nacional, razón por la cual, consideramos importante referenciar algunas de las más representativas:

- Sistema Colombiano de Formación de Educadores y Lineamientos de política, Ministerio de Educación Nacional 2013
- Plan Nacional Decenal de Educación 2016-2026, “El camino hacia la Calidad y Equidad”
- Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026
- Plan de Desarrollo Departamental 2024-2027
- Plan Municipal 2024-2027 Nombre del plan de la vigencia
- Directiva Ministerial 27 de 2009
- Directiva Ministerial 28 de 2009
- Resolución No. 5443 de junio 30 de 2010
- Guía: “Construyendo el Plan Territorial de Formación Docente 2011”. MEN
- Directiva Ministerial 65, del 30 de noviembre de 2015
- Recomendaciones para la formulación, implementación y evaluación de Políticas Locales de Formación de Educadores y Planes Territoriales de Formación Docente. 2021. MEN. Dirección de Calidad para la Educación

Cuadro 1: Referentes normativos y de políticas

Marco normativo sobre formación de educadores	Política educativa para la formación de educadores	Herramientas de gestión educativa y guías para la formación de educadores
Ley General de Educación (Ley 115 de 1994)	<i>Sistema Colombiano de Formación de Educadores y Lineamientos de política</i> (MEN, 2013).	Proyecto Educativo Institucional (PEI)
Decreto 709 de 1996 (incorporado en el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación, Decreto 1075 de 2015)	<i>Plan Nacional Decenal de Educación 2016-2026. El camino hacia la calidad y la equidad.</i>	Plan de Mejoramiento Institucional (PMI)
Ley 715 de 2001	<i>Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022. Pacto por Colombia, pacto por la equidad.</i>	Plan de Apoyo al Mejoramiento (PAM)
Directiva No. 65 de 2015	<i>Declaración de Incheon y Marco de Acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4</i> (2015).	Planes territoriales de formación docente (PTFD)
	<i>Colombia hacia una sociedad del conocimiento. Informe de la Misión Internacional de Sabios 2019 por la Educación, la Ciencia, la Tecnología y la Innovación</i> (MinCiencias, 2019).	Guía Construyendo el Plan Territorial de Formación Docente (MEN, 2011)

Tomado de: Recomendaciones para la formulación, implementación y evaluación de Políticas Locales de Formación de Educadores y PTFD. 2021. MEN.

Para finalizar el apartado, consideramos relevante referenciar de manera general acciones y alcances del Comité Territorial de Formación Docente, reconociendo a este como ente asesor en todo lo concerniente a la formación docente del municipio:

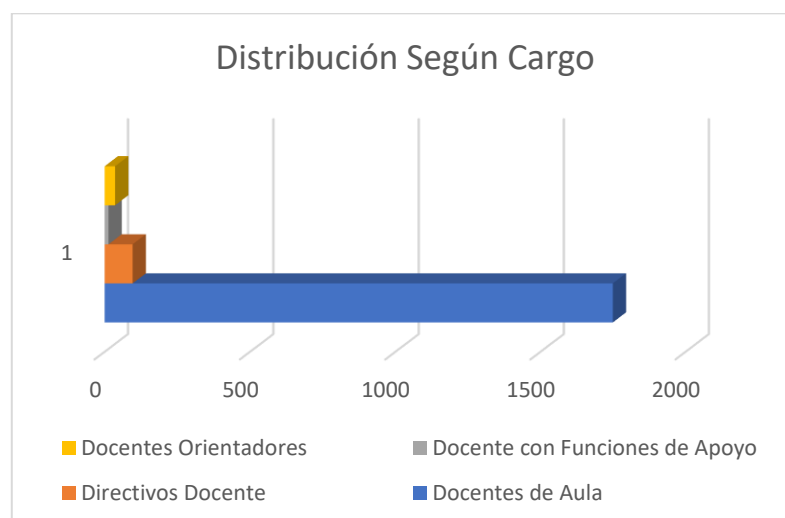
- Decreto 709 de 1996 Artículo 21. Funciones específicas del Comité de capacitaciones: 1) identificación y el análisis de las prioridades sobre necesidades, 2) formulación de propuestas de políticas para la elaboración del plan de formación de educadores, 3) definición de criterios para el seguimiento, control y evaluación de los planes de formación de los educadores 4) definición de mecanismos para la organización y actualización del registro de programas de formación de educadores.
- Artículo 20, de los Comités Territoriales de Capacitación Docente: de conformidad con el Artículo 111 de la ley 115 de 1994 en cada Departamento y Distrito se creará un Comité de capacitación de docentes que estaría bajo la dirección de la Secretaría de Educación respectiva.

- Artículo 111. Profesionalización. En cada Departamento y Distrito se creará un Comité de Capacitación de Docente bajo la dirección de la respectiva secretaría de educación al cual se incorporarán representantes de las universidades, de las facultades de educación, de los centros experimentales piloto de las escuelas normales y de los centros especializados en educación. Este comité tendrá a su cargo la organización de la actuación, especialización e investigación y áreas de conocimiento de la formación pedagógica y de proyectos específicos. Ley general de educación de 1994.

CARACTERIZACIÓN DOCENTE

A continuación, se relaciona la caracterización docente (junio 2024) que establece un análisis en cuanto edad, nivel de escolarización, género, entre otros aspectos, que permiten comprender el perfil y las competencias de los y las docentes del municipio.

Gráfica 1: Distribución según Cargo en la IE

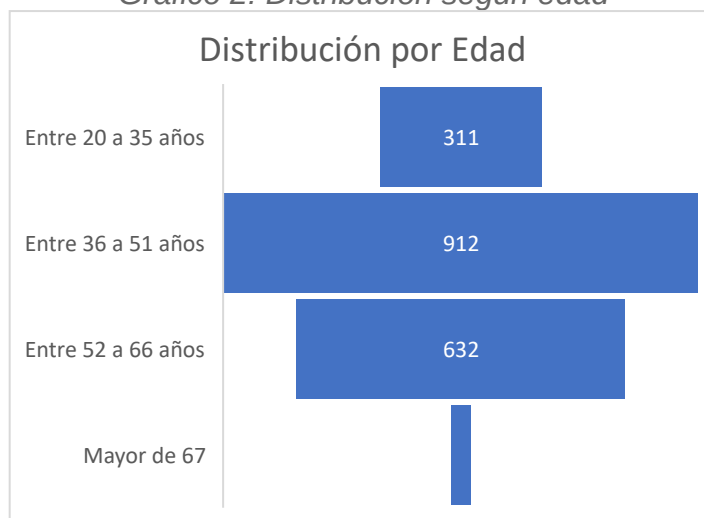


Tomado de: Elaboración propia

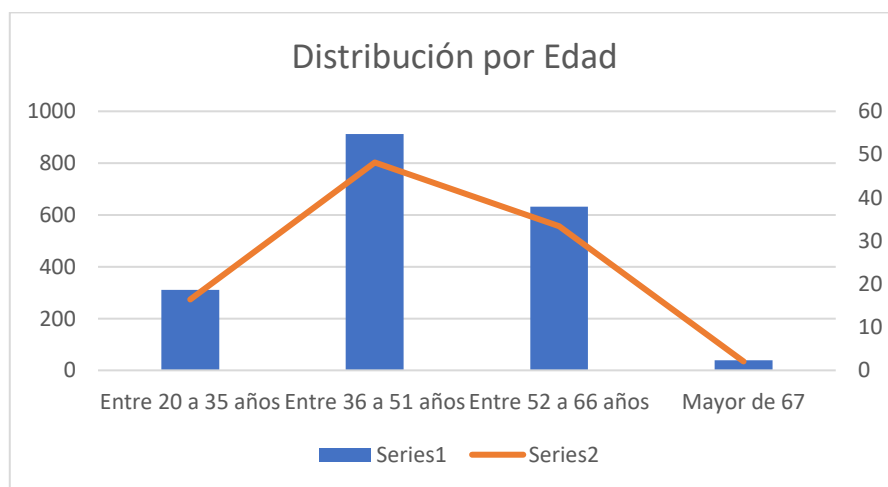
Según base de datos de la oficina de Talento Humano de la Secretaría de Educación -junio 2024- como se puede evidenciar en el gráfico 1, la planta

docente del municipio, está conformada por 1.894 docentes y directivos docentes, de esta población 1.749 (92 %) tiene labores de docentes de aula, mientras que 96 (5 %) tienen labores de coordinación y rectoría, 36 (2 %) corresponden a docentes orientadores y finalmente, 13 (1 %) son docentes con funciones de apoyo.

Gráfico 2: Distribución según edad



Tomado de: Elaboración propia
Gráfico 3: Distribución según edad



Tomado de: Elaboración propia

Ahora bien, según gráfica 2 y 3, del total de la población, (1.894) 311 docentes y directivos docentes, se encuentran en un rango de edad entre 20 y 35 años, sienten el 16% de la población. Por su parte, 912 docentes y directivos docentes que equivalen al 48% se encuentran en un rango de edad de 36 a 51 años, seguidos por 632 que se encuentran en los rangos de edad de 52 y 66 que equivalen a 33 %. Finalmente, los docentes y directivos docentes mayores de 67 años equivalen al 2 % (39). Por lo tanto, según los datos, se evidencia que la población docente del municipio tiene una mayor proporción en la etapa adulta especialmente en los rangos de 36 a 51 y 52 a 66 años.

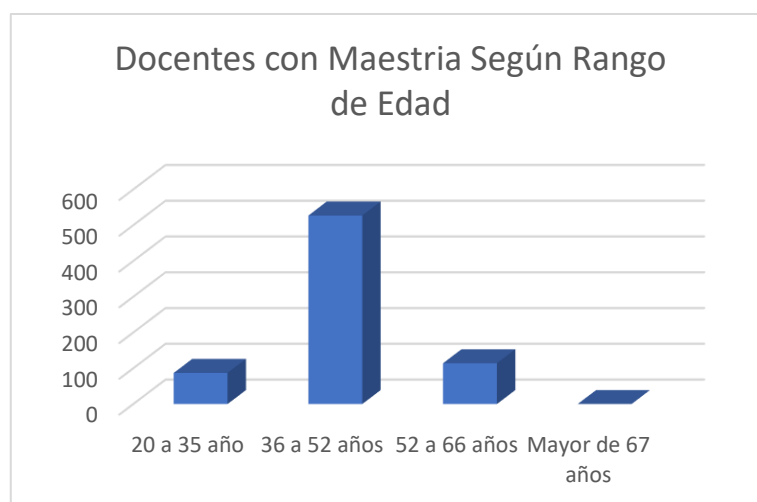
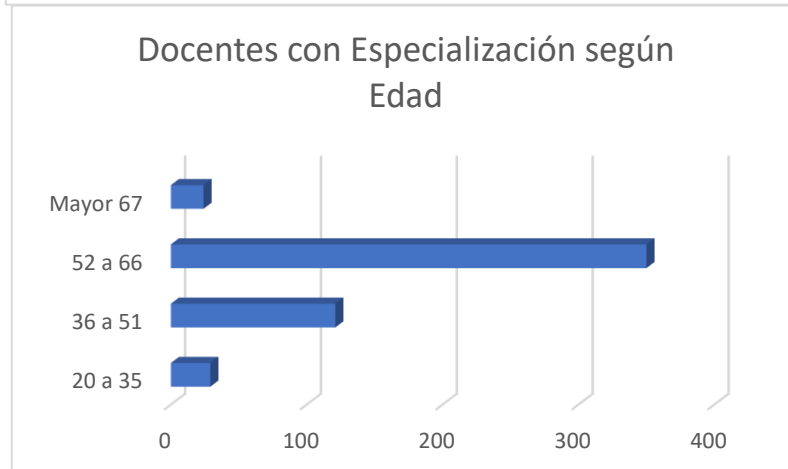
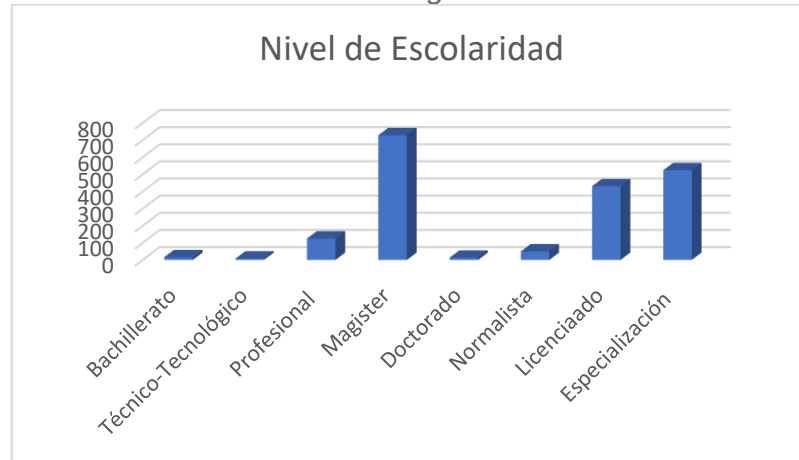
Gráfico 4: Distribución según género



Tomado de: Elaboración propia

Según el gráfico 4, si los datos son analizados teniendo en cuenta la distribución por género, se puede evidenciar que hay una mayor cantidad de mujeres, con un total de 1.262, quienes representan el 67 % del total de la población y por el contrario, los docentes masculinos son el 33 % de la población con 632 docentes hombres y directivos docente.

Gráfico 5: Distribución según formación docente



Tomado de: Elaboración propia

Frente a la formación de los docentes, según grafica 5, podemos enunciar que 728 (38 %) cuentan con un título de Maestría y estos a su vez, se encuentran en su mayoría entre las edades de 36 a 51, por su parte, en el municipio hay 524 (28%) con estudios de especialización y la mayoría se encuentran en un rango de edad de 52 a 66 años. Ahora bien, licenciados equivalen 430 (23 %) y en nivel profesional 125 (7 %). Finalmente, en nivel de doctorado solo se registran 13 (0.7 %)

RESULTADOS GENERALES PRUEBAS SABER 2023

Según datos tomados de informe resultados pruebas Saber 2023¹ De acuerdo con la Tabla 1, 5.902 estudiantes presentaron las pruebas Saber 11 en el 2023. En la tabla se observa que el número de estudiantes inscritos por los EE fue mayor a número de estudiantes que se encontraban matriculados en el SIMAT con corte a marzo de 2022; hay que tener en cuenta que la fecha de inscripción a la prueba fue hasta el 23 de mayo de 2023, por la diferencia entre ambos datos se debe a que a la fecha de corte del SIMAT no se habían matriculado el total de estudiantes que cursaron el grado 11 durante el año.

Tabla 1: Número de estudiantes matriculados, inscritos y presentes en las Pruebas Saber 11° -2023

Nivel de agregación	Estudiantes			
	Matriculados	Inscritos	Presentes	Con resultados publicados
ETC	5005	6212	5902	5902
Oficiales urbanos ET	3158	4080	3895	3895
Oficiales rurales ET	76	88	83	83
Privados ET	1771	2044	1924	1924

Fuente: Fuente: ICFES. Resultados por Secretarías 2023-4 Grado 11²

¹ La información suministrada en el presente informe corresponde a la información tomada fielmente al informe de resultados pruebas saber 2023

Los resultados de las pruebas Saber 11° publicados por el ICFES incluyen un promedio del puntaje global, la desviación estándar y promedio por cada una de las cinco pruebas presentadas con su respectiva desviación estándar: lectura crítica, matemáticas, sociales y ciudadanas, ciencias naturales e inglés. De acuerdo con el ICFES³ (2017), el promedio del puntaje global de la ETC es el puntaje global más representativo de los estudiantes pertenecientes a dicha ETC en el examen Saber 11° y se calcula como la media aritmética de todos los puntajes globales de los estudiantes de la entidad que participaron en el examen. Mientras que, el puntaje de cada estudiante es el promedio ponderado de su desempeño en cada una de las cinco pruebas que componen el examen Saber 11°. De acuerdo con lo anterior, para cada área existe un puntaje máximo de 100 puntos y para la prueba por estudiante un total de 500 puntos.

Adicionalmente, los resultados presentan su desviación estándar, que refleja qué tan homogéneo (si la mayoría de los estudiantes respondió de manera similar) o heterogéneo (si hay estudiantes que respondieron muy bien, otros mal y otros regular) en ese grupo de estudiantes, respecto del promedio del logro alcanzado. Se espera entonces que el promedio sea alto, es decir, que tienda a 500 en el promedio general y a 100 por cada prueba y que la desviación estándar sea baja, es decir tienda a 0.

Para comparar resultados a través del tiempo, la media de la escala definida en la primera aplicación del examen (2014-2) se fijó en 250 puntos para el promedio general y en 50 para la desviación estándar.

A continuación, se presentan las estadísticas generales de los resultados en el municipio de Bello.

Tabla 2: Promedio del puntaje global y desviación estándar Pruebas saber 11°-2023

Nivel de agregación	Promedio	Desviación
Colombia	257	51
ET	264	48
Oficiales urbanos ET	261	45
Oficiales rurales ET	523	48
Privados ET	271	54

Fuente: ICFES. Resultados por Secretarías 2023-4 Grado 11

Puntaje Global: Escala de 0 a 500 puntos. Promedio: Escala de 0 a 100 puntos.

Según los datos de la Tabla 2, el promedio del puntaje global obtenido por los estudiantes del municipio de Bello fue de 264, superando al promedio nacional por 7 puntos. En cuanto a la desviación estándar, la obtenida por la ETC fue de 48 puntos, lo que significa que los resultados de los estudiantes tienen un nivel medio de homogeneidad, es decir, que se la mitad de los estudiantes obtuvieron puntajes altos mientras que la otra mitad presentan resultados regulares o bajos.

La siguiente tabla muestra el contraste de los resultados del municipio de Bello en comparación con el promedio nacional, las otras ET que hacen parte del departamento de Antioquia, y las ETC del área metropolitana.

Tabla 3: Puntajes promedio del municipio de Bello y otras Secretarías de Educación Certificadas – SABER 11°-2023

Nivel de agregación	Puntaje Global 2023	Desviación estándar	Promedio Lectura Crítica	Promedio Matemáticas	Promedio Sociales	Promedio Ciencias Naturales	Promedio Inglés
Colombia	257	51	54	52	49	50	52
Antioquia	243	48	52	49	47	47	47
Bello	264	48	56	53	51	51	54
Apartadó	243	46	52	49	47	47	49
Envigado	290	47	60	58	56	56	64
Itagüí	273	48	57	54	53	53	56
La Estrella	277	49	58	55	54	53	59
Medellín	261	49	55	52	50	51	54
Rionegro	281	49	58	57	54	54	60
Sabaneta	287	45	60	57	55	56	61
Turbo	219	39	47	43	42	43	43

Fuente: ICFES. Resultados por Secretarías 2023-4 Grado 11

De acuerdo a la Tabla 3 y al Gráfico 1 los resultados del municipio de Bello están por encima del promedio de la ET del departamento de Antioquia, y las ETC de Turbo y Apartadó, son similares a los resultados del municipio de Medellín y son superados por las ETC del área metropolitana (Itagüí, la Estrella, Sabaneta y Envigado) y Rionegro.

Los resultados por pruebas muestran que el área de lectura crítica es la que mejores resultados obtuvo en la mayoría de ETC, excepto por Envigado, Rionegro y Sabaneta, en donde el área de inglés tiene la mejor puntuación. Por otro lado, las áreas de ciencias sociales y ciencias naturales son las que tienen los resultados más bajos, tanto a nivel nacional como en cada uno de las ETC.

Con respecto a los últimos cinco años, el promedio del puntaje global del municipio de Bello, ha mantenido una tendencia creciente entre 259 y 264 puntos, superando en todos los años al promedio nacional.

Según la Tabla 4, el municipio de Bello en el 2019 obtuvo un puntaje de 261 superando a Colombia por 8 puntos, en el 2020 Bello supera al promedio de Colombia por siete puntos, obteniendo un promedio de 259 y Colombia 252. Para el año 2021, el puntaje global del municipio de Bello fue de 260 mientras que en Colombia es 250, este es el año con mayor diferencia entre los dos puntajes. Para los años 2022 y 2023 los resultados del municipio de Bello vuelven a acercarse al promedio nacional, con diferencias de siete puntos en ambos años.

Tabla 4: Comparativo Promedio Puntaje Global Pruebas Saber 11° del 2020-2023

Nivel de agregación		2019	2020	2021	2022	2023
Colombia	Puntaje promedio	253	252	250	254	257
	Desviación estándar	50	48	50	51	51
Antioquia	Puntaje promedio	241	241	240	242	243
	Desviación estándar	48	46	48	49	48
Bello	Puntaje promedio	261	259	260	261	264
	Desviación estándar	48	45	48	49	48
Apartadó	Puntaje promedio	241	239	234	241	243
	Desviación estándar	46	44	46	46	46
Envigado	Puntaje promedio	285	283	284	288	290
	Desviación estándar	50	47	50	50	47
Itagüí	Puntaje promedio	270	266	261	269	273
	Desviación estándar	45	44	47	47	48
Medellín	Puntaje promedio	262	260	258	260	261
	Desviación estándar	49	47	50	50	49
Rionegro	Puntaje promedio	276	275	269	277	281
	Desviación estándar	46	44	49	49	49
Sabaneta	Puntaje promedio	278	281	281	285	287
	Desviación estándar	47	48	48	46	45
Turbo	Puntaje promedio	209	211	208	215	219
	Desviación estándar	39	38	38	41	39

Fuente: ICFES. Resultados por Secretarías 2019 a 2023 Grado 11

Puntaje Global: Escala de 0 a 500 puntos.

Con relación a los municipios del área metropolitana entre 2019 y 2023, el municipio de Bello mantiene una tendencia similar a la de Medellín. Mientras que es superado por los municipios de Itagüí, Sabaneta y Envigado durante los cinco años de referencia. Con los demás grupos de comparación se observa que la mayor diferencia la mantiene con las ET del departamento de Antioquia, separándose por más de 15 puntos durante los cuatro años.

De este informe, referenciamos algunas conclusiones:

- En cuanto al promedio de puntaje global para 2023 en el municipio de Bello, se presenta un incremento de tres puntos frente a 2022, pasando de 261 a 264 puntos. Con respecto a los últimos cinco años, el promedio del puntaje global del municipio de Bello, ha mantenido una tendencia creciente entre 259 y 264 puntos.
- Los mayores puntajes obtenidos por los estudiantes del municipio de Bello durante el 2023 fueron en el área de lectura crítica con un promedio de 56 puntos. Seguido por inglés con puntaje de 54, y matemáticas con 53 puntos. Finalmente, las áreas de sociales y ciencias naturales son las que mantienen los promedios más bajos con 51 puntos cada uno.
- Al realizar comparaciones con el promedio de cada una de las pruebas para establecimientos oficiales y privados, se evidencia que para ambos sectores los puntajes más bajos se encuentran en las pruebas de sociales y ciencias naturales, mientras que los puntajes más altos para los establecimientos oficiales son en lectura crítica y matemáticas y para los privados son en lectura e inglés.
- En el año 2023 se evidencia un mejor desempeño de los establecimientos educativos de Bello al aumentar el porcentaje de EE ubicados en categorías altas (A y B) y la disminución en el porcentaje de establecimientos educativos clasificados en categorías bajas (C y D).

Del mismo informe se desprenden las siguientes recomendaciones en relación con la formación docente:

- Realizar capacitación a docentes en el análisis y uso de resultados de las pruebas externas y en la elaboración de preguntas tipo prueba Saber, con el fin de que incorporen dentro de sus aulas de clases

estrategias de evaluación alternativas que le permitan generar planes de mejoramiento individuales.

- Destacar la importancia de la evaluación formativa en los EE de tal forma que genere conciencia en los estudiantes de su proceso de aprendizaje. Este tipo de evaluación le permite al docente reflexionar y adecuar sus prácticas pedagógicas para que todos sus estudiantes alcancen las competencias y aprendizajes necesarios.
- Incluir dentro del Plan de Formación Docente, la formación en inglés no solo a docentes de esta área si no a docentes desde primaria que permita generar procesos dinámicos y efectivos para el aprendizaje de la lengua extranjera.

CONCLUSIONES INFORME DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES 2023

Según el informe de Evaluación Desempeño Docente y Directivos Docentes 2023, se enuncian las siguientes conclusiones:

De las evaluaciones de desempeño del año 2023, se puede concluir que el 100% del de docentes y directivos docentes evaluados cumplieron con las contribuciones individuales propuestas, lo que indica un alto grado de desempeño laboral del personal docente y directivo en el municipio.

Los resultados en cuanto a las competencias funcionales evaluadas para los docentes evidencian que la gestión con la comunidad es la que presenta los resultados más bajos. En este punto se presenta una oportunidad de mejora y acompañamiento desde la Secretaría de Educación, a través de la promoción de las escuelas de padres donde realicen actividades que involucren a las familias y a comunidad en general en la formación integral de los estudiantes.

Otra de las competencias que requieren fortalecer los docentes es el seguimiento de procesos, el cual obtuvo el menor número de docentes en

categorías sobresaliente. En este punto desde la Secretaría de Educación se ha venido acompañando a las Instituciones Educativas con la formulación, seguimiento y evaluación de los Planes de Mejoramiento Institucional, con el fin de generar una cultura de control sobre sus acciones y cumplimiento de metas. Así mismo, se planea para el 2024 generar un proceso de revisión y seguimiento de los procesos de evaluación interna de estudiantes que permita de conocer datos estadísticos generados en las instituciones y que sirvan de base para formular estrategias de mejoramiento.

En cuanto a las competencias de dominio curricular y pedagogía y didáctica, aunque fueron las dos competencias con mejores resultados en la evaluación de los docentes, se recomienda plantear estrategias desde la Secretaría de Educación para la revisión de los modelos pedagógicos institucionales y su concordancia con los planes de estudio, programas curriculares, proyectos obligatorios, modelos educativos flexibles, manuales de convivencia y actividades curriculares complementarias, que permitan generar en el municipio un proceso de calidad integral.

Por otro lado, entre las competencias comportamentales evaluadas en los docentes, la categoría de negociación y mediación fue la que presentó la menor proporción de docentes en dichas competencias, lo que sugiere debilidad de los docentes en las mismas. En estos temas se propone que desde el área de Talento Humano de la Secretaría de Educación se realicen capacitaciones en temas de negociación, resolución pacífica de conflictos, armonización del clima laboral, liderazgo y en general las habilidades blandas que les permita a los docentes adquirir estas competencias y aplicarlas en su labor diaria.

Para los directivos docentes la gestión académica es la que presenta menor calificación obtenida, siendo la competencia de innovación y direccionamiento de procesos, la que obtiene la calificación más baja. En este tema desde el área de calidad educativa se ha venido realizando acompañamiento a las

Instituciones Educativas con el uso y apropiación de los resultados de las evaluaciones externas, a través de visitas de asistencia técnica donde se realiza el análisis pedagógico de los resultados de las diferentes evaluaciones con el fin de que se reconozcan estos resultados como punto de partida para generar estrategias y programas que permitan el mejoramiento institucional.

En cuanto a las competencias comportamentales evaluadas para los directivos docentes, el resultado muestra que la iniciativa es la variable que menor puntaje obtuvo. Para fortalecer esta competencia se propone desde el área de calidad educativa promover y acompañar estrategias para impulsar y desarrollar investigaciones, experiencias o proyectos en las Instituciones Educativas lideradas por los docentes y que a su vez logren incentivar el aprendizaje en los estudiantes. Así como, se pretende motivar a las instituciones a compartir sus buenas prácticas y experiencias significativas, en el desarrollo de procesos no solo académicos si no en las diferentes áreas de gestión, con el fin de promover la cooperación entre las instituciones educativas que generen un desarrollo colectivo en el municipio.

Se recomienda liderar desde la Secretaría de Educación una estrategia de implementación de sistemas integrados de gestión de la calidad en las instituciones educativas públicas, el cual teniendo como base el talento humano y entre este por supuesto el personal y directivo docentes, apunte de manera permanente a la excelencia en el quehacer. Los sistemas de calidad optimizan los procesos de control y seguimiento de las actividades docentes, lo que se traduce en una educación más efectiva y orientada hacia resultados tangibles. Además, este enfoque fomenta la cultura de la evaluación y la mejora continuas en todos los aspectos de la gestión educativa, garantizando así el desarrollo integral de los estudiantes y el cumplimiento de los objetivos educativos establecidos.

3.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE INFORMACIÓN

Teniendo en cuenta el componente participativo del Plan Territorial de Formación Docente, se construyeron e implementaron tres instrumentos de recolección de información: encuestas, entrevista semiestructurada y grupos focales que fueron aplicados a diferentes actores -en el ámbito educativo- como directivos docentes, docentes beneficiados en programas de posgrados, participantes del Comité Territorial de Formación Docente, participantes del sindicato ADIDA, docentes del PTA -programa tutorías para el aprendizaje y la formación integral- P.T.A 3.0, entre otros. A continuación, se describen los principales hallazgos de cada uno de los instrumentos aplicados:

ENTREVISTAS

Como se mencionó en el anterior apartado, uno de los instrumentos aplicados fue la entrevista semiestructurada (ver anexo 1), la cual centró su atención en las experiencias y percepciones de los entrevistados frente a la formación docente del municipio. En este ejercicio de recolección de información, se realizaron nueve (9) entrevistas que fueron sistematizadas y analizadas en el software Atlas Ti 7.

Ahora bien, uno de los principales hallazgos de las entrevistas, fue reconocer temas de interés por parte de los entrevistado, los cuales establecieron una lista de temas, como se puede evidenciar a continuación:

- Convivencia Escolar
- Mecanismos alternativos de solución de conflictos
- Pedagogías activas y participativas
- Internet y las aplicaciones en un aliado de la pedagogía.
- Pedagógica y didáctica.
- Evaluación a los estudiantes.
- Currículo flexible.
- Investigación educativa.
- Procesos de Innovación y educativa.

- Nuevas tecnologías y TIC.
- Formación virtual.
- Inclusión Educativa.
- Inteligencia artificial, como las herramientas tecnológicas.
- Infancia y adolescencia.
- Constitución política.
- Derechos humanos, sexuales y reproductivos.

Posterior a este ejercicio y con el propósito de identificar los temas más prioritarios, se identificaron los temas de mayor recurrencia, es decir, los temas que se nombraron la mayor cantidad de veces por los entrevistados, teniendo como resultado tres temas prioritarios como se puede evidenciar en el siguiente cuadro:

Cuadro 2: Temas de mayor relevancia entrevistas

Entrevistas	Temas
Temas de mayor recurrencia	Pedagogía y didáctica
	Evaluación de estudiantes
	Investigación Educativa

Fuente: Elaboración propia

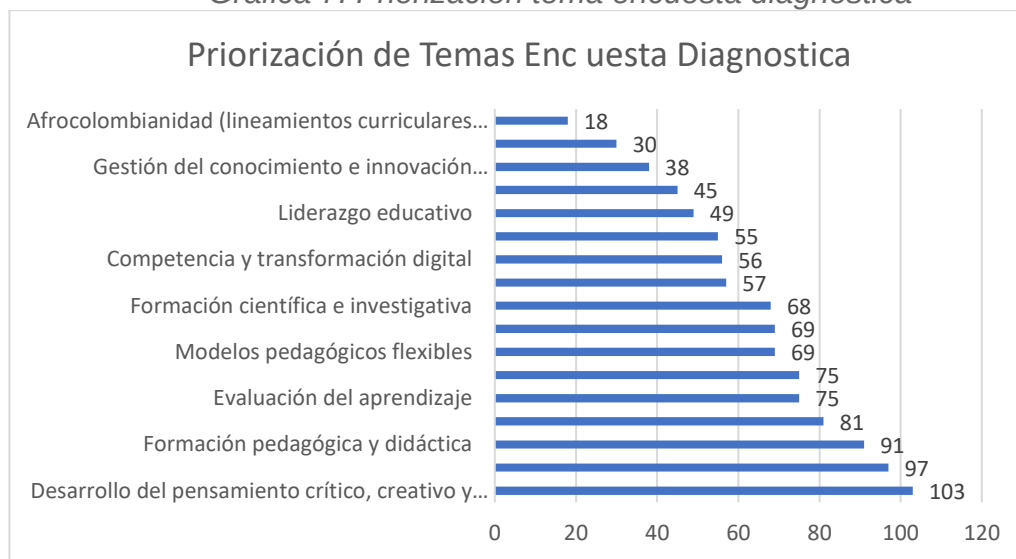
ENCUESTA DIAGNÓSTICA # 1

El instrumento de encuesta diagnóstica (ver anexo 2) -2023-, indagó sobre las necesidades de formación del personal docente y de los directivos docentes, tomando una muestra del 17% del total de la población, donde participaron en el diligenciamiento 321 docentes y directivos docentes de las instituciones educativas oficiales.

Ahora bien, durante el diligenciamiento de la encuesta, al pedir a los participantes priorizar los cinco temas de mayor relevancia -con una lista de temas predefinida-se evidencia que los y las docente demuestran una

preferencia por los temas del pensamiento crítico, creativo y complejo y además, de temas relacionados con las metodologías activas (gamificación, neurodidáctica educativa, design thinking, mobile learning, storytelling, ABP, visual thinking) y evaluación del aprendizaje, como te puede evidenciar en la siguiente gráfica:

Gráfica 7: Priorización tema encuesta diagnóstica



Fuente: elaboración propia

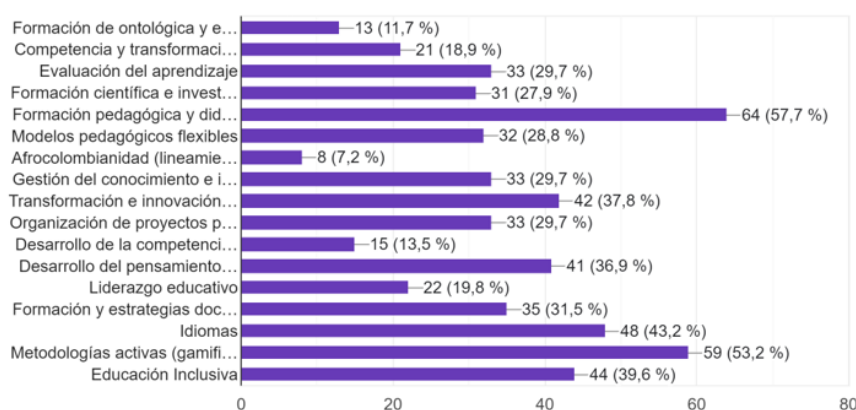
De igual manera, otros temas priorizados de mediana asignación porcentual tienen que ver con modelos pedagógicos flexibles, formación científica e investigativa y competencia y transformación digital y finalmente, los temas de menor peso porcentual fueron afrocolombianidad, gestión del conocimiento e innovación y liderazgo.

ENCUESTA DIAGNÓSTICA #2

El formato de encuesta diagnóstica es implementado nuevamente durante el año en curso -2024- teniendo en cuenta el ingreso de docentes nuevos, esta vez, tomando una muestra del 24% (111) del total de docentes y directivos docente ingresados por concurso desde finales del año 2023 hasta inicio del 2024.

Así como en la encuesta anterior, se solicitó a los participantes que priorizaran cinco temas de mayor relevancia a partir de una lista predefinida. Al analizar los resultados, se evidencia una preferencia por la formación pedagógica y didáctica con un porcentaje del 64%, seguida de las metodologías activas (gamificación, neurodidáctica, design thinking y mobile learning) con un porcentaje de calificación de 59 %, después idiomas con un porcentaje de calificación del 48 % y finalmente, transformación e innovación curricular con un 42 %. Siendo estos temas los de mayor relevancia para los y las docentes como se enuncia a continuación:

Gráfica 7: Priorización tema encuesta diagnóstica docentes nuevos



Fuente: elaboración propia

GRUPOS FOCALES

Otra técnica cualitativa empleada para la identificación de las necesidades de formación docente, fue la realización de grupos focales, (ver anexo 3) los cuales se realizaron en tres momentos específicos: El primero, dirigido a docentes formados en programas de posgrados financiados por la Secretaría de Educación en vigencias pasadas, el segundo, dirigido a docentes del - programa tutorías para el aprendiza y la formación integral- P.T.A 3.0 y finalmente, el tercer grupo focal se realizó con el equipo de Calidad Educativa de la Secretaría de Educación de Bello.

Al igual que en los anteriores ejercicios de recolección de información, se perfilaron unos temas de mayor relevancia, como se especifica a continuación:

Cuadro 3: Temas grupos Focales

Grupo Focal Docente Formados	Grupo Focal Equipo de Calidad Educativa
• Inclusión social • Convivencia escolar • Innovación curricular • TIC (Enseñanza de herramientas virtuales, competencias digitales, inteligencia artificial) • Formación a través de la casuística • Elementos legales en la formación y la política educativa • Evaluación • Manejo de emociones • Formación en Educación • Didáctica y pedagogía • Temas de medio ambiente • Formación para la vida- trabajo por proyectos	• Educación inclusiva • Formación pedagógica • Metodologías activas • Evaluación formativa-competencias • Investigación educativa • Ingles • Convivencia escolar y salud mental • Manejo de las nuevas tecnologías TIC • Gerencia Educativa • Educación Ambiental • Educación Vial

Fuente: elaboración propia

Posterior a este ejercicio y con el propósito de identificar los temas de mayor relevancia, se identificaron los temas de mayor recurrencia, es decir, los temas que se nombraron más cantidad de veces en los grupos focales, teniendo como resultado temas prioritarios como se puede evidenciar en el siguiente cuadro:

Cuadro 4: Grupo Focal Docente formados en programas de posgrados

Grupo focal docentes formados	Temas
Temas de mayor recurrencia	Pedagogía y didáctica
	TIC (Herramientas virtuales...)
	Innovación curricular

Fuente: elaboración propia

Cuadro 5: Grupo Focal 3 Equipo de Calidad Educativa

Grupo focal Calidad	Temas
Temas de mayor recurrencia	Educación Inclusiva
	Pedagógica y didáctica
	Inglés
	Manejo de nuevas tecnologías TIC

Fuente: elaboración propia

3.3. SOCIALIZACIÓN Y PRIORIZACIÓN COMITÉ TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE

A partir de los resultados obtenidos de los instrumentos, se crea un espacio de socialización y discusión con los integrantes del Comité Territorial de Formación Docente. En estas reuniones (dos reuniones 2024), las intervenciones más recurrentes enfatizan en la necesidad de priorizar la formación docente en tres áreas fundamentales: inclusión educativa, desarrollo del pensamiento crítico (con enfoque investigativo) y pedagogía y didáctica.

También se destaca la importancia de conectar estos temas con las políticas nacionales y las competencias evaluadas en las pruebas Saber, señalando que la formación no debe limitarse a los posgrados, sino que también debe incluir capacitaciones entendidas como formación informal. Se propone adaptar el enfoque de formación a las necesidades específicas de cada

institución, utilizando datos concretos para guiar el proceso y teniendo en cuenta el nivel de avance profesional y académico de los docentes en las instituciones educativas.

Además, se subraya la relevancia de motivar a los y las docentes en la participación activa de las formaciones, reconociendo la necesidad de establecer indicadores que midan el impacto de estas y su retribución en los procesos educativos del municipio.

A continuación, se establece una relación de los temas más relevantes durante la conversación con los integrantes del Comité, es decir, los de mayor recurrencia. Adicional, se establecen unas observaciones generales frente a los temas propuestos.

Cuadro 6: Consolidado temas de mayor recurrencia encuentro Comité Territorial de Formación Docente

Tema	Descripción
Inclusión educativa	Enfocada en la importancia de formar en inclusión para mejorar el proceso educativo. Mencionado por varios actores como un tema fundamental y necesario en la formación docente y en la innovación curricular.
Desarrollo del pensamiento crítico	Prioridad en fomentar habilidades de pensamiento crítico entre docentes y directivos Reconocido como un eje central de las políticas de formación docente y en la evaluación de competencias.
Pedagogía y didáctica	Se hace énfasis en mejorar las prácticas pedagógicas y didácticas, incluyendo metodologías activas.
Innovación curricular	Integración de la innovación en el currículo y la enseñanza.
Investigación educativa	Se enfatiza en la necesidad de desarrollar esta práctica dentro del municipio, destacando su importancia para la formación docente y el mejoramiento de la calidad educativa
Tecnologías de la información y la comunicación (TIC)	Necesidad de integrar las TIC en el currículo y en las metodologías de enseñanza. Se expone la necesidad de articular el currículo con el uso de TIC para mejorar los modelos de enseñanza.
Desarrollo del Pensamiento Crítico	Permite desarrollar habilidades de análisis, evaluación y reflexión en los y las docentes

Fuente: Elaboración propia

*Cuadro 7: Consolidado de observaciones temas de formación docente
Comité Territorial de formación Docente*

Formación de Directivos:	Importancia de capacitar no solo a los docentes, sino también a los directivos, para lograr un efecto de cascada en la implementación de prácticas educativas.
Rutas de Formación Personalizadas:	La importancia de diseñar programas de formación basados en las necesidades reales de los docentes, considerando sus antecedentes y competencias.
Evaluación de competencias	Evaluación de competencias específicas mediante pruebas Saber; importancia de medir el impacto de la formación.
Indicadores de impacto	Desarrollo de indicadores para evaluar la efectividad de la formación y su aplicación en el entorno educativo.
Identificación de perfiles docentes	Distinguir entre docentes profesionales y licenciados para diseñar rutas de formación adecuadas.
Motivación de docentes	Importancia de motivar a los docentes para asegurar su participación activa en la formación.

Fuente: elaboración propia

3.4. TRIANGULACIÓN: PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

Con los hallazgos generados en cada uno de los momentos descritos anteriormente, se lleva a cabo un proceso de triangulación final, en el que se clasifican los temas según su recurrencia en tres niveles de prioridad: alta, media y baja. Sin embargo, es importante señalar que, aunque se establezcan estos niveles, todos los temas enumerados son relevantes para los participantes durante el ejercicio de priorización, es decir, todos los temas se consideran prioritarios para la formación docente en el municipio, teniendo en cuenta que han pasado por un filtro de una lista más amplia estipulada al inicio del ejercicio de formulación del Plan.

Cuadro 8: Triangulación final

TEMA	PRIORIDAD
Pedagogía y didáctica	Alta
Evaluación del aprendizaje	Media
Inclusión educativa	Media
Metodologías activas	Media
Desarrollo del pensamiento crítico	Media
TIC (Herramientas virtuales...)	Baja
Innovación curricular	Baja
Idiomas	Baja
Investigación educativa	Baja

Fuente: elaboración propia

4. COMPONENTE DOS: POLÍTICA PÚBLICA DE FORMACIÓN DOCENTE

En la actualidad, el municipio de Bello carece de una Política Pública de Formación Docente. Sin embargo, el proceso metodológico desarrollado en este Plan se presenta como un insumo valioso para la construcción y reflexión sobre los lineamientos iniciales de una política a mediano y largo plazo.

A continuación, se presentan elementos generales que deben considerarse en la formulación de las Políticas Públicas de Formación Docente:

Cuando se habla de políticas públicas, es importante iniciar referenciado la constitución de 1991 como garante de derechos fundamentales y garantes de la participación ciudadana, entendiendo que esta establece un sistema de planeación que regula las políticas y planes territoriales y nacionales. Ahora bien, el Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES) emite directrices y recomendaciones que proporcionan una ruta de trabajo clara y

contextualizada en articulación con otros actores del territorio, dada la naturaleza de interacción que requiere el beneficio mutuo entre los actores involucrados.

A continuación, se relaciona los componentes normativos en la construcción de las políticas públicas.

Cuadro 9: Cuadro normativo

CONTEXTO NORMATIVO



Fuente: tomado de Ministerio Nacional de Educación

Ahora bien, una política pública se puede describir como un conjunto de procesos económicos, sociales, políticos y culturales en los que el estado interviene para abordar problemas de relevancia social. Estas políticas se desarrollan en un contexto donde las autoridades establecen directrices comunes que garantizan su continuidad y sostenibilidad a lo largo del tiempo. Además, se utilizan como herramientas de estabilización y coerción para asegurar el cumplimiento de los objetivos y resultados esperados.

La política territorial para la formación de docentes se define como un conjunto de directrices y criterios de acción que han sido organizados, diseñados y debatidos por la Secretaría de Educación y el Comité Territorial de Formación Docente. Los lineamientos generales de esta política son claros y brindan una

comprensión precisa sobre los objetivos, la visión y la misión de la entidad territorial en relación con la formación de educadores.

Estas directrices ayudan a definir los ejes de formación y orientan el desarrollo de objetivos, metas, estrategias y acciones relevantes para la capacitación docente

En este sentido, para construcción de una política pública existen una serie de metodologías que pueden ser empleadas según las necesidades y recursos en los territorios. A continuación, referenciamos tres de las más utilizadas en los ejercicios de formulación de políticas públicas:

Cuadro 10: Proceso metodológico

Metodología de Marco Lógico	Es el enfoque de mayor utilización y es la base del desarrollo metodológico del Departamento Nacional de Planeación,
	Basada en el concepto de eficiencia, lo cual implica que en toda intervención se deben garantizar los mejores niveles de ejecución de recursos, de acuerdo con su disponibilidad
	Permite clarificar los objetivos generales y específicos de los proyectos entendiendo que este es uno de los momentos claves de la planeación
	Las Políticas Públicas se consideran como un conjunto de programas, proyectos y acciones de intervención para la solución de los problemas.
Metodología de Planeación Estratégica Situacional	Reconoce que existen múltiples situaciones que se dan en el marco de unas relaciones entre distintos ámbitos del sistema social, que requieren ser analizadas
	No es posible prever ni intentar controlar el futuro, pero sí es posible adaptar el contexto para que haya mejores condiciones sociales para el manejo de la incertidumbre y la emergencia de situaciones
	El elemento político es central para la Planeación Estratégica Situacional (en adelante PES). Esto implica que variables como el nivel de gobernabilidad, el poder de los actores, las diferentes definiciones de problemas, sean tenidas en cuenta en cada uno de los momentos planteados por la metodología.
Metodologías participativas	Incorporación de una gran variedad de actores en el proceso de discusión y toma de decisiones, el papel central de la concertación y el diálogo en todas las etapas del proceso, y el carácter transformador y democrático del proceso de planeación
	las comunidades en conjunto con los decisores públicos, los encargados de desarrollar el proceso de planeación, con lo que afirman su derecho a la autodeterminación.
	metodología para el cambio, en tanto promueve la transformación social a partir de la producción colectiva del conocimiento, orientado a la solución de problemas sociales específicos

Fuente: tomado de Ministerio Nacional de Educación

5. COMPONENTE TRES: OBJETIVOS, EJES TEMÁTICOS Y ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la calidad educativa en el municipio de Bello mediante la creación de espacios colaborativos y la implementación de programas de formación continua y posgrado para docentes, que fomenten el desarrollo de habilidades investigativas, pedagógicas y curriculares, optimizando así los procesos de enseñanza-aprendizaje en las instituciones educativas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Crear espacios de colaboración y co-creación para el intercambio de saberes entre docentes del municipio, promoviendo el desarrollo de habilidades investigativas que optimicen los procesos de enseñanza-aprendizaje en las instituciones educativas.
- Implementar programas de posgrado que fortalezcan y cualifiquen la formación de los docentes de Bello, enfocándose en dimensiones pedagógicas, curriculares e investigativas, con el fin de elevar la calidad educativa de los estudiantes.
- Ofrecer formación continua adaptada a las necesidades específicas de los docentes del municipio, potenciando sus habilidades, competencias y conocimientos para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje en las instituciones educativas.

EJES TEMÁTICOS A PARTIR DE LOS TEMAS PRIORIZADOS

Formación y Desarrollo Profesional Docente:

- Pedagogía y didáctica
- Inclusión educativa

Metodologías y Estrategias de Enseñanza:

- Metodologías activas
- Innovación curricular

Investigación y Evaluación Educativa:

- Investigación educativa

ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN:

A partir de la delimitación de los objetivos específicos, se plantean las estrategias de formación a partir de tres elementos como se enuncia a continuación:

1. Programas de posgrados para los y las docentes del municipio

Este programa busca mejorar la calidad educativa mediante la cualificación docente (especialización, maestría, doctorado) en diferentes áreas del conocimiento y bajo las necesidades de formación docente identificadas.

2. Fortalecimiento a procesos investigativos

Esta estrategia tiene que ver con todo lo concerniente a la creación académica de los y las docentes como resultado de un proceso académico relacionado a los procesos educativos del municipio. Se propone realizar a partir de dos enfoques:

- Observación y Retroalimentación: Implementar programas de observación entre pares, donde los docentes puedan aprender de las prácticas de sus colegas y recibir retroalimentación constructiva.

- Difusión de Resultados de Investigación: Establecer espacios para que los docentes compartan y discutan los resultados de sus investigaciones, promoviendo una cultura de aprendizaje continuo.

3. Programas de capacitaciones para los y las docentes del municipio

La formación constante de capacitación apunta a mejorar el desempeño docente con la adquisición de nuevas herramientas y estrategias pedagógicas, permitiendo que los y las docentes estén al margen de las nuevas tendencias y avances en el campo de la educación. Estas estrategias se proponen a partir de las necesidades identificadas en la formulación del Plan Territorial de Formación Docente.

6. COMPONENTE 4: METAS, INDICADORES DEL PLAN DE DESARROLLO Y PLAN OPERATIVO

Desde el Plan de Desarrollo Juntos Construimos 2024-20227 se estipulan unas líneas estratégicas, programas y proyectos en relación con la formación docente como se enuncia a continuación:

- **Línea estratégica 1:** Juntos construimos el tejido social Bellanita
- **Programa 2:** Calidad educativa integral para la transformación social Bellanita
- **Proyecto 3:** Implementación de estrategias de calidad educativa orientadas a una atención y formación integral en primera infancia, preescolar, básica y media

Indicador de producto	Línea Base	Meta cuatrienio	Tipo de Meta	2024	2025	2026	2027
Docentes de educación inicial, preescolar, básica y media beneficiados con estrategias de acceso y permanencia a programas de posgrados	191	200	Mantenimiento	200	200	200	200
Personas beneficiadas con procesos de formación informal	1860	1860	Mantenimiento	1860	1860	1860	1860

PLAN OPERATIVO

El Plan operativo permite puntualizar y definir las actividades, metas e indicadores, en coherencia no solo con los objetivos definidos dentro del Plan de Desarrollo, sino también alineados a los objetivos específicos del Plan Territorial de Formación Docente como se relacionan a continuación:

Indicador desde el Plan de Desarrollo 2024-2027	Acciones Propuestas	Tipo de Meta	Meta 2024-2027	Meta 2024	Meta 2025	Meta 2026	Meta 2026	Objetivo del PTFD
Docentes beneficiados con estrategias de acceso y permanencia a programas de posgrado	Docentes participando en programas de posgrados	Mantenimiento	200	200	200	200	200	Implementar programas de posgrado que fortalezcan y cualifiquen la formación de los docentes de Bello, enfocándose en dimensiones pedagógicas, curriculares e investigativas, con el fin de elevar la calidad educativa de los estudiantes.
Personas beneficiadas con procesos de formación informal	Estrategias de fortalecimiento procesos de investigación	Mantenimiento	3	0	1	1	1	Crear espacios de colaboración y co-creación para el intercambio de saberes entre docentes del municipio, promoviendo el desarrollo de habilidades investigativas que optimicen los procesos de enseñanza-aprendizaje en las instituciones educativas.
Personas beneficiadas con procesos de formación informal	Capacitaciones a los docentes y actividades de bienestar docente	Mantenimiento	1860	1860	1860	1860	1860	Ofrecer formación continua adaptada a las necesidades específicas de los docentes del municipio, potenciando sus habilidades, competencias y conocimientos para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje en las instituciones educativas

7. COMPONENTE 5: EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El proceso de evaluación y seguimiento del Plan Territorial de Formación Docente es un elemento prioritario que busca garantizar la calidad e idoneidad durante toda la ejecución del Plan. En esta etapa, por tanto, se contempla realizar reuniones con el Comité Territorial de Formación. Además, se proyecta realizar la implementación de instrumentos que permitan validar no solo los avances frente al plan operativo, sino también identificar los aportes de las formaciones al mejoramiento de la calidad educativa del municipio.

Dentro de los aspectos relevantes que se contemplan para el desarrollo de esta etapa se describen los más representativos:

- Verificación y seguimiento del Plan con el propósito de establecer los ajustes que se requieran y sean necesarios para el cumplimiento de los tiempos, objetivos y metas previstas.
- Diseño e implementación de instrumentos de recolección de información (encuestas, reuniones, visitas in situ, entre otros) que articulen percepciones y recomendaciones de los actores involucrados al ejercicio docente.
- Evaluación del Plan en términos de resultados, teniendo en cuenta que la evaluación de resultados tiene en cuenta el cumplimiento de los fines.

8. CONCLUSIONES GENERALES

- A partir de los hallazgos generados en cada uno de los instrumentos aplicados durante la formulación del Plan, se concluye que el tema de mayor interés es pedagogía y didáctica, seguida de evaluación del aprendizaje, inclusión educativa, metodologías activas, desarrollo del pensamiento crítico, seguido de TIC, innovación curricular, idiomas e investigación educativa. Es importante aclarar que todos los temas se consideran relevantes en la medida que fueron referenciados por los participantes.
- Al analizar la preferencia en la modalidad de formación, a partir de los resultados que arrojó el diligenciamiento de la encuesta 1 y 2, se evidencia que la mayoría de los docentes prefieren la modalidad mixta (presencial y virtual) seguido por la modalidad virtual y por último la modalidad presencial
- Los temas priorizados a partir del ejercicio metodológico son de utilidad no solo para los procesos de formación docente, (entendidos como especializaciones, maestrías y doctorados) si no también, para temas relacionados a capacitación docente (entendidos como diplomados, seminarios, cursos entre otros) convirtiéndose en insumos relevantes para la oficina de Talento Humano en el desarrollo de su plan de acción de capacitación docente.

9. RECOMENDACIONES

- Es importante realizar un proceso de seguimiento y evaluación durante la ejecución del Plan Territorial de Formación Docente, teniendo en cuenta que, aunque su proyección se realiza a una vigencia de cuatro (4) años, esta puede variar por situaciones de contexto y/o coyunturales.
- Las destinaciones presupuestales se deben realizar no solo a partir de la formación en posgrados, sino también, es necesario destinar un rubro específico para la capacitación docente, que cuente con un plan de acción, que oriente la ejecución durante el cuatrienio por parte de la oficina de Talento Humano

LISTA DE CUADROS

- CUADRO 1: REFERENTES NORMATIVOS Y DE POLÍTICA
- CUADRO 2: TEMAS DE MAYOR RELEVANCIA ENTREVISTAS
- CUADRO 3: TEMAS GRUPOS FOCALES
- CUADRO 4: GRUPO FOCAL DOCENTE FORMADOS EN PROGRAMAS DE POSGRADOS
- CUADRO 5: GRUPO FOCAL EQUIPO DE CALIDAD EDUCATIVA
- CUADRO 6: CONSOLIDADO TEMAS DE MAYOR RECURRENCIA CTFD_
- CUADRO 7: CONSOLIDADO DE OBSERVACIONES TEMAS DE FORMACIÓN DOCENTE CTFD_
- CUADRO 8: TRIANGULACIÓN FINAL
- CUADRO 9: CONTEXTO NORMATIVO
- CUADRO 10: PROCESO METODOLÓGICO

• LISTA DE TABLAS

- TABLA 1: NÚMERO DE ESTUDIANTES MATRICULADOS, INSCRITOS Y PRESENTES EN LAS PRUEBAS SABER 11° -2023
- TABLA 2: PROMEDIO DEL PUNTAJE GLOBAL Y DESVIACIÓN ESTÁNDAR PRUEBAS SABER 11°-2023
- TABLA 3: PUNTAJES PROMEDIO DEL MUNICIPIO DE BELLO Y OTRAS SECRETARÍAS DE EDUCACIÓN CERTIFICADAS – SABER 11°-2023
- TABLA 4: COMPARATIVO PROMEDIO PUNTAJE GLOBAL PRUEBAS SABER 11° DEL 2020-2023
- TABLA 5: RESULTADOS PRUEBAS SABER 11° POR CLASIFICACIÓN DE PLANTELES PÚBLICOS Y PRIVADOS

• LISTA DE GRÁFICOS

- GRÁFICA 1: DISTRIBUCIÓN SEGÚN CARGO EN LA IE
- GRÁFICO 2: DISTRIBUCIÓN SEGÚN EDAD
- GRÁFICO 3: DISTRIBUCIÓN SEGÚN GÉNERO
- GRÁFICO 4: DISTRIBUCIÓN SEGÚN GÉNERO
- GRÁFICO 5: DISTRIBUCIÓN SEGÚN FORMACIÓN DOCENTE
- GRÁFICO 6: GRÁFICA 8: PRIORIZACIÓN TEMA ENCUESTA DIAGNÓSTICA

INSUMOS ADJUNTOS AL PLAN

- INSUMOS1_CONSTRUCCIÓNPTFD_REPORTES_ATLASTI_HABILIDADES_CAPACIDADES
- INSUMOS2_REPORTES_ATLASTI_HABILIDADES_CAPACIDADES
- INSUMO3_MEMORIAS_INSUMOS_GRUPOS_FOCALES

ANEXOS

Anexo 1: Formato diseño de Entrevista

ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DOCENTE SECRETARÍA DE EDUCACIÓN BELLO

1. Consentimiento informado

PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE

FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____ identificado(a) con cédula de ciudadanía No. _____, he sido informado/que la entrevista tiene el propósito de aportar en la formulación y construcción del Plan Territorial de Formación Docente durante la vigencia 2024-2027, entendiendo que este instrumento se concibe de carácter participativo con el propósito de reconocer las voces de diversos actores relacionados al ámbito educativo del municipio.

Así mismo, manifiesto que tengo conocimiento que la información suministrada será utilizada sólo para fines de la formulación y socialización del Plan Territorial de Formación Docente y para ello, autorizo para que se grabe por medios electrónicos la entrevista.

Además, declaro que mi participación es completamente libre y voluntaria y que no recibiré beneficio económico o material de ninguna clase por la participación en el proceso de entrevistas.

Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su integridad de manera libre y espontánea.

Nombre: _____ Firma _____

Cédula No. _____ de _____

2. Guía de entrevista semiestructurada

Aspectos logísticos y metodológicos a tener en cuenta:

- La entrevista se debe realizar en un lugar cerrado donde no se presente interferencia con el sonido y grabación de la misma.
- Las entrevistas se debe transcribir en formato de Word y su análisis se realizan en la software Atlas Ti 7.
- Siendo una entrevista semiestructura no es necesario la realización de todas las preguntas en su totalidad, pretendiendo, por lo tanto, que la entrevista se convierta en una conversación fluida con la posibilidad de profundizar de temas según sea el interés.
- Se proyecta que la entrevista tenga una duración entre 30 y 40 minutos, tiempo que el entrevistado debe tener total disponibilidad.

GUÍA ENTREVISTA A SEMIESTRUCTURADA	
1. Presentación del propósito de la entrevista	
Mi nombre es _____ y desempeño el cargo de _____ Desde Secretaría de Educación, específicamente en la oficina de Calidad Educativa, nos encontramos recolectando insumos para la formulación del Plan Territorial de Formación Docente, a partir de la implementación de diferentes instrumentos como: entrevistas, encuestas, revisión de informes entre otros, que permitan la identificación de las necesidades más apremiantes en cuanto a formación docente en el municipio. Específicamente para el instrumento de la entrevista, se han seleccionados diez (10) actores representativos del municipio, entre los cuales se encuentran rectores de las instituciones educativas, funcionarios de la administración municipal, representantes del sindicato docente y representantes de la Mesa Territorial de Formación Docente, con el objetivo de reconocer sus percepciones frente al proceso de formación docente y la incidencia de este en el mejoramiento de la calidad educativa para la ciudad de Bello	
2. Comentarios, observaciones y preguntas orientadoras para la apertura de entrevista	

- Relacionar la fecha y hora de la entrevista
- Nombre completo del entrevistado
- Relacionar estar de acuerdo con el consentimiento informado firmado anteriormente
- ¿Qué estudia - estudió?
- ¿A qué se dedica?
- ¿Cuál ha sido su trayectoria o relación con la labor docente?

3. Preguntas orientadoras para la segunda parte de la entrevista -relacionadas con la formación docente-

- ¿Cómo concibe la formación docente en el municipio de Bello?
- ¿Cómo cree que la formación docente incide en los procesos educativos de las aulas de clases?
- ¿Cuáles considera son los temas más prioritarios que se deben ofrecer en cuanto a la formación docente y por qué?
- ¿Cuál es su consideración frente a la oferta de la formación docente actual? (especializaciones, maestrías, otros posgrados)
- ¿En qué temas considera se debe enfocar la formación a los docentes en el municipio, teniendo en cuenta las situaciones socioeconómicas de la población estudiantil?
- ¿Qué tipo de habilidades y capacidades deben promoverse dentro del Plan Territorial de Formación Docente?
- ¿Cómo considera debe realizarse el seguimiento y evaluación al Plan Territorial de Formación Docente?
- ¿Cómo considera debe ser la contribución de los docentes beneficiarios en el ejercicio de las aulas de clase?

Otras generalidades

- ¿Ha participado de algunas de las formaciones docentes ofrecidas por el municipio de Bello
- ¿Por medio de algún medio se ha enterado de la oferta docente ofrecida por la Secretaría de Educación?
- ¿Qué papel deben desempeñar los docentes en la transformación educativa y cultural de nuestra ciudad?

Anexo 2: Preguntas Encuesta Diagnóstica

2. Institución educativa a la cual se encuentra vinculado
3. Dirección de correo electrónico
4. Título de formación profesional
5. Género
6. ¿En qué rango de edad se encuentra?
7. Nivel que enseña en el establecimiento educativo
8. Determine su mayor nivel de formación académica alcanzado
9. Cargo en la planta docente
10. Área de desempeño docente
11. ¿Cuántos años de experiencia tiene como docente?
12. ¿Ha realizado formación en los últimos cuatro (4) años?
13. Sí la respuesta anterior a sido positiva, indique el medio de financiación
14. En caso de haber realizado indique que tipo de formación realizó
15. Le gustaría formarse en:
16. ¿Según el Marco Común Europeo de Referencia en qué nivel de inglés se encuentra?
17. ¿En sus procesos de formación qué tipo de modalidad prefiere?
18. De los temas que se enuncian a continuación, cuáles considera deben hacer parte de la formación docente. Por favor escriba los cinco (5) de mayor relevancia según prioridad, siendo el primero el más importante
 - Formación de ontológica y en valores humanos
 - Competencia y transformación digital
 - Evaluación del aprendizaje
 - Formación científica e investigativa
 - Formación pedagógica y didáctica
 - Modelos pedagógicos flexibles
 - Afrocolombianidad (lineamientos curriculares en etano-educación)
 - Gestión del conocimiento e innovación educativa
 - Transformación e innovación curricular
 - Organización de proyectos pedagógicos transversales
 - Desarrollo de la competencia comunicativa (oral, escrita)
 - Desarrollo del pensamiento crítico, creativo y complejo
 - Liderazgo educativo
 - Formación y estrategias docentes por área del conocimiento
 - Idiomas
 - Metodologías activas (gamificación, neurodidáctica educativa, desing thinking, mobile learning, storytelling, ABP, visual thinking)
- Educación Inclusiva
19. ¿Qué otros temas consideran necesarios para continuar su proceso de formación docente?
20. ¿Considera importante la investigación educativa? Si - No ¿Por qué?
21. En caso de que el municipio apoye procesos investigativos, en qué líneas considera deben priorizarse los recursos
22. ¿De las siguientes acciones para mejorar los procesos de investigación, ¿cuál considera de mayor relevancia?

23. ¿Estaría dispuesto a participar en grupos interdisciplinarios e interinstitucionales de reflexión en torno a temas de investigación e innovación educativa?
24. ¿Cuáles considera serían los espacios y los tiempos más adecuados para participar de estos grupos interdisciplinarios y de reflexión?
25. ¿Cuáles considera deberían ser los resultados o frutos de los grupos de reflexión sobre investigación e innovación escolar?
26. ¿En caso de que desempeñe como directivo docente, en qué temas considera debe ser capacitado o formado para mejorar de manera continua?

Anexo 3 Lineamientos Grupo Focal

Los grupos focales se realizan con el propósito de reunir las percepciones y opiniones de actores claves identificando aprendizajes, dificultades, fortalezas y oportunidades de los temas de mayor relevancia de formación docente.

Ruta del encuentro

Primera parte del encuentro

Se entrega a cada participante un papel iris con dos preguntas (una en cada mitad)

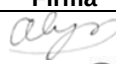
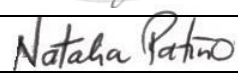
- ¿Cuáles considera son las principales necesidades de Formación Docente?
- ¿Cuál considera es la mayor contribución dentro del aula en la formación docente

Se da un espacio para que cada participante diligencie las preguntas, se pide busque a los docentes que tengan el mismo color, para posteriormente visualizar de manera colectiva las diferentes respuestas que permitan realizar un ejercicio de priorización simple para cada una de las preguntas

El proceso de priorización simple se realizar listado de 1 al número máximo de respuesta donde cada uno debe dar una puntuación según su experiencias y criterio,

Finalmente se elige una persona que pueda socializar los acuerdos del grupo

Tiempo: 20 minutos

	Nombre	Firma	Fecha
Proyectó:	Alejandra López Taborda Universitaria Calidad Educativa		21/11/2024
Revisó:	Natalia Andrea Patiño Subsecretaria de Calidad y Cobertura		21/11/2024
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma			

Formulación Plan Territorial de Formación Docente

Secretaría de Educación

2024



ALCALDÍA DE
BELLO