

PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE
2024-2027

JACKELINE ORTIZ CABRERA
Secretaria de Educación Departamental

ERNESTO RAMIREZ VANEGAS
Jefe Oficina de Calidad Educativa

CARLOS JHOVANY GÓMEZ ORDOÑEZ
MARÍA YANNUNCY PEDROZA MENA
Profesionales de Apoyo Pedagógico Oficina de Calidad Educativa

Florencia Caquetá
Noviembre del 2024

Contenido

	Pág.
Índice de Tablas.....	4
Índice de Ilustraciones	5
Presentación	6
Justificación.....	7
1. Referentes conceptuales para la formación de educadores.....	8
2. Caracterización del sector.....	10
2.1. <i>Caracterización de los docentes y directivos docentes de la ETC Caquetá</i>	<i>10</i>
2.2. <i>Análisis de los resultados de la evaluación de desempeño docente y directivos docentes 2023.</i>	<i>12</i>
2.2.1. <i>Competencias funcionales en docentes y Directivos docentes según su área de gestión.</i>	<i>13</i>
2.2.2. <i>Evaluación Directivos Docentes 2023.....</i>	<i>14</i>
2.2.3. <i>Evaluación Docentes de aula 2023.....</i>	<i>16</i>
2.3. <i>Resultados pruebas Saber de la ETC Caquetá, año 2023.....</i>	<i>20</i>
2.4. <i>Análisis de histórico de matrícula de la ETC Caquetá, año 2022-2023.</i>	<i>23</i>
3. Capítulo especial de formación para dinamizadores pedagógicos de las IE indígenas.....	24
3.1. <i>Aspectos generales de la caracterización.....</i>	<i>25</i>
3.2. <i>Necesidades de formación a para los dinamizadores pedagógicos</i>	<i>26</i>
3.2.1. <i>Justificación de la necesidad de formación para dinamizadores pedagógicos de la ETC Caquetá.....</i>	<i>27</i>
3.2.2. <i>Problemáticas más sentidas</i>	<i>28</i>
4. Necesidades de formación de los docentes y directivos docentes de la ETC Caquetá.	29
4.1. <i>Análisis de la encuesta diagnóstica.</i>	<i>31</i>
4.2. <i>Planees de Mejoramiento Institucional.....</i>	<i>34</i>
4.3. <i>Marco legal.....</i>	<i>35</i>
4.4. <i>Política educativa nacional</i>	<i>39</i>
4.5. <i>Política educativa local</i>	<i>43</i>
5. Objetivo general del Plan Territorial de Formación Docente	44
6. Objetivos de formación	44
7. Estrategias de formación, metas e indicadores.....	45
8. Plan operativo	46
9. Organización de la oferta de formación	47

10. Ejecución	47
10.1. <i>Socialización</i>	47
11. Análisis de viabilidad	48
11.1. <i>Viabilidad del plan</i>	48
11.2. <i>Viabilidad administrativa</i>	48
11.3. <i>Viabilidad financiera</i>	48
11.4. <i>Viabilidad técnica</i>	48
12. Alianzas (actores y redes)	48
13. Estrategias de evaluación	49
Anexos	51

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Caracterización total de Docentes y Directivos Docentes 2024 (Corte a septiembre).....	10
Tabla 2. Consolidado total de docentes y directivos docentes evaluados en el año 2023	13
Tabla 3. Competencias funcionales de los docentes y directivos docentes según el área de gestión.	14
Tabla 4. Competencias comportamentales.....	14
Tabla 5. Promedio de las competencias evaluadas a los Directivos Docentes de la ETC Caquetá 2023.	15
Tabla 6. Porcentaje de evaluación por categoría.....	15
Tabla 7. Competencias comportamentales de los Directivos Docentes.....	15
Tabla 8. Consolidado total de docente evaluados en el año 2023.	16
Tabla 9. Promedio de las competencias evaluadas a los docentes de la ETC Caquetá 2023.	17
Tabla 10. Porcentaje de docentes por categoría.	19
Tabla 11. Competencias comportamentales de los docentes.....	19
Tabla 12. Comparativo del histórico de puntajes globales de la ETC Caquetá (2020-2023).	21
Tabla 13. Comparativo de EE que obtuvieron promedio igual o superior a 250 puntos sobre el total del EE de la entidad que presentaron pruebas SABER 11 en el año 2023.	23
Tabla 14. Identificación de las necesidades de formación docente, tomadas del documento: acciones prioritarias para la construcción, ejecución y seguimiento del plan de formación educadores y/o Dinamizadores de los pueblos indígenas del Caquetá.	27
Tabla 15. Necesidades más sentidas de los dinamizadores pedagógicos. Tomado del documento: acciones prioritarias para la construcción, ejecución y seguimiento del plan de formación educadores y/o Dinamizadores de los pueblos indígenas del Caquetá	28
Tabla 16. Prioridad de formación docente identificadas en la encuesta.....	33
Tabla 17. Necesidad de formación docente reportada por los EE de la ETC Caquetá en el año 2023.....	35
Tabla 18. Educación de calidad para reducir la desigualdad. Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026: Colombia, Potencia Mundial de la Vida.....	41

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1. Docentes de la Institución Educativa El Chairá José María Córdoba . ¡Error! Marcador no definido.	
Ilustración 2. Docentes por género.....	10
Ilustración 3. Docentes, según su vinculación con la entidad	11
Ilustración 4. Docentes según el escalafón	11
Ilustración 5. Porcentaje de Docentes y Directivos evaluados en el año 2023	13
Ilustración 6. Competencias comportamentales evaluadas a los Directivos Docentes en el año 2023.....	15
Ilustración 7. Gestión académica de docentes evaluados.	17
Ilustración 8. Gestión administrativa de docentes evaluados.	17
Ilustración 9. Gestión comunitaria de docentes evaluados.....	18
Ilustración 10. Competencias comportamentales de los docentes evaluados.	18
Ilustración 11. Docentes por categoría.....	19
Ilustración 12. Competencias comportamentales de los docentes.	20
Ilustración 13. Comparativo histórico SABER 11° Colombia (2020-2023)	21
Ilustración 14. Comparativo histórico SABER 11° ETC Caquetá (2020-2023).....	21
Ilustración 15. Comparativo ETC Caquetá y Colombia SABER 11 (2023).....	22
Ilustración 16. Establecimientos Educativos de la ETC Caquetá con resultados SABER 11 - 2023, iguales o superiores a 250 puntos	22
Ilustración 17. Histórico de matrícula SED Caquetá (2021, 2022 y 2023). Fuente: SIMAT	23
Ilustración 18. Matrícula por zona SED Caquetá (2021, 2022 y 2023)	23
Ilustración 19. Distribución de docentes por EE indígenas.....	24
Ilustración 20. Comparativo entre docentes mayoritarios e indígenas de la entidad territorial.....	25
Ilustración 21. Docentes y Directivos que participaron de la encuesta.	32
Ilustración 22. Nivel de necesidad identificado por los docentes y Directivos docentes (ponderación de necesidad de 1 a10).....	32
Ilustración 23. Docentes que respondieron la encuesta según la población que atienden.	33
Ilustración 24. Las estrategias de formación docente.....	45

Presentación

La Secretaría de Educación del Caquetá de acuerdo con sus particularidades y en razón de las competencias otorgadas por la **Ley 715 de 2001** para la administración del servicio educativo, debe incorporar en su respectivo Plan sectorial de desarrollo educativo, de acuerdo con lo que estipulan la Ley 115 de 1994 y el Decreto 709 de 1996, un Plan Territorial de Formación para Docentes y Directivos docentes (PTFD) en servicio, que contenga programas y acciones de formación específicas para los maestros.

Para el proceso de construcción de este documento la Secretaría de Educación cuenta con el apoyo del Comité Territorial de Capacitación de Docentes que según lo indican el capítulo V del Decreto 709 y la Directiva Ministerial 28 de 2009 está conformado.

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

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

En el PTFD recoge las necesidades, expectativas y posibilidades de formación de sus docentes y directivos, y las materializan en una propuesta contextualizada para enriquecer las prácticas docentes. El PTFD es un requerimiento normativo, consagrado en: Ley 115 de 1994, Ley 1075 de 2015 (Decreto 709 de 1996), Ley 715 de 2001, Directiva Ministerial 65 de 2015.

El PTFD está dirigido específicamente al mejoramiento de la calidad educativa, y sus acciones están orientadas a lograr transformaciones en los procesos de aula de los maestros y de gestión de los directivos.

Justificación

Con la formulación del Plan Territorial de Formación Docente, se busca construir una ruta coherente con las políticas educativas y las necesidades de formación detectadas en el departamento y la región del Oriente Antioqueño, acorde al contexto cultural-educativo, viable en lo administrativo, técnico y financiero. A la luz de lo anterior, el **PTFD** se convierte en una herramienta de gestión y organización de las acciones de formación que se implementen en el Departamento del Caquetá, orientando espacios de participación, análisis, proyección y evaluación de la formación de sus docentes, todo esto encaminado a mejorar el desempeño, tanto de directivos docentes como de los maestros, de manera que se actualicen y profundicen sus conocimientos, habilidades y destrezas, fortaleciendo su seguridad y contribuyendo a la innovación y a la actualización en nuevas tendencias globales, lo que se retornará a niños, niñas y adolescentes a través de mejores niveles educativos y oportunidades de aprendizaje.

El **Plan Territorial de Formación Docente 2024-2027** de la Secretaría de Educación del Caquetá, busca potenciar la calidad de la oferta educativa en los centros educativos oficiales del departamento del Caquetá, incorporando esfuerzos en recursos que la nación y la región utilizan para impulsar en los docentes el perfeccionamiento y capacitación en los procesos de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, acorde con la demanda y requerimientos de una nueva generación que progresa en el proceso de formación.

Por ende, la implementación de los programas presupuestales en el plan de desarrollo del departamento del Caquetá, alineado a su visión 2035, se articula con los ODS, en razón a sus líneas estratégicas de la siguiente forma:

1. **Desarrollo integral del tejido Humano.**
2. Economía Verde Inclusiva y Sostenible.
3. Cultura de Paz, Convivencia y Respeto de los Derechos.
4. Infraestructura Habilitante para la Conectividad y Competitividad.
5. Gobernanza Eficiente con Enfoque de calidad.

Dentro de la primera línea, desarrollo integral del tejido Humano, se encuentra en el tema de **educación**, apostando por una estrategia educativa integral que posibilite a los niños, niñas, adolescentes y jóvenes el acceso a una educación pertinente y de calidad donde la reflexión sobre las necesidades y problemáticas propias del entorno, las tendencias y los retos globales, permitan confrontar retos sociales, económicos, culturales y diseñar soluciones innovadoras bajo un enfoque territorial, a partir de un ejercicio de inteligencia colectiva que permita la construcción de una sociedad más equitativa y educada.

1. Referentes conceptuales para la formación de educadores

Previo a concluir el siglo XIX, la sociología tendría el propósito de potenciar las habilidades profesionales de los docentes. La formación del infante era un tema social y no únicamente cognitivo. Simultáneamente, el entendimiento de la cultura en los terrenos de la Antropología resultó esencial para un mejor entendimiento del niño, sus aprendizajes, su educación y desarrollo. Estas tres disciplinas tuvieron un rol crucial en la capacitación de los maestros y se fusionaron con la filosofía y la pedagogía. Esta última, vista como la disciplina precursora de la profesión, facilitó el entendimiento de los variados enfoques, prácticas y teorías que los hombres de campo fueron desarrollando para interpretar la formación del niño en el colegio.

La Capacitación de Profesores y Directivos está vinculada con el progreso de los Sistemas Educativos. Varias herramientas, programas y técnicas se han desarrollado para formar o capacitar de manera más efectiva y eficiente al profesorado. Se ha establecido que el profesor debe tener una robusta educación humanística, pedagógica y metodológica. Las transformaciones actuales y rápidos desarrollos de la sociedad, generan un nuevo discurso acerca de la Formación Docente. Este argumento se basa en la idea de que los aprendizajes son complejos y evolucionan, resultado de la revolución tecnológica. Esta visión está vinculada con la idea de la educación a lo largo de la vida, así como con conceptos como la flexibilidad, el aprendizaje basado en proyectos, la eficacia, la eficiencia, la integración y la continuidad, todos estos elementos creados en el núcleo de la calidad.

Desde finales de 1990, el nuevo discurso educativo se centra en este concepto y ha tenido un impacto significativo en la capacitación de los maestros. Lo anterior ha dado lugar a la afirmación de que la Formación Docente constituye el fundamento de una educación de alta calidad, ya que un sólido conocimiento Docente establece exitosos procesos de enseñanza y aprendizaje. En este contexto, la capacitación de los docentes es uno de los cimientos en la impartición del conocimiento disciplinar. Como cualquier otra profesión, la Docencia requiere un proceso constante de formación y entrenamiento, ya que las circunstancias escolares son cambiantes, complejas y variadas.

La Institución Educativa experimenta variados procesos dentro de ella, y diversas prácticas la estimulan. Dentro de los procesos más relevantes se encuentra la enseñanza y el aprendizaje, y todo lo que este proceso implica, siendo en este contexto donde surge la visión del Desarrollo Profesional Docente para el despertar de la conciencia del sujeto docente para su mejora y perfeccionamiento constante. En este contexto, las comunidades de aprendizaje surgen como un elemento de sensibilización acerca de la importancia de formación tanto en el ámbito práctico como en el teórico.

Además, es crucial actualizar las oportunidades de formación en el ejercicio profesional docente y fomentar en los docentes actitudes y habilidades de transformación, ante los desafíos emergentes de la educación, la pedagogía y las tecnologías. Es imprescindible que el profesor reflexione y se comporte como un sujeto de conocimiento, y tenga la habilidad de generar conocimientos e innovaciones en su entorno específico.

Como cualquier otra profesión, la docencia requiere un proceso constante de formación ya que las circunstancias escolares son cambiantes, complejas y variadas. Las Instituciones Educativas del departamento del Caquetá experimentan varios procesos dentro de ella y

diversas prácticas la estimulan. Entre los procesos de mayor relevancia se encuentran la instrucción y el aprendizaje. En este contexto ha surgido la visión del Desarrollo Profesional Situado. Esto implica la formación de la conciencia del sujeto docente para que se desarrolle cada vez más y mejor. Es en este contexto donde surgirán las comunidades de aprendizaje como un elemento de sensibilización acerca de la importancia de formar tanto en el ámbito práctico como en el teórico.

2. Caracterización del sector

2.1. Caracterización de los docentes y directivos docentes de la ETC Caquetá

El diagnóstico, se basa en la información suministrada por el área de talento humano de la Secretaría de Educación del Caquetá, con corte a octubre del 2024 es la siguiente:

Docentes de aula	Docente orientador	Docente tutor	Coordinadores	Rectores	Directores rurales
3228	18	32	58	134	12
Total docentes: 3278			Total directivos: 204		
Total de la planta: 3482					

Tabla 1. Caracterización total de Docentes y Directivos Docentes 2024 (Corte a septiembre)

Por género:

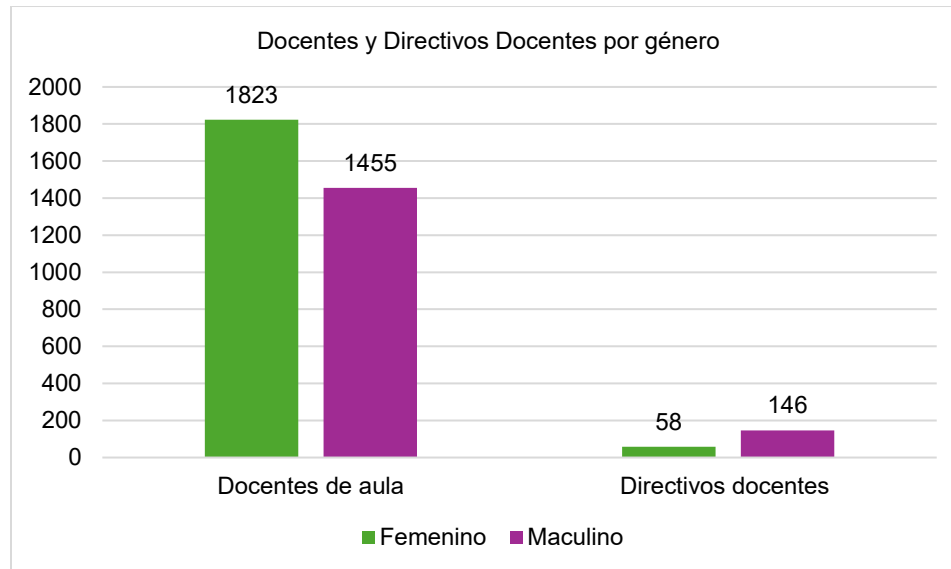


Ilustración 1. Docentes por género

En la caracterización por género, se pudo observar que en la ETC Caquetá, existe una mayoría de docentes del género femenino. De los 3482 docentes y directivos con los que cuenta la entidad territorial, 1881 pertenecen a al género femenino. En cuanto a su distribución, entre los docentes del género masculino se encuentran 1455 docentes de aula y 146 directivos.

Por nivel de contratación:

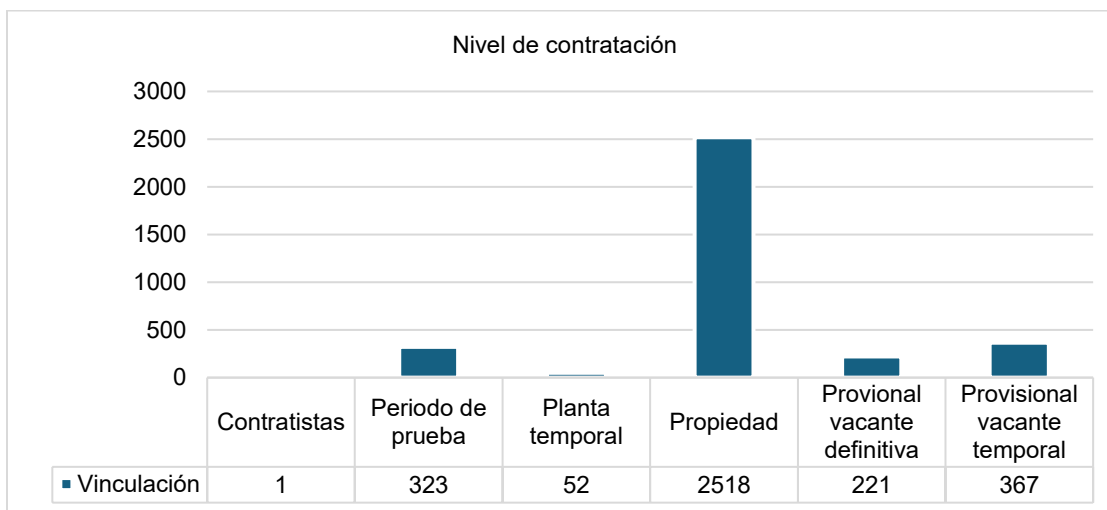


Ilustración 2. Docentes, según su vinculación con la entidad

Por escalafón y género:

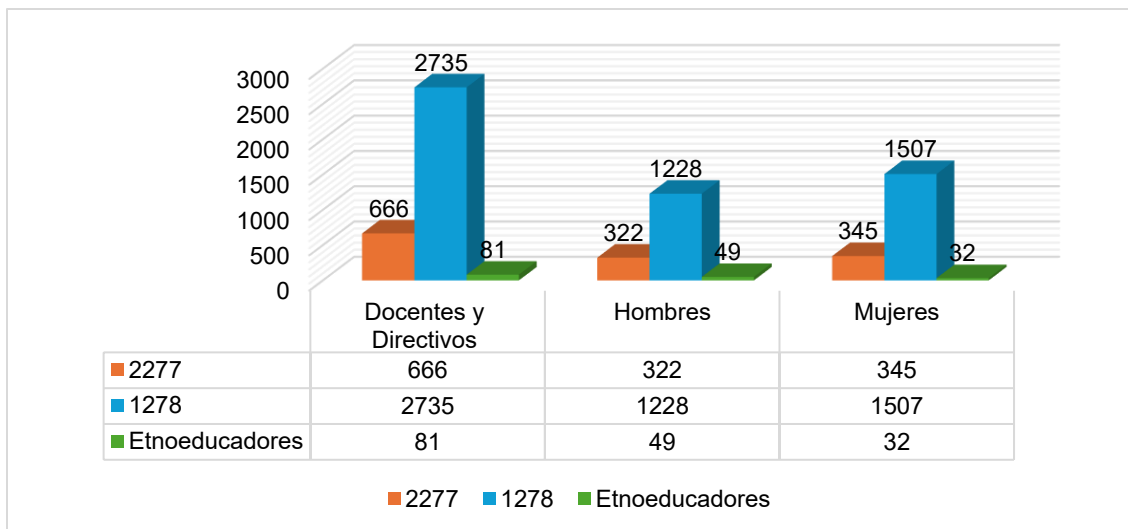


Ilustración 3. Docentes según el escalafón

Docentes según el nivel de desempeño:

Área	N°
Ciencias económicas y políticas	25
Ciencias naturales física	10
Ciencias naturales química	44
Ciencias naturales y educación ambiental	135
Ciencias sociales	104

Educación artística – artes plástica	19
Educación artística – música	1
Ética y valores	13
Educación física, recreación y deportes	37
Educación religiosa	11
Filosofía	2
Humanidades y lengua castellana	136
Idioma extranjero inglés	115
Matemáticas	238
Áreas de educación técnica	38
Primaria	2217
Preescolar	87

2.2. Análisis de los resultados de la evaluación de desempeño docente y directivos docentes 2023.

La evaluación de desempeño fue reglamentada con el decreto 3782 del 2007, regido por el Decreto Ley 1278 del 2002 que define que son las secretarías las encargadas de organizar y divulgar el proceso en su entidad territorial, y prestar asistencia técnica a evaluadores y evaluados.

La evaluación de desempeño es un proceso que permite obtener información sobre el nivel de logro y los resultados de los educadores, en el ejercicio de sus responsabilidades en los establecimientos educativos en los que laboran. Se basa en el análisis del desempeño de los docentes y directivos docentes, frente a un conjunto de indicadores establecidos previamente.

La evaluación de desempeño se caracteriza por ser un proceso:

- **Continuo:** porque se realiza durante todo el año escolar, para propiciar la reflexión permanente sobre los logros y los resultados de los educadores.
- **Sistemático:** porque requiere de planeación y organización para obtener información confiable y representativa del desempeño de los educadores.
- **Basado en la evidencia:** puesto que se sustenta en pruebas y demostraciones concretas que garanticen objetividad.
- **Orientado al mejoramiento:** este proceso debe culminar cada año con la formulación concertada entre evaluadores y evaluados, de un Plan de Desarrollo Personal y Profesional, que apoye el desarrollo individual de las competencias de los docentes, coordinadores, rectores y directores rurales del país.

Se evalúan las competencias de los educadores (que se definen como características internas de las personas, que implican la interacción entre conocimientos, habilidades y disposiciones). Las competencias se relacionan con el desempeño laboral de las personas, puesto que determinan su capacidad para enfrentar diferentes situaciones con creatividad y flexibilidad.

Para este proceso se evalúan las competencias funcionales y comportamentales de los docentes y los directivos docentes. Las funcionales, que tienen un valor del 70% sobre el resultado total de la evaluación, se refieren al desempeño de responsabilidades específicas.

Las comportamentales, que constituyen el 30% de la evaluación, implican las actitudes, los valores, los intereses y las motivaciones con que los educadores cumplen sus funciones.

Para el caso de la Secretaría de Educación del Caquetá, los resultados hacen parte de la evaluación aplicada a directivos docentes, docentes de aula, docentes orientadores durante el año 2023, registrados en el Sistema Humano, de la Secretaría de Educación. Se da inicio al proceso de análisis objeto de este documento, teniendo como línea base la información recibida de los 15 municipios no certificado del departamento del Caquetá, así:

Cargo	N°. Evaluados	Zona	
		Rural	Urbana
Directivos docentes	110	85	25
Docentes	1704	1363	341
TOTAL	1814	1448	366

Tabla 2. Consolidado total de docentes y directivos docentes evaluados en el año 2023

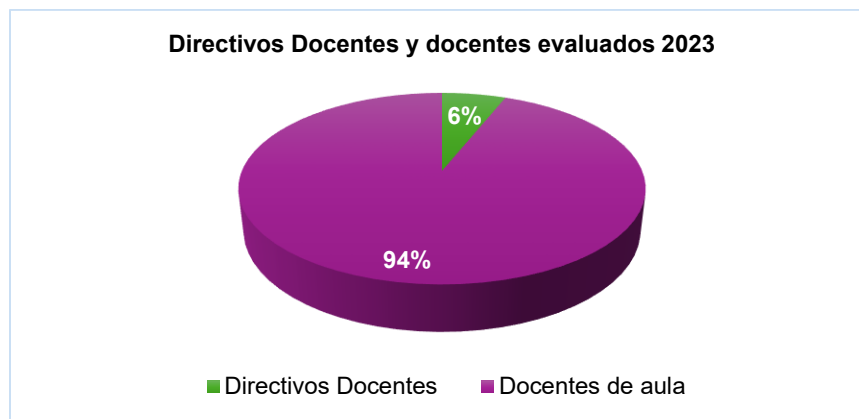


Ilustración 4. Porcentaje de Docentes y Directivos evaluados en el año 2023

2.2.1. Competencias funcionales en docentes y Directivos docentes según su área de gestión.

Las competencias funcionales están definidas por un conjunto de actuaciones intencionales que constituyen un referente para establecer los resultados o contribuciones individuales del directivo o docente evaluado.

La contribución individual se puede definir como un resultado concreto y explícito, observable y medible, con el que se compromete el docente o directivo docente evaluado durante el año objeto de evaluación, como aporte al cumplimiento de las metas institucionales. Se requiere que evaluador y evaluado acuerden, en el contexto específico de la institución educativa y de la entidad territorial, cuáles serán las contribuciones específicas del evaluado al logro de las metas colectivas.

A continuación, se expone la distribución de las competencias funcionales, ocho (8) para docentes y ocho (8) para directivos docentes:

ÁREA DE GESTIÓN	DOCENTES	DIRECTIVOS DOCENTES
Directiva		<ul style="list-style-type: none"> Planeación y organización directiva. Ejecución
Académica	<ul style="list-style-type: none"> Dominio curricular. Planeación y organización académica. Pedagógica y didáctica. Evaluación del aprendizaje. 	<ul style="list-style-type: none"> Pedagógica y didáctica. Innovación y direccionamiento académico.
Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> Uso de recursos. Seguimiento de procesos. 	<ul style="list-style-type: none"> Administración de recursos. Gestión del talento humano.
Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación institucional. Interacción con la comunidad y el entorno. 	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación institucional. Interacción con la comunidad y el entorno.

Tabla 3. Competencias funcionales de los docentes y directivos docentes según el área de gestión.

Por otra parte, las competencias comportamentales son transversales a las diferentes áreas de gestión y se requieren para lograr un desempeño idóneo en el cargo. Estas hacen referencia a las actitudes, los intereses, los valores y las características con que los educadores ejercen sus funciones. Son comunes para los directivos y docentes, representando un 30% en la evaluación. Veamos cuáles son:

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

<ul style="list-style-type: none"> Liderazgo Relaciones interpersonales y comunicación Trabajo en equipo Negociación y mediación 	<ul style="list-style-type: none"> Compromiso social e institucional Iniciativa Orientación al logro
--	---

Tabla 4. Competencias comportamentales

2.2.2. Evaluación Directivos Docentes 2023

Teniendo en cuenta lo anterior, en el año 2023 el promedio de las competencias en el grupo de **Directivos Docentes** evaluados arrojó el siguiente resultado. Para la interpretación de la columna 4 (Promedio) se deben tener en cuenta las categorías de la escala: No satisfactorio (1 - 59,9); Satisfactorio (60 - 89,9); Sobresaliente (90 - 100)

PROMEDIO DE LAS COMPETENCIAS EN EL GRUPO DE DIRECTIVOS DOCENTES EVALUADOS					
COMPETENCIAS EVALUADAS	Número de docentes	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Promedio	Desv. Estándar
Ejecución	110	80	100	94,2	3,2
Planeación y organización directiva	110	82	100	94,3	3,2
GESTIÓN DIRECTIVA	110	81	100	94,2	3,1
Pedagógica y didáctica	110	83	99	93,8	2,9
Innovación y direccionamiento de procesos académicos	110	82	100	93,8	3,2
GESTIÓN ACADÉMICA	110	82,5	99	93,8	2,9
Gestión del talento humano	110	82	100	94,1	3
Administración de recursos	110	80	100	94,1	3,2
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	110	81	100	94,1	3
Interacción con la comunidad y el entorno	110	80	100	93,7	3,6
Comunicación institucional	110	80	100	94	3,4

Calle 15 Carrera 10 Esquina Barrio El Centro. Tels: (8) 4353887 - (8)4362130

www.sedcaqueta.gov.co - sedcaqueta@sedcaqueta.gov.co - educacion@caqueta.gov.co

Florencia – Caquetá - Colombia

GESTIÓN COMUNITARIA	110	81	100	93,8	3,4
Orientación al logro	24	85	98	93,8	3,3
Iniciativa	30	81	100	94,3	3,6
Negociación y mediación	27	75	100	94,1	4,4
Trabajo en equipo	84	80	99	93,7	4
Comunicación y relaciones interpersonales	31	85	98,5	94,1	3,1
Liderazgo	87	82	100	94,5	3,3
Compromiso social e institucional	47	85	99	94,2	3
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	110	80	100	94,1	3,3
PUNTAJE TOTAL	110	81,5	99,75	94,1	2,9

Tabla 5. Promedio de las competencias evaluadas a los Directivos Docentes de la ETC Caquetá 2023.

Porcentaje de directivos docentes por categoría		
Categoría	Número	%
Sobresaliente	106	96.4
Satisfactorio	4	3.6
TOTAL	110	100

Tabla 6. Porcentaje de evaluación por categoría

Con la información anterior se puede determinar que, el 96.4% de los Directivos Docentes evaluados según el Decreto 1278 del 2002 de la ETC Caquetá, alcanzó un nivel Satisfactorio en la calificación las competencias funcionales. Y que, además, fueron evaluados el 100% de los Directivos Docentes.

En la siguiente tabla se registra el porcentaje de la calificación de los Directivos Docentes en cuanto a las competencias comportamentales.

Competencias comportamentales		
Competencia	Número	%
Liderazgo	87	26.4
Comunicación y relaciones interpersonales	31	9.4
Trabajo en equipo	84	25.5
Negociación y mediación	27	8.2
Compromiso social e institucional	47	14.2
Iniciativa	30	9.1
Orientación al logro	24	7.3
TOTAL	330	100

Tabla 7. Competencias comportamentales de los Directivos Docentes

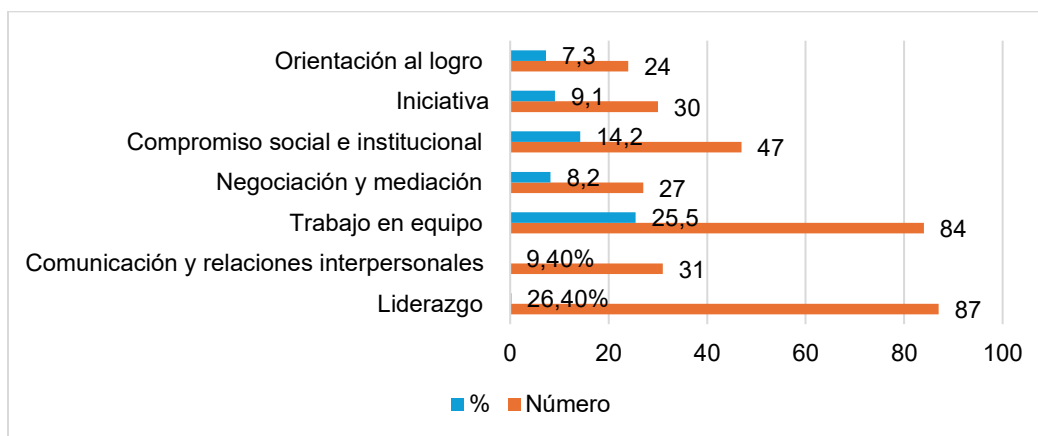


Ilustración 5. Competencias comportamentales evaluadas a los Directivos Docentes en el año 2023.

El constante proceso que enfrentan los Directivos Docentes, en lo referente al mejoramiento de la institución tanto en el ámbito académico e interpersonal se refleja en estos resultados, sin embargo, al igual que en el caso de los docentes existen competencias de bajo porcentaje. Se debe incrementar la elección de competencias como **orientación al logro** y **negociación y mediación**.

2.2.3. Evaluación Docentes de aula 2023

En cuanto al promedio de las competencias en el grupo de **docentes** evaluados en el año 2023, se obtuvieron los siguientes resultados. Para la interpretación de la columna 4 (Promedio) se deben tener en cuenta las categorías de la escala: No satisfactorio (1 - 59,9); Satisfactorio (60 - 89,9); Sobresaliente (90 - 100)

CONSOLIDADO DEL TOTAL DE DOCENTES EVALUADOS		
Según área (primaria, preescolar, secundaria y media)		
Área	Número	%
Ciencias Económicas y Política	7	0,4
Ciencias Naturales Física	1	0,1
Ciencias Naturales Química	12	0,7
Ciencias Naturales y Edu. Ambiental	67	3,9
Ciencias Sociales	40	2,3
Educ. Artística - Artes Plásticas	3	0,2
Educ. Artística - Música	1	0,1
Educ. Ética y en Valores	3	0,2
Educ. Física Recreación y Deporte	8	0,5
Educ. Religiosa	2	0,1
Filosofía	1	0,1
Humanidades y Lengua Castellana	57	3,3
Idioma Extranjero Ingles	45	2,6
Matemáticas	103	6
No Aplica	9	0,5
Preescolar	25	1,5
Primaria	1295	76
Tecnología de Informática	25	1,5
TOTAL	384	100,0

Tabla 8. Consolidado total de docente evaluados en el año 2023.

Para la interpretación de la columna 4 (Promedio) se deben tener en cuenta las categorías de la escala: No satisfactorio (1 - 59,9); Satisfactorio (60 - 89,9); Sobresaliente (90 - 100)

PROMEDIO DE LAS COMPETENCIAS EN EL GRUPO DE DOCENTES EVALUADOS					
COMPETENCIAS EVALUADAS	Número de docentes	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Promedio	Desv. Estándar
Evaluación del aprendizaje	1704	35	100	91,1	5,4
Planeación y organización académica	1704	20	100	91,3	5,9
Dominio curricular	1704	8,9	100	91,4	5,7
Pedagógica y didáctica	1704	25	100	91,4	5,3
GESTIÓN ACADÉMICA	1704	27,5	100	91,3	5,1
Uso de recursos	1704	30	100	91,5	5,2
Seguimiento de procesos	1704	50	100	91,2	5,3
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	1704	40	100	91,3	5
Comunicación institucional	1704	25	100	91,3	5,5
Interacción con la comunidad y el entorno	1704	35	100	91,6	5,2
GESTION COMUNITARIA	1704	30	100	91,4	5,1
Orientación al logro	335	60	100	91,3	5,1

Iniciativa	573	60	100	92,3	4,4
Negociación y mediación	272	60	100	90,8	5,2
Trabajo en equipo	1409	10	100	91,8	5,4
Comunicación y relaciones interpersonales	509	50	100	91,4	5,1
Liderazgo	1028	50	100	91,5	4,9
Compromiso social e institucional	986	55	100	92	5
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	1704	50	100	91,7	4,7
PUNTAJE TOTAL	1704	36,13	100	91,4	4,7

Tabla 9. Promedio de las competencias evaluadas a los docentes de la ETC Caquetá 2023.

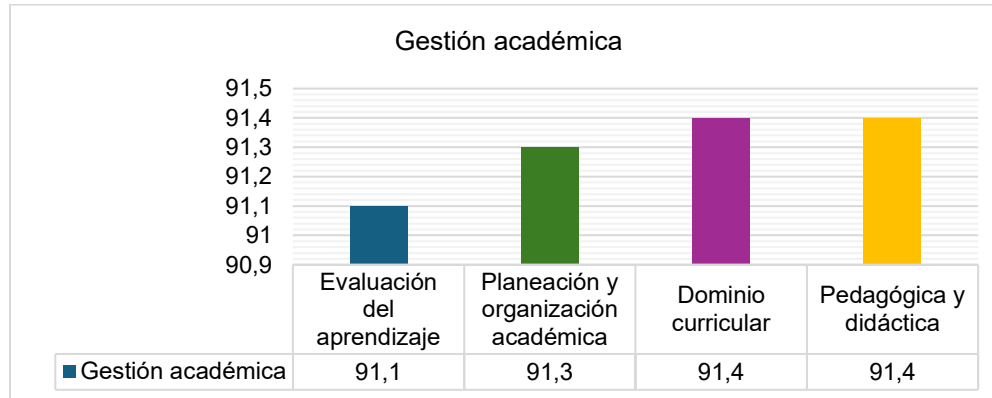


Ilustración 6. Gestión académica de docentes evaluados.

En relación al resultado de la evaluación docente, tenemos que, en el área de gestión académica, se aprecia que el (91,4%) de los docentes desempeñan la competencia de **dominio curricular** de manera óptima, así mismo en la **planeación y organización académica**, se evidenció un porcentaje del (91,3%) en lo referente a la **evaluación del aprendizaje**, el resultado equivale al (91,1%). Por último (91,4%) refleja el excelente desempeño en **pedagógica y didáctica**. Estos resultados reflejan el excelente desempeño obtenido por los docentes, junto con la continua dirección de los diferentes rectores y el permanente acompañamiento desarrollado por la Secretaría de Educación del Caquetá.

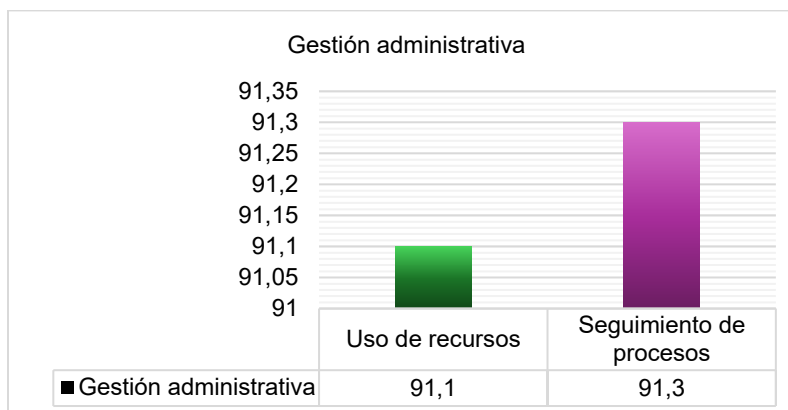


Ilustración 7. Gestión administrativa de docentes evaluados.

La gestión administrativa indica que, los docentes de la ETC Caquetá, tienen un nivel satisfactorio. El seguimiento de procesos tiene un (91,3%) lo cual demuestra que los

docentes realizan actividades de seguimiento al proceso formativo de los estudiantes, y a su vez hacen uso de los recursos disponibles reflejándose un porcentaje del (91,1%).

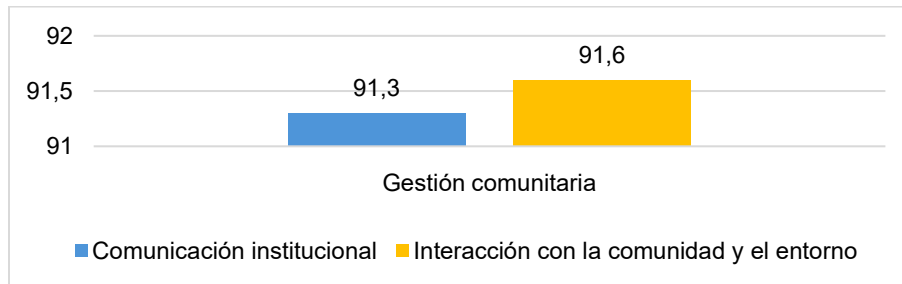


Ilustración 8. Gestión comunitaria de docentes evaluados.

Las competencias que comprenden el área de **gestión comunitaria**, evidenciaron un puntaje en el rango de (91,3% y 91,6%), respectivamente, lo cual permite inferir que, esta gestión se debe trabajar aún más por parte de los docentes, dado que estas competencias de relación con el entorno tanto laboral y estudiantil son primordiales para el desarrollo y la calidad de la educación en los establecimientos educativos del departamento del Caquetá.

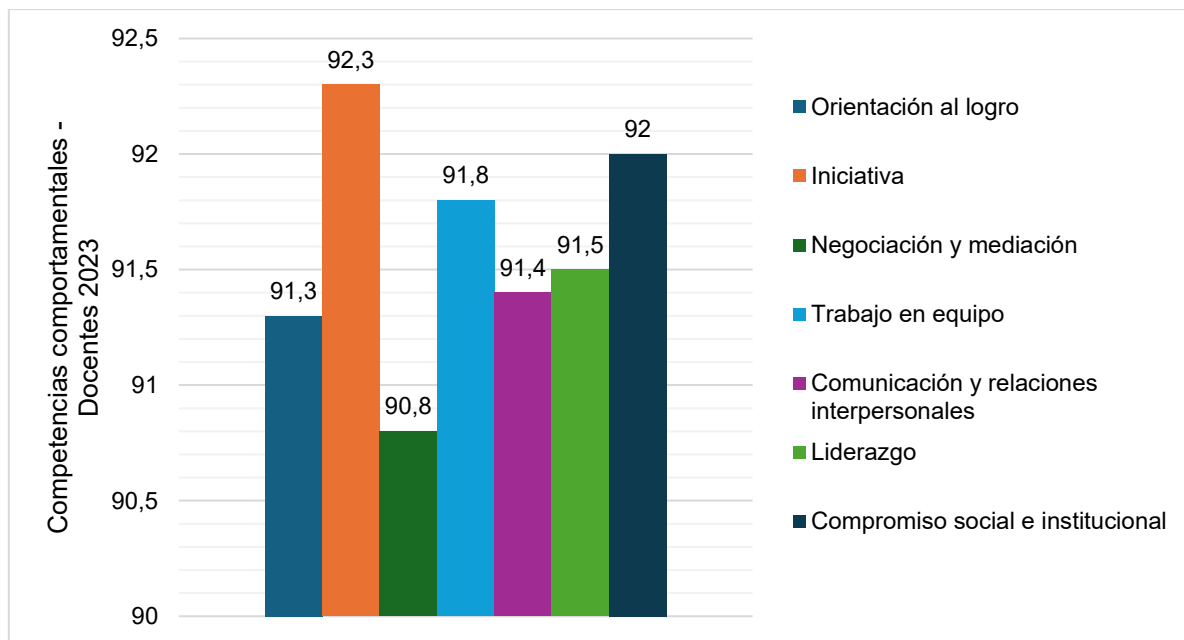


Ilustración 9. Competencias comportamentales de los docentes evaluados.

De acuerdo con la gráfica anterior, se puede determinar que las competencias comportamentales de **orientación al logro** y **negociación y mediación** son dos competencias que menos eligen los docentes. Esta misma tendencia se puede evidenciar en los Directivos Docentes. Se hace necesario fortalecer estas dos competencias por la trascendencia e importancia en el desarrollo de la labor docente en los Establecimientos Educativos del Caquetá.

Luego del análisis de las competencias funcionales y comportamentales, evaluadas a los docentes de la ETC Caquetá, correspondiente al año 2023, se obtiene los siguientes porcentajes por categorías.

Tabla 10. Porcentaje de

Porcentaje de docentes por categoría		
Categoría	Número	%
Sobresaliente	1338	78,5
Satisfactorio	364	21,4
No satisfactorio	2	0,1
TOTAL	1704	100

docentes por categoría.

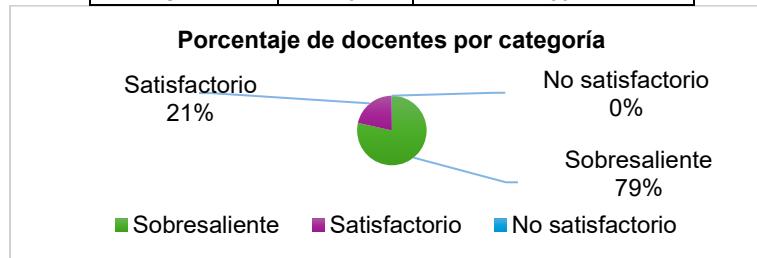


Ilustración 10. Docentes por categoría.

De la información anterior se puede determinar que, 1.338 docentes, correspondiente al 78,5% obtuvieron una valoración sobresaliente. De otro lado, 364 docentes, es decir el 21,4% tuvieron una calificación satisfactoria. Finalmente, solo 2 docentes, que corresponde al 0,1% su calificación fu de no satisfactoria. Por otro lado, se concluye que, fueron evaluados el 100% de los Docentes.

En la siguiente tabla se registra el porcentaje de la calificación de los Directivos Docentes en cuanto a las competencias comportamentales.

Competencias comportamentales		
Competencia	Número	%
Liderazgo	1028	20,1
Comunicación y relaciones interpersonales	509	10
Trabajo en equipo	1409	27,6
Negociación y mediación	272	5,3
Compromiso social e institucional	986	19,3
Iniciativa	573	11,2
Orientación al logro	335	6,6
TOTAL	5112	100

Tabla 11. Competencias comportamentales de los docentes.

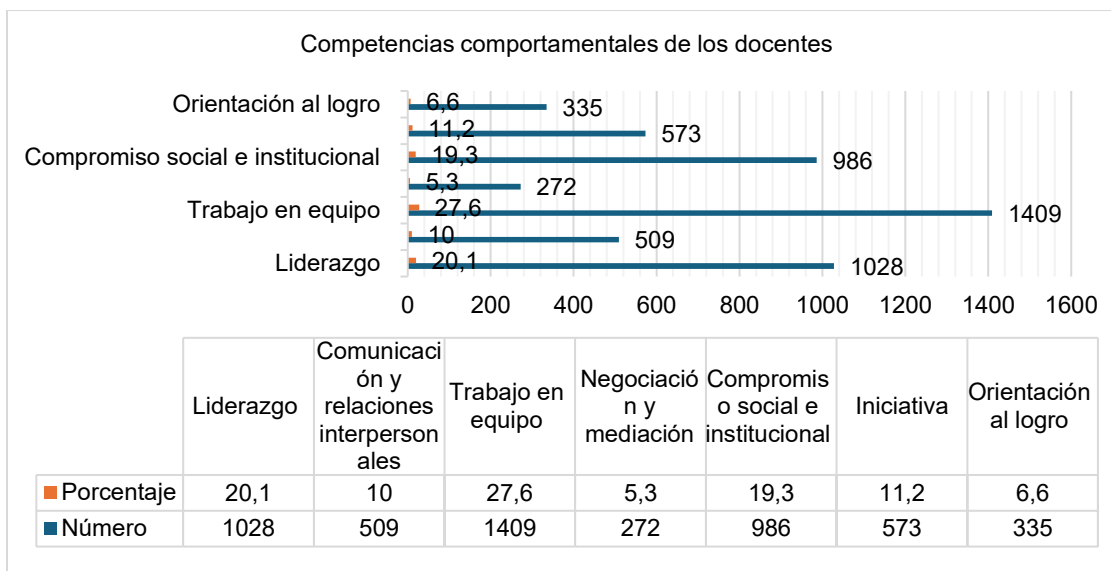


Ilustración 11. Competencias comportamentales de los docentes.

2.3. Resultados pruebas Saber de la ETC Caquetá, año 2023.

Uno de los parámetros más importantes para medir la calidad educativa dentro del país son los resultados de las **pruebas SABER**, pues permiten establecer el nivel de competencias y desempeños que alcanzan los estudiantes de los diversos niveles de los procesos educativos. A partir de ellos se puede establecer en qué medida se están cumpliendo los estándares de calidad emanados por Ministerio de Educación Nacional. A continuación, se muestran algunos de los resultados más representativos para la Entidad Territorial Certificada (ETC) Caquetá, en comparación con los resultados nacionales.

A continuación, se relaciona el comparativo histórico de los resultados SABER 11° de los último cuatro años (2020-2023) de la ETC Caquetá.

País/ETC	Establecimientos educativos	Lectura Crítica				Matemáticas				Sociales y Ciudadanas				Ciencias Naturales				Inglés				Promedios				Estudiantes							
		2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023				
COLOMBIA		53	53	54	54	52	51	54	52	49	48	48	49	49	49	50	50	48	50	51	52	252	250	254	257	457	486	488	507	194	268	184	74
CAQUETA		49	49	49	50	48	47	49	49	44	48	45	46	45	49	46	47	43	50	45	46	232	230	235	239	162	165	174	18	8	5	0	92
OFICIALES URBANOS		50	50	51	51	49	49	49	50	46	44	46	46	46	46	47	48	44	45	46	47	237	236	241	243	132	147	121	14	3	3	8	23
OFICIALES RURALES		46	46	46	48	45	44	45	47	41	40	42	43	42	43	44	45	41	41	42	43	217	214	221	227	539	497	511	52				1
PRIVADOS DE CAQUETA		51	53	52	51	51	55	52	52	48	43	50	50	49	51	51	52	49	60	54	52	248	256	257	256	21	11	11	10				

Tabla 12. Comparativo del histórico de puntajes globales de la ETC Caquetá (2020-2023).

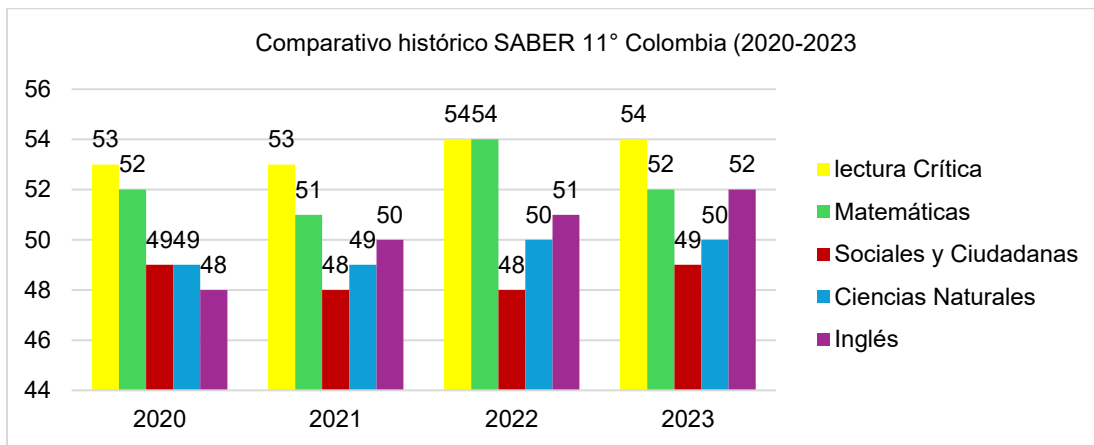


Ilustración 12. Comparativo histórico SABER 11° Colombia (2020-2023)

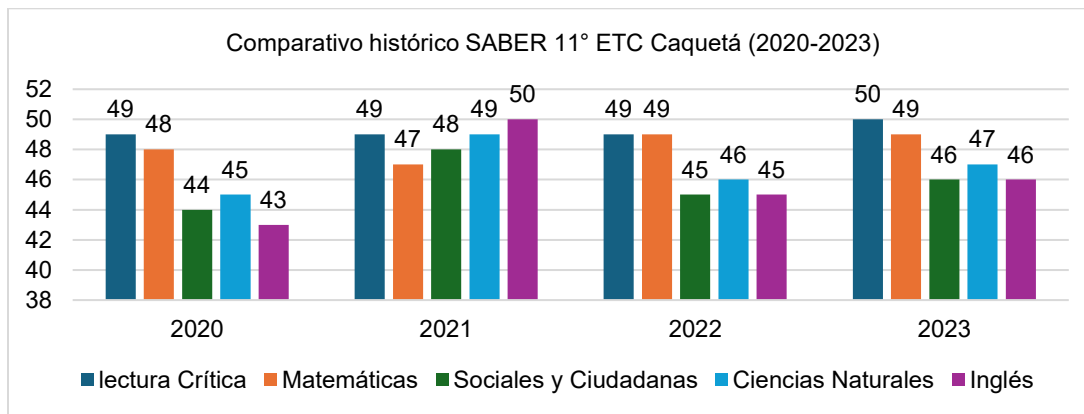


Ilustración 13. Comparativo histórico SABER 11° ETC Caquetá (2020-2023)

Al revisar los puntajes de las cinco áreas evaluadas en las Pruebas Saber 11, en el histórico 2020-2023, se puede observar que hay diferencias notables en la manera en la que las diversas áreas han evolucionado. De las cinco áreas, **ciencias naturales e inglés**, son las que mayor variación han presentado. Aunque para el año 2023, las dos aumentaron en un punto porcentual. Ciencias naturales 47 e inglés 46, con respecto al año 2022, éstas siguen por debajo del promedio nacional que ubica a ciencias naturales con un promedio de 50 y para inglés de 52.

En el caso de **Lectura Crítica**, por ejemplo, no ha habido mayores cambios. En el año 2020 esta área tenía un puntaje de 49 (mismo que tuvo en los años 2021 y 2022) y terminó el 2023 con 50. Sin embargo, sigue por debajo de la media nacional que se ubica para el año 2023 en 54.

En el área de **Matemáticas** ocurre algo similar. En el año 2020 el departamento del Caquetá tuvo un puntaje promedio de 48 puntos, bajó un punto en el 2021 (47), y en el año 2022 y 2023, se sostuvo en 49 puntos. Sin embargo, este puntaje para la ETC Caquetá sigue por debajo de la media nacional que se ubica para el año 2023 en 52.

En **Sociales y Ciudadanas**, en el año 2020 se presentó una tendencia a la baja con un promedio de 44 en la ETC Caquetá. En el año 2021 y 2022 hubo una ligera mejoría con un puntaje promedio de 48 y 45 respectivamente. Y en el año 2023 terminó con un puntaje de 26. Sin embargo, este puntaje para la ETC Caquetá sigue por debajo de la media nacional que se ubica para el año 2023 en 49.

En síntesis, todas las cinco áreas evaluadas están por debajo de la media nacional. Lo que permite inferir que se deben fortalecer las competencias básicas de los estudiantes en estas áreas de desempeño. En el siguiente gráfico, se puede observar la diferencia.

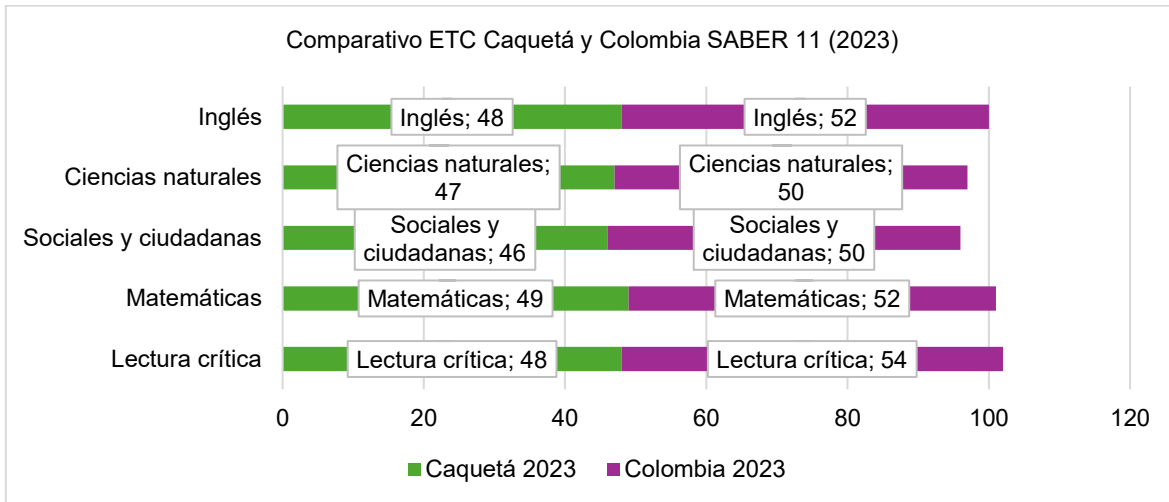


Ilustración 14. Comparativo ETC Caquetá y Colombia SABER 11 (2023)

Con relación a los resultados agregados del **ICFES SABER 11°**, los siguientes Establecimientos Educativos, para el año 2023, obtuvieron un promedio igual o superior a 250 puntos.

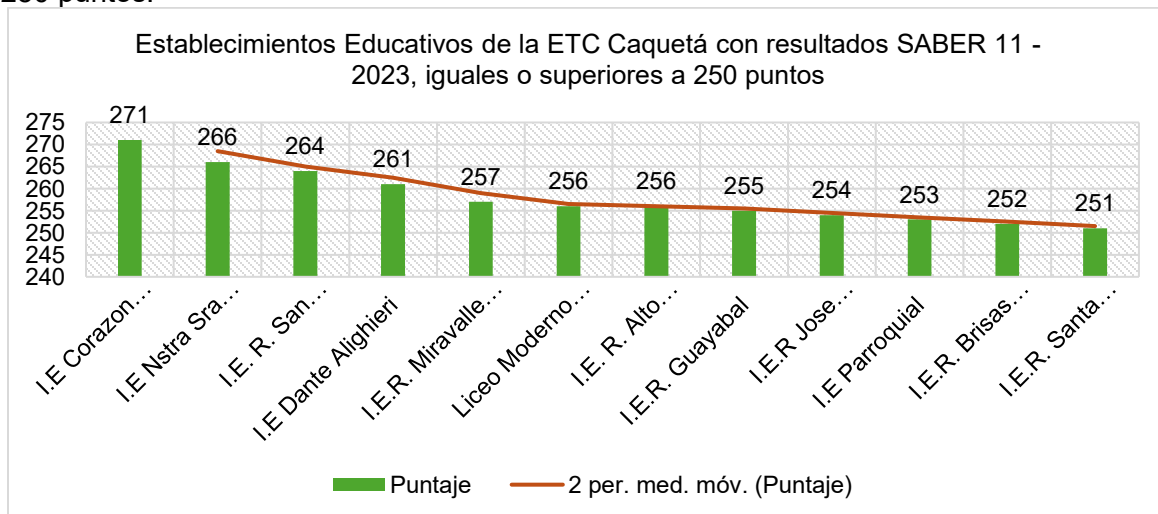


Ilustración 15. Establecimientos Educativos de la ETC Caquetá con resultados SABER 11 - 2023, iguales o superiores a 250 puntos

A continuación, se presenta el comparativo del total de Establecimientos Educativos de la ETC Caquetá que presentaron las pruebas SABER 11 en el año 2023 (en total 81 EE que corresponden al 87%), y aquellos EE de la entidad que, para el mismo año, obtuvieron un puntaje igual o superior a 250 puntos (en total 12 EE que corresponden al 13%).

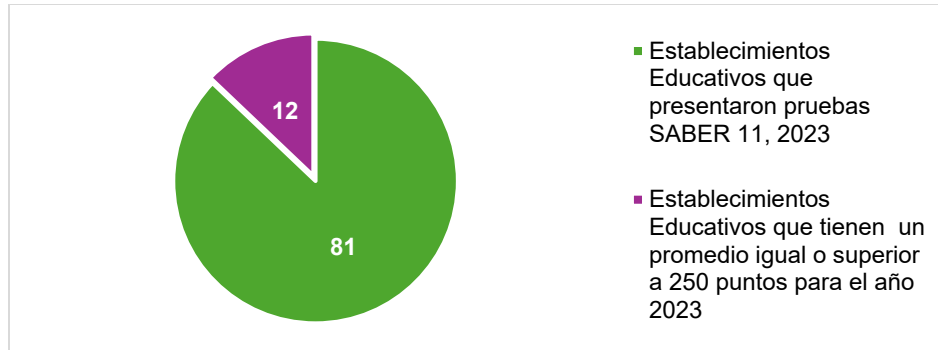


Tabla 13. Comparativo de EE que obtuvieron promedio igual o superior a 250 puntos sobre el total del EE de la entidad que presentaron pruebas SABER 11 en el año 2023.

2.4. Análisis de histórico de matrícula de la ETC Caquetá, año 2022-2023.

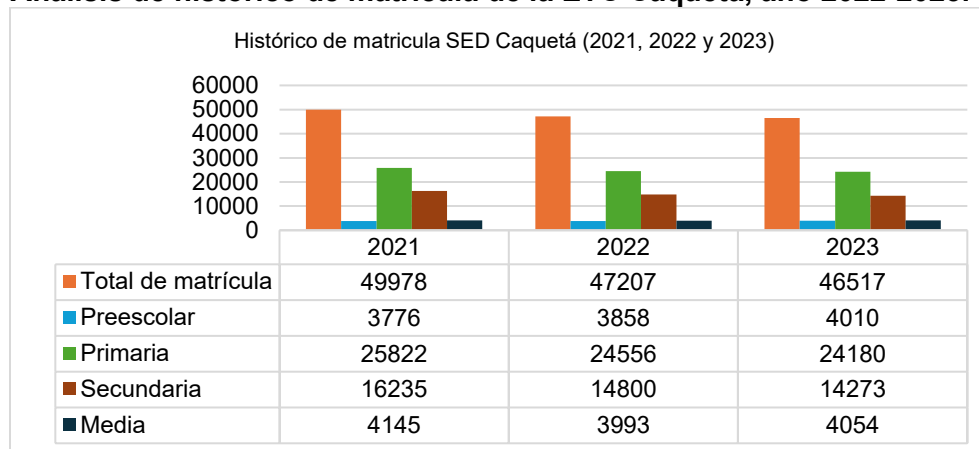


Ilustración 16. Histórico de matrícula SED Caquetá (2021, 2022 y 2023). Fuente: SIMAT

Como se puede evidenciar en la gráfica anterior, el índice de matrícula del sector oficial, ha tenido una disminución considerable desde el año 2021. Esto obedece a varios factores entre los que se destacan: zonas rurales dispersas del departamento, el conflicto armado, el desplazamiento de familias para otros departamentos y la baja tasa de natalidad.

Ilustración 17. Matrícula por zona SED Caquetá (2021, 2022 y 2023)

3. Capítulo especial de formación para dinamizadores pedagógicos de las IE indígenas

De acuerdo con el **Plan de Desarrollo Departamental “Obras y no promesas” 2024-2027**, en el departamento del Caquetá, habitan los siguientes pueblos indígenas: Murui-Muinai, Korebaju o Koreguaje, Inga, Embera, Nasa, Misak, Pijao, Andoke.

Dentro de la ETC Caquetá se encuentran seis (6) Establecimientos Educativos Indígenas.

N	Institución Educativa	Zona	DANE	Municipio
1	I.E.R. Indígena Especial Yachaicury	R	218610002108	San José Del Fragua
2	I.E.R. Indígena Mama Bwe Reojache	R	283765000671	Milan
3	C.E. Intercultural Indígena San Vicente Del Caguán	R	218753003075	San Vicente Del Caguán
4	I.E.R. Indígena Coemani Fortunato Really	R	218765001299	Solano
5	I.E.R. Indígena Coreguaje	R	283765000531	Solano
6	I.E.R. Centro Indígena Nassa Kiwe	R	283592001812	Puerto Rico

De acuerdo con la caracterización de la planta docente, suministrada por la Oficina Administrativa y Financiera de la entidad, los Establecimientos Educativos Indígenas cuentan el siguiente número de Docentes.

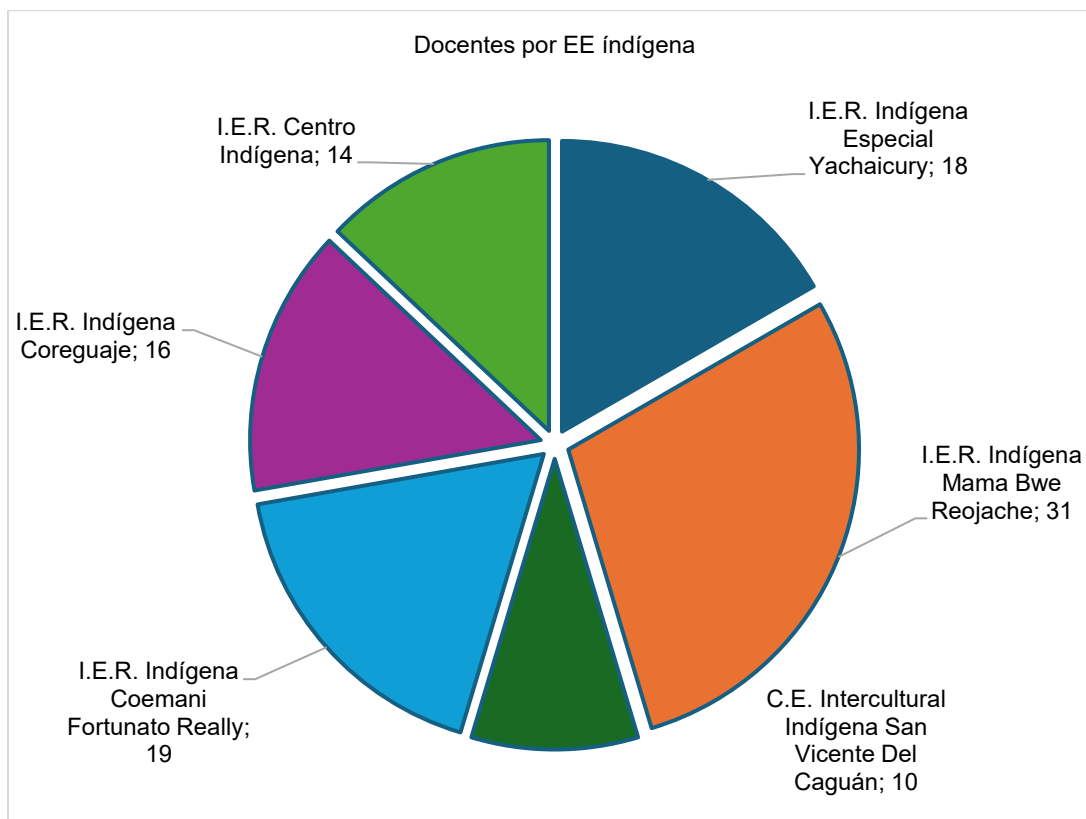


Ilustración 18. Distribución de docentes por EE indígenas.

Los Directivos Docentes son seis (6): cinco (5) rectores y un (1) Director Rural.

En comparación con toda la planta de personal docente, se puede observar que, en la actualidad la ETC Caquetá, cuenta con un total de 3482 Docentes y Directivos Docentes (en todas las formas de vinculación), de los cuales 113, son Dinamizadores pedagógicos de las Instituciones Indígenas antes descritas.

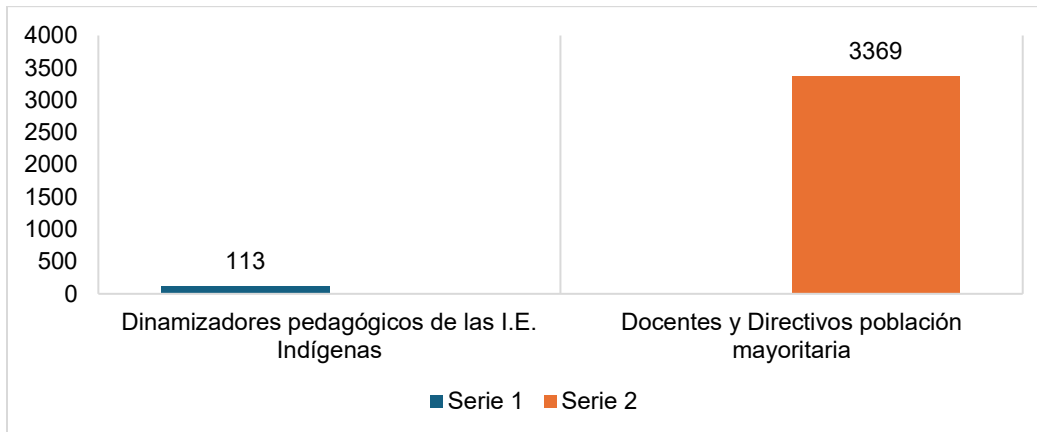


Ilustración 19. Comparativo entre docentes mayoritarios e indígenas de la entidad territorial

Como fruto de la concertación entre los dinamizadores indígenas este Plan Territorial de Formación Docente – PTDF, contará con un capítulo diferencial atendiendo a los principios de entendimiento, consulta y educación propia, acorde con las Leyes de Origen, Derecho Mayor y Derecho Propio de los pueblos indígenas, la Constitución Política de 1991 y las normas legales aplicables.

Se diseñaron mesas conjuntas de trabajo y se acordó el diseño de una matriz de caracterización de los Establecimientos Educativos Indígenas que recopile información, no solo de las necesidades de formación de los dinamizadores, sino también de las realidades pedagógicas, sociales, culturales e infraestructura, entre otros elementos que rodean el proceso educativo en dichos establecimientos.

Con fundamento en dicha matriz de caracterización, recopilada por los dinamizadores directivos, se obtuvieron los siguientes datos relacionados con la formación docente.

3.1. Aspectos generales de la caracterización

N	Institución Educativa	Municipio	Necesidades de infraestructura	Necesidades pedagógicas
1	I.E.R. Indígena Especial Yachaicury	San José Del Fragua	<p>Construcción espacios recreativos/lúdicos, deportivos desde la cosmovisión del pueblo inga.</p> <p>Dormitorios, biblioteca y laboratorio de física y química.</p> <p>Baterías Sanitarias.</p>	<p>La evaluación con pertinencia cultural.</p> <p>Autorizar la jornada única en la IE</p> <p>Encuentro interétnico de niños indígenas de la institución para el intercambio de saberes y prácticas pedagógicas y culturales significativas a</p>

			Restaurante y comedor escolar (ER La Esperanza)	fin de seguir fortaleciendo la conexión con el territorio y la medicina para tejer la Paz y la vivencia de la educación propia.
2	I.E.R. Indígena Mama Bwe Reojache	Milan	Cubierta campo deportivo. Construcción de kiosco para espacios de aprendizaje Mejoramiento de la biblioteca Construcción del restaurante y comedor escolar (algunas sedes)	Capacitación a dinamizadores en diseño de actividades pedagógicas.
3	C.E. Intercultural Indígena San Vicente Del Caguán	San Vicente Del Caguán	La I.E no reportó información	
4	I.E.R. Indígena Coemani Fortunato Really	Solano	La I.E no reportó información	
5	I.E.R. Indígena Coreguaje	Solano	La I.E no reportó información	
6	I.E.R. Centro Indígena Nassa Kiwe	Puerto Rico	Salones Cocina Cancha para el juego y la recreación Dormitorios	Fortalecer la construcción del PEC Artesanías, Danzas, Música y Lengua Materna. Tul de Hortalizas. Reciclaje y conservación de fuentes hídricas. Medicina propia.

3.2. Necesidades de formación a para los dinamizadores pedagógicos

La siguiente información se obtiene del diálogo con la mesa permanente de educación propio de los EE de la entidad y del documento presentado.

El documento menciona se titula: **acciones prioritarias para la construcción, ejecución y seguimiento del plan de formación educadores y/o dinamizadores de los pueblos indígenas del Cauquetá**. En él se plasman las siguientes necesidades de formación docente para los dinamizadores pedagógicos de la entidad, tal como se describe a continuación:

Necesidades de formación a para los dinamizadores pedagógicos	
1.	Debe garantizarse técnica y financieramente, la elaboración de un diagnóstico concertado, sobre la situación del sistema de educación en las IERI del Cauquetá.
2.	Formación en metodologías para la construcción e implementación del PEC para las instituciones educativas indígenas del Cauquetá.
3.	Formación didáctica, metodologías, plan de estudio, proyectos pedagógicos productivos
4.	Formación intercultural sobre conocimientos matemáticos y comunicación
5.	Sensibilización mediante mingas de pensamiento con mayores y mayores indígenas sobre los fundamentos de la educación indígena.
6.	Capacitación para la construcción de los calendarios propios de cada pueblo indígena según sus cosmovisiones.

7.	Encuentros internos de cada uno de los pueblos indígenas para claridad en el alfabeto indígena
8.	Capacitación presencial en manejo de equipos y herramientas tecnológicas de informática.
9.	Conocimiento, socialización e implementación de los planes de vida y salvaguarda y planes de manejo ambiental
10.	Diplomados sobre la ley de origen y normatividad indígena y no indígena.(Conocimiento de las leyes y reglamentaciones de los pueblos indígenas)
11.	Talleres de capacitación para el Fortalecimiento competencias- pruebas saber, Educación socioemocional, construcción de ciudadanía.
12.	Documento político del SEIP (Perfiles del educador indígena), norma del SEIP, decreto 1345
13.	La práctica de la oralidad y la práctica comunitaria como metodología ancestral de transmisión de conocimientos
14.	Historia de los paradigmas educativos en la cultura occidental.
15.	Paradigmas occidentales actuales que tienen confluencia con la cosmovisión indígena, que promueven la humanización del ser, el contacto con la interioridad, el sentido en la vida, la práctica comunitaria como medio de desarrollo y adquisición de la cultura milenaria.
16.	El aprendizaje de la lectura y la escritura en la lengua materna del niño
17.	Metodología y evaluación de proyectos investigativos globalizados en el aula.
18.	Diseño, aplicación, acompañamiento y evaluación.

Tabla 14. Identificación de las necesidades de formación docente, tomadas del documento: acciones prioritarias para la construcción, ejecución y seguimiento del plan de formación educadores y/o Dinamizadores de los pueblos indígenas del Caquetá.

3.2.1. Justificación de la necesidad de formación para dinamizadores pedagógicos de la ETC Caquetá.

La formación de docentes y directivos indígenas en la Secretaría de Educación del Caquetá es esencial para garantizar una educación que respete y promueva los derechos culturales y educativos de los pueblos indígenas. Esta necesidad se justifica a partir de varios aspectos normativos y contextuales que se detallan a continuación.

Marco Normativo

- Constitución Política de 1991: la Constitución reconoce la diversidad étnica y cultural de la nación colombiana, estableciendo en su artículo 70 el derecho de los pueblos indígenas a preservar y desarrollar su cultura, lengua y tradiciones. Además, el artículo 93 ratifica la obligación del Estado de respetar los derechos humanos consagrados en tratados internacionales, como el Convenio 169 de la OIT, que protege los derechos de los pueblos indígenas en lo que respecta a la educación.
- **Leyes de Origen y Derechos Propios:** las Leyes de Origen, así como el Derecho Mayor y el Derecho Propio, son fundamentales para la autodeterminación de las comunidades indígenas. Estas leyes permiten que cada pueblo establezca sus propios sistemas educativos, lo que incluye la formación de docentes que comprendan y respeten las cosmovisiones y prácticas culturales locales.

Justificación de la Formación

- **Relevancia Cultural:** la formación docente debe incorporar enfoques pedagógicos que integren saberes ancestrales y métodos educativos propios. Esto es crucial para

fortalecer la identidad cultural y garantizar que los estudiantes indígenas reciban una educación que refleje sus valores y tradiciones.

- **Calidad Educativa:** la implementación del Plan Territorial de Formación Docente (PTFD) busca mejorar la calidad educativa en el departamento. Este plan se fundamenta en identificar las necesidades específicas de formación docente, lo cual es esencial para asegurar que los educadores estén capacitados para enfrentar los desafíos del contexto educativo actual.
- **Inclusión y Equidad:** la capacitación en metodologías inclusivas permite a los docentes atender a una población diversa, asegurando que todos los estudiantes, independientemente de su origen étnico o socioeconómico, tengan acceso a una educación equitativa. Esto es vital para fomentar un ambiente escolar donde se respete la diversidad cultural.
- **Fortalecimiento Institucional:** los directivos docentes deben recibir formación en gestión educativa para liderar procesos que promuevan un ambiente escolar inclusivo y respetuoso con las particularidades culturales. Esto incluye habilidades en administración, liderazgo y desarrollo comunitario.
- **Autonomía Educativa:** la formación debe empoderar a los docentes indígenas para que sean agentes activos en la construcción de su currículo educativo, permitiendo así una mayor autonomía en el proceso educativo. Esto contribuye a la sostenibilidad cultural y al fortalecimiento del tejido social dentro de sus comunidades.

3.2.2. Problemáticas más sentidas

- Hasta ahora no existe un diagnóstico que nos permita conocer el estado real del sistema de educación propia, de manera cualitativa y cuantitativa y menos aún, conocer como se ha avanzado en la implementación de la política pública, a nivel municipal, departamental y nacional. Hay desconocimiento de las políticas públicas de los pueblos indígenas del departamento del Caquetá.
- Por otro lado, no existe información sobre la evaluación interna y externa de los docentes /dinamizadores indígenas y menos de la evaluación de los estudiantes, desde los procesos que se vienen ofreciendo.
- Los procesos de investigación requieren fortalecer desde los PECs.
- No hay socialización de decretos, normas, leyes, circulares de avances que tienen la CONTCEPI, pero también de experiencias pedagógicas innovadoras que ayuden a los docentes a recrear e innovar los procesos de aprendizaje y enseñanza.

Tabla 15. Necesidades más sentidas de los dinamizadores pedagógicos. Tomado del documento: acciones prioritarias para la construcción, ejecución y seguimiento del plan de formación educadores y/o Dinamizadores de los pueblos indígenas del Caquetá

4. Necesidades de formación de los docentes y directivos docentes de la ETC Caquetá.

La Secretarías de Educación del Caquetá partiendo de las condiciones de los contextos socioculturales y educativos del Departamento del Caquetá, y de acuerdo con las características de su perfil, ha orientado de manera pertinente la formulación de las políticas y la toma de decisiones sobre las estrategias de formación que hacen parte del PTFD.

La lectura de contexto y la participación de los educadores en la elaboración del diagnóstico ha enriquecido a información y los datos disponibles para identificar las necesidades de formación de los educadores, así como para definir y priorizar las estrategias de formación. En este sentido, la entidad territorial gestionó y presentó una encuesta para la obtención de información objetiva y confiable que permita la toma de decisiones y la construcción de una política coherente y sostenible para la formación de los educadores. Además, se revisó y tomó una muestra aleatoria de los Planes de Mejoramiento Institucional – PMI de los diferentes Establecimientos Educativos.

Necesidades de formación (encuesta a docentes y directivos docentes)
1. Fortalecimiento en las áreas: lectura crítica, matemáticas, ciencias sociales, competencias ciudadanas, inglés y ciencias naturales.
2. Herramientas digitales y desarrollo de competencias digitales de los Docente y Directivo Docente.
3. Construcción y resignificación del Proyecto Educativo Institucional - PEI.
4. Construcción y resignificación de los Proyecto Educativo Comunitario – PEC.
5. Análisis y uso de los resultados de las Pruebas Saber e implementación de planes de mejoramiento en los Establecimientos Educativos.
6. Plan Individual de Ajustes Razonables - PIAR, Diseño Universal del Aprendizaje - DUA, flexibilizaciones curriculares.
7. Recursos didácticos y herramientas digitales para potenciar las aulas Steam (Robótica)
8. Educación Rural y Proyectos Pedagógicos Productivos - PPP.
9. Legislación educativa.
10. Cátedra de la Paz, reconciliación y Educación Socioemocional – estrategia CRESE.
11. Lineamientos curriculares y planes de aula para la Educación Inicial y Preescolar.
12. Competencias en el manejo del inglés como lengua extranjera.
13. Primeros Auxilios Psicológicos y Salud Mental de Docentes y Directivos Docentes
14. Educación Propia, Enfoque Diferencial, Ley de origen, Ley natural, usos y costumbres.
15. Investigación en el aula y conformación de semilleros
16. Aprendizaje de lengua de Señas Colombiana
17. Convivencia escolar, activación de rutas y protocolos con enfoque de justicia restaurativa.
18. Orientaciones técnico pedagógicas para el diseño e implementación del Plan de Gestión Integral del Riesgo Escolar - PGIRE.
19. Formación integral para docentes de básica primaria en áreas obligatorias y fundamentales, como: Educación física, educación artística, danza, teatro, música, oralidad y artes plásticas.
20. Construcción, actualización y resignificación del Sistema Institucional de Evaluación y Promoción de Estudiantes – SIEE.

21. Elaboración, diseño y producción de material didáctico y pedagógico con enfoque diferencial.

22. Filosofía de la educación.

Otros temas diferentes a los ya mencionados, afines a la modalidad, énfasis, características institucionales, territoriales y culturales, relacionados en la encuesta por los docentes y directivos docentes, son los siguientes:

- Formación en el área de sistemas para educación primaria.
- Manual de funciones, deberes y obligaciones de los docentes.
- Los valores del servidor público (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia). Política de formación.
- La enseñanza de lenguas maternas.
- Inteligencia artificial.
- Diseño de OVA e implementación en las prácticas de aula.
- Preparación de clases basado en proyectos.
- Técnicas de intervención en el aula, para estudiantes con agresividad o déficit de atención, entre otras.
- Armonización curricular de los Centros de Interés, proyectos transversales y la formación integral y educación CRESE a los PEI.
- Elementos básicos de contabilidad y contratación.

Una vez revisados y analizados los datos que proviene de diferentes fuentes de información, la Secretaría de Educación Departamental procede con la identificación de las necesidades de formación y actualización de docente y directivos docentes en beneficio de niños, niñas y jóvenes como sujetos de derecho, de los establecimientos educativos ubicados en los 15 municipios no certificados.

INSUMOS	PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA	NECESIDAD DE FORMACIÓN	URGENCIA	TENDENCIA	IMPACTO
Resultados pruebas SABER	Bajo nivel de desempeño de los estudiantes especialmente en el área de ciencias sociales, seguido por matemáticas, inglés y lenguaje.	Formular e implementar evaluación por competencias. Fortalecer las competencias en las áreas ciencias sociales, matemáticas, inglés y castellano. Cualificar procesos de evaluación interna de estudiantes.			
Resultados evaluación de desempeño docente y directivos docentes	Baja planeación y organización directiva. Deficiencia en la formulación de Planes de estudio con estándares básicos de competencia, proceso de aprendizaje en afianzamiento de lectura, diseño y ejecución de proyectos pedagógicos investigativos innovadores, y	Formar en planeación estratégica. Cualificar a los docentes en la formulación de planes de estudio por competencias. Fortalecer las líneas de formación disciplinar, pedagógica, didáctica e investigativa.			

	didáctica en el desarrollo de las clases.			
Autoevaluaciones Institucionales	La gestión directiva es incipiente para el cumplimiento de las objetivos y metas instituciones. Pocos recursos para el aprendizaje y la adecuación de la planta física, además de la baja proyección a la comunidad y la formulación del plan de riesgos.	Formar en planeación estratégica. Formar en elaboración y gestión de proyectos de inversión. Formar en elaboración de recursos para el aprendizaje. Cualificar en la prevención de riesgos y articulación de la comunidad.		
Planes de Mejoramiento	Planeación estratégica, la gestión de recursos, la profesionalización, actualización del talento humano e involucramiento de los padres de familia en el proceso educativo de los niños, las niñas y jóvenes En las Instituciones Educativas está ausente el seguimiento y la evaluación de procesos.	Formar en planeación estratégica. Profesionalizar y actualizar el talento humano tanto docentes, directivos docentes como administrativos. Formar en estrategias de seguimiento y evaluación.		
Análisis formación docente en inglés.	Bajo dominio del idioma inglés presente en los docentes del departamento.	Cualificar en el dominio del idioma inglés.		
Implementación de los proyectos pedagógicos transversales	Bajos niveles de transversalidad de los proyectos pedagógicos establecidos por norma ministerial.	Formar a docentes y directivos docentes en el desarrollo de competencias ciudadanas para inclusión del enfoque de género en los lineamientos de la educación. Cualificar a los y las docentes y directivos docentes en la transversalidad de los proyectos pedagógicos (Educación para la sexualidad y construcción de ciudadanía, prevención de violencias basadas en género, violencia sexual, y nuevas masculinidades).		

4.1. Análisis de la encuesta diagnóstica.

La oficina de Calidad Educativa, realiza análisis de la información obtenida. Una vez revisadas cada de las líneas de formación, se procedió a la priorización de las mismas para luego establecer la planeación correspondiente en términos de la organización de propuestas formativas y la estimación de recursos para su ejecución.

Con miras a construir una política de formación docente para la ETC Caquetá, el Comité Territorial de Formación Docente sostuvo encuentros para la revisión del Plan, la propuesta de formación y el análisis de la encuesta diagnóstica.

Se tomó una muestra aleatoria de 857 personas entre docentes y directivos docentes, vinculados a la ETC Caquetá.

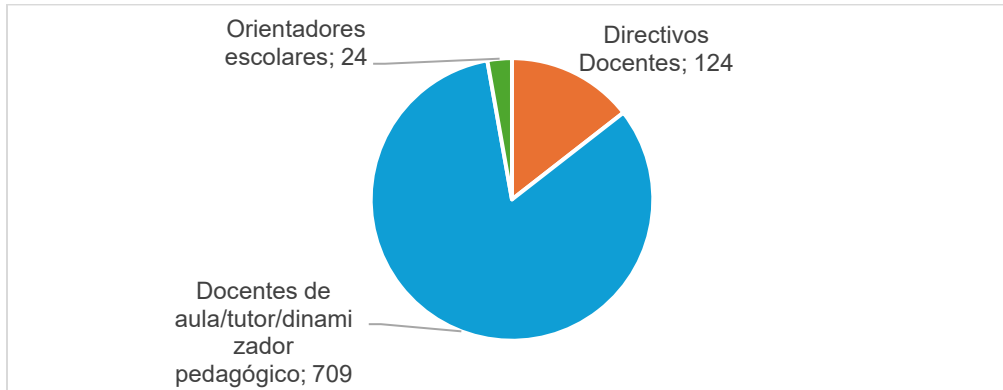


Ilustración 20. Docentes y Directivos que participaron de la encuesta.

Como resultado de la encuesta diagnóstica, se obtuvieron en orden de prioridad las siguientes necesidades de formación:

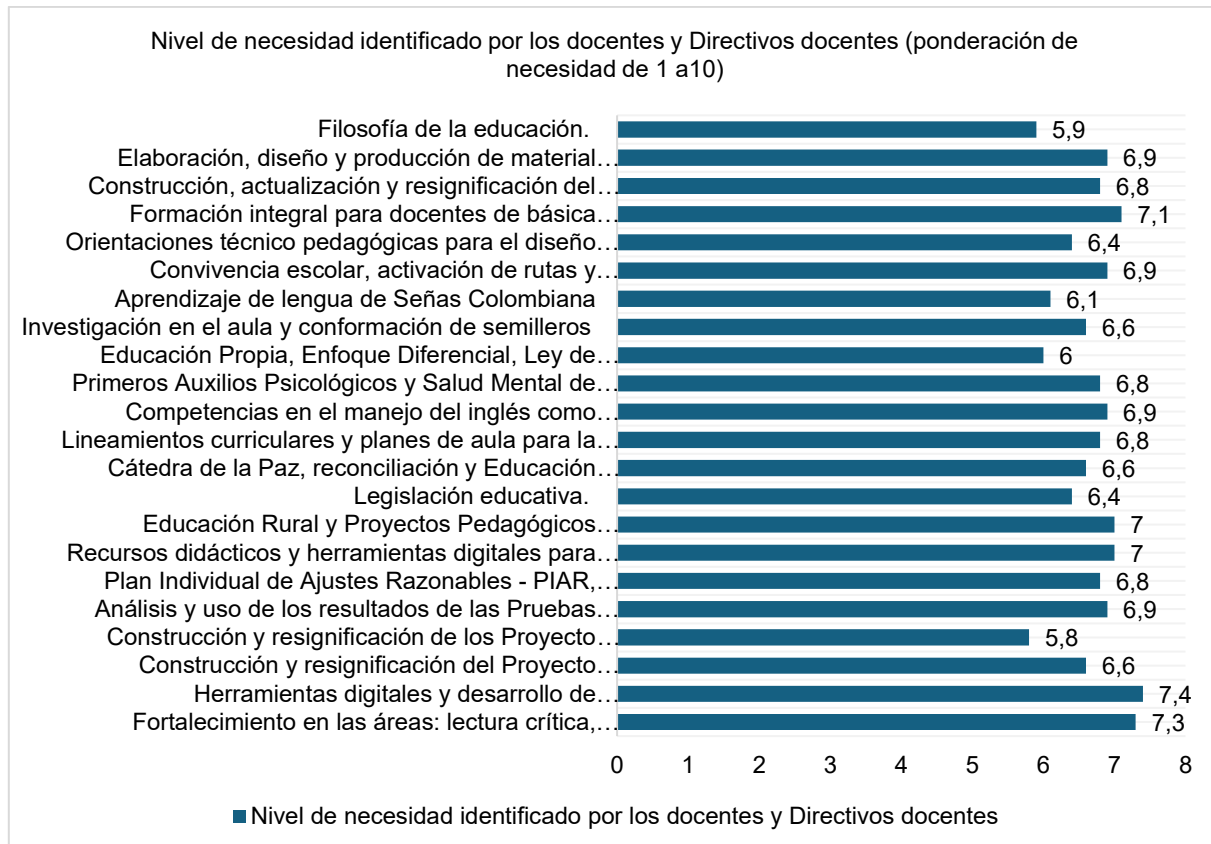


Ilustración 21. Nivel de necesidad identificado por los docentes y Directivos docentes (ponderación de necesidad de 1 a 10)

De los anterior, se puede colegir que, entre las necesidades de formación con mayor relevancia están:

1	- Formación en herramientas digitales y desarrollo de competencias digitales de los Docente y Directivo Docente.
2	- Fortalecimiento en las áreas: lectura crítica, matemáticas, ciencias sociales, competencias ciudadanas, inglés y ciencias naturales.
3	- Formación integral para docentes de básica primaria en áreas obligatorias y fundamentales, como: Educación física, educación artística, danza, teatro, música, oralidad y artes plásticas.
4	- Formación en educación Rural y Proyectos Pedagógicos Productivos - PPP.
5	- Recursos didácticos y herramientas digitales para potenciar las aulas Steam (Robótica).
6	- Elaboración, diseño y producción de material didáctico y pedagógico con enfoque diferencial.
7	- Construcción, actualización y resignificación del Sistema Institucional de Evaluación y Promoción de Estudiantes – SIEE.

Tabla 16. Prioridad de formación docente identificadas en la encuesta.

Por otra parte, se destaca que, la encuesta fue respondida por docentes que atienden a todo tipo de población, tanto de la zona urbana como rural:

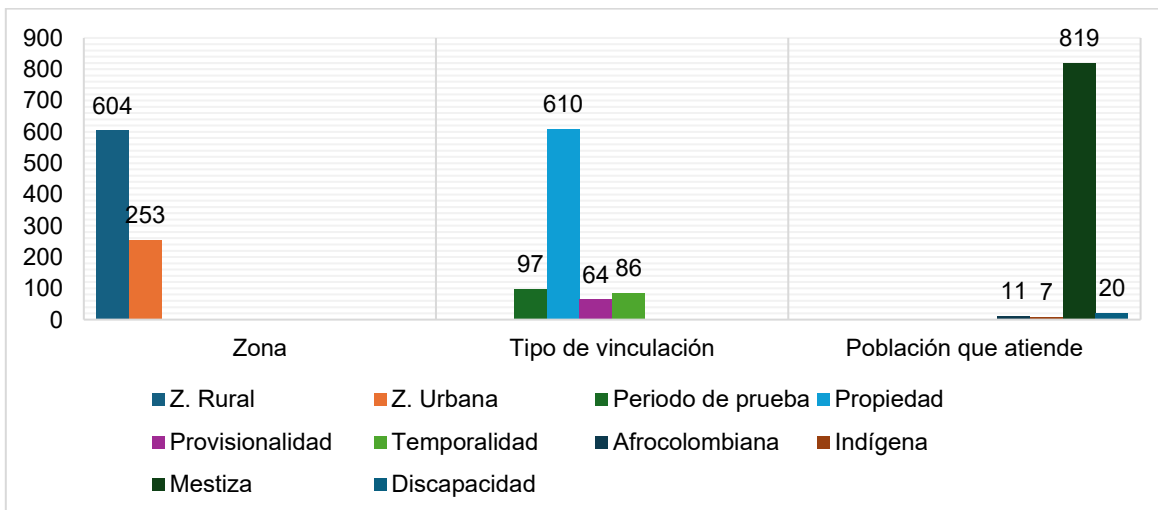


Ilustración 22.

4.2. Planes de Mejoramiento Institucional

El Plan de Mejoramiento Institucional es una herramienta que propende por el mejoramiento de la gestión escolar en articulación con los procesos y mecanismos de la autoevaluación institucional. Esta herramienta permite analizar de manera permanente el avance de las acciones definidas para el fortalecimiento de la gestión académico - pedagógica, comunitaria, directiva, administrativa y financiera.

A continuación, se presenta una relación de los temas de formación docente, expuestos por algunas instituciones educativas de la ETC Caquetá a través de sus Planes de Mejoramiento Institucional. Se toma una muestra de las instituciones educativas que reflejan necesidades de formación en temas de prácticas pedagógicas y metodologías, así como también en políticas de inclusión.

Institución Educativa	Zona	Municipio	Formación docente requerida	Gestión
C.E. La Floresta	Rural	Puerto Rico	Capacitar a docentes para la atención de estudiantes con dificultades en el aprendizaje.	Académica
I.E. Agroecológico Amazónico Camilo Torres	Urbana	Cartagena del Chairá	Gestionar el material académico y equipos tecnológicos y capacitar al cuerpo docente para el uso de los recursos.	Académica
I.E. Albania	Urbana	Albania	Capacitación para el diseño de nuevos planes de estudio de acuerdo al enfoque curricular.	Directiva
I.E.R Las Lajas	Rural	San José del Fragua	Llevar a cabo sesiones de capacitación periódicas para el personal docente y administrativo. Charlas con expertos en resolución de conflictos. Realizar evaluaciones periódicas para medir el impacto del programa de resolución de conflictos.	Directiva
I.E.R Mononguete	Rural	Solano	Gestionar capacitaciones por parte de la SED sobre la atención u orientación de actividades académicas a docentes, estudiantes y padres de familia.	Académico
I.E. Jorge Abel Molina	Urbana	El Doncello	Realizar capacitaciones en nuevas tecnologías de la información y la comunicación a todos los docentes y administrativos.	Administrativa
I.E.R El Lobo	Rural	Puerto Rico	Brindar capacitaciones para padres y docentes con el fin de fortalecer la relación entre la escuela y los padres.	Comunitaria
I.E.R. Campo Lejano	Rural	Solita	Capacitaciones sobre la importancia del fortalecimiento de competencias en el entorno educativo. Participar en foros, reuniones y diferentes convocatorias por el MEN.	Académica
I.E.R. San Juan de Lozada	Rural	San Vicente del Caguán	Gestionar capacitación en procesos de investigación científica.	Administrativa
I.E.R. La Gallineta	Rural	San José del Fragua	Jornadas pedagógicas de capacitación en el modelo pedagógico. Capacitación pedagógicas para ajustes a los planes de área.	Académica

I.E.R. La Novia	Rural	Curillo	Realización de actividades lúdico-pedagógicas, talleres, foros, debates, mesas redondas, etc. que promuevan al mejoramiento continuo del quehacer pedagógico del docente. Sensibilización de la importancia de las capacitaciones. Agendamiento para la retroalimentación de las capacitaciones.	Administrativa
I.E.R. Niña del Carmen	Rural	El Paujil	Solicitar asesoría y capacitar a la planta docente de la Institución sobre el Plan de Gestión Integral de Riesgos.	Comunitaria
I.E.R. Monserrate	Rural	Cartagena del Chairá	Capacitación en estándares por competencias	Directiva
I.E.R. Los Andes	Rural	San Vicente del Caguán	Capacitación de docentes en procesos artísticos. Vinculación de competencias artísticas de estudiantes. Generar espacios para el desarrollo de habilidades y destrezas artísticas.	Directiva
I.E.R. Villa del Río	Rural	Puerto Rico	Gestionar por medio de la secretaria de Educación Departamental, capacitaciones para la formación y orientación al equipo docente en los diferentes programas de inclusión educativa.	Directiva
I.E.R. Santa Cruz del Águila	Rural	Cartagena del Chairá	Capacitación sobre rúbricas de evaluación.	Académica

Tabla 17. Necesidad de formación docente reportada por los EE de la ETC Caquetá en el año 2023.

4.3. Marco legal

El Plan Territorial de Formación Docente 2020–2023, se enmarca en las políticas públicas vigentes y normas que regulan la formación de docente y directivos docentes.

- **Ley 115 de 1994. “Por la cual se expide la Ley General de Educación”.**

Artículo 58. Insta a la formación de educadores para grupos étnicos, estableciendo que el Estado promoverá y fomentará esta formación en el dominio de las culturas y lenguas de los grupos étnicos, así como programas sociales de difusión de las mismas.

Capítulo 2. Desarrolla en sus Artículos 109 al 114 los lineamientos normativos para la formación de educadores, definiendo su finalidad, mejoramiento profesional, profesionalización, instituciones formadoras de educadores, programas para la formación de educadores y la función asesora que cumple las instituciones de formación puntualizando en que las universidades, los centros de investigación y las demás instituciones que se ocupan de la formación de docentes y directivos docentes cooperarán con las Secretarías de Educación, las asesorarán en los aspectos científicos y técnicos y presentarán propuestas de políticas educativas al Ministerio de Educación Nacional.

Artículo 151. Establece las funciones de las Secretarías de Educación Certificadas, entre las que se cuenta el fomento a la investigación, innovación y desarrollo de currículos, métodos y medios pedagógicos y programar en coordinación con los municipios, las acciones de capacitación del personal docente.

- **Ley 715 de 2001. “Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”.**

Artículo 5°. Dentro de las competencias de la Nación en materia educativa, se establece en el numeral 5.8. Definir, y establecer las reglas y mecanismos generales para la evaluación y capacitación del personal docente y directivo docente.

Capítulo 3. De las instituciones educativas, los rectores y los recursos. En su Artículo 10. Funciones de Rectores o Directores. El rector o director de las instituciones educativas públicas, además de las funciones señaladas en otras normas en el numeral 10.12 deberá proponer a los docentes que serán apoyados para recibir capacitación.

- **Ley 1651 de 2013. “Por medio de la cual se modifican los artículos 13, 20, 21, 22, 30 y 38 de la Ley 115 de 1994 y se dictan otras disposiciones-Ley de Bilingüismo”.**

- **Decreto 1075 del 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación”.**

Artículo 2.3.3.5.1.4.3. Hace referencia a la formación permanente o en servicio de los docentes que atienden estudiantes con discapacidad o con capacidades o con talentos excepcionales, teniendo en cuenta los requerimientos pedagógicos de estas poblaciones, articulados a los planes de mejoramiento institucional y al plan territorial de capacitación. En el Parágrafo 1. Las escuelas normales superiores, las instituciones de educación superior que poseen facultad de educación y los comités territoriales de capacitación docente, deberán garantizar el desarrollo de programas de formación sobre educación inclusiva.

Artículo 2.3.3.5.1.4.4. Planes de capacitación docente. “Los Comités de Capacitación de Docentes, al definir los requerimientos de forma, contenido y calidad para el registro o aceptación que deben reunir los programas de formación permanente o en servicio para los docentes que atienden personas con limitaciones o con capacidades o talentos excepcionales, deberán apoyarse en las instituciones y organizaciones oficiales y privadas que cumplen funciones de asesoría, organización o prestación de servicios, en relación con este grupo poblacional”¹.

Título 2. Capítulo 1. Sección 3. “Programas de formación de educadores” en el cual se establece los lineamientos para el proceso de formación docente, el régimen de los programas de formación de educadores, investigación pedagógica, reglas generales para el reconocimiento de los programas formación de educadores como requisito para la incorporación, además de reglamentar el Comité territorial de capacitación de docentes y la planeación de los programas de formación.

- **Decreto 709 del 17 de abril 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”.**

Artículos del 2 al 8. Fundamenta la formación de educadores en los fines y objetivos de la educación, establecidos en la Ley 115 de 1994; define la formación como un conjunto de procesos y estrategias orientadas al mejoramiento continuo de la calidad y el desempeño del docente, como profesional de la educación; establece la línea en la reglamentación de los programas académicos para la formación de pregrado y de

¹ Decreto 1075 del 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación”

postgrado de educadores; señala además que la profesionalización, actualización, especialización y perfeccionamiento de los educadores comprenderá la formación inicial y de pregrado, la formación de Postgrado y la formación permanente o en servicio; e indica que todos los programas de formación de educadores se estructurarán teniendo en cuenta, en especial el desarrollo armónico de la **formación pedagógica, disciplinar, científica e investigativa y deontológica y en valores humanos**.

Artículo 20. Establece en cada Departamento la creación del Comité de Formación Docente, que deberá estar conformado por representantes de las Universidades, Facultades de Educación, Escuela Normal Superior y de los Centros especializados en investigación educativa con sede o influencia en la respectiva entidad territorial.

- **Decreto 2277/1979. “Por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente”.**

Artículo 56. Define la capacitación como el conjunto de acciones y procesos educativos tendientes a elevar el nivel académico de los docentes.

Artículo 57. Como objetivos de la capacitación docente se consideran: profesionalizar a los educadores sin título docente; actualizar a los educadores en saberes pedagógicos, científicos, tecnológicos, técnicas de administración, supervisión, planeación y legislación educativa y especializar a los docentes en su área de conocimiento.

Artículo 58. Sistema nacional de capacitación. La capacitación se establece como un derecho para 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 con el fin de dar cumplimiento a los objetivos señalados en el artículo anterior y garantizar a los educadores la prestación del servicio.

- **Decreto 1278 de 2002. “Por el cual se expide el estatuto de profesionalización docente”.**

Artículo 38. Formación y capacitación docente. “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”.

- **Directiva Ministerial No. 65. 30 de noviembre de 2015.** Dispone las orientaciones para el adecuado funcionamiento de los Comités Territoriales de Capacitación de Docente y la organización de los programas de formación continua de educadores en el servicio activo. El Ministerio de Educación Nacional emite en este documento las recomendaciones para la conformación del Comité Territorial de Capacitación Docente, la elaboración del Plan Territorial de Formación Docente y la ejecución del mismo.

- ✓ **Sistema Colombiano de Formación de Educadores y lineamientos de Política.** Es un documento que entrega el Ministerio de Educación Nacional a las Secretarías de Educación como herramienta consultiva que le permitirá avanzar en la formación de docentes y directivos docentes fortaleciendo sus competencias comportamentales y

funcionales. Propone las rutas, dinámicas y líneas de acción para la formación de los educadores.

Es producto de una “estrategia de diálogo colectivo con actores representativos del sistema educativo, en temas de formación de maestros, a través de movilizaciones regionales y nacionales y de un micrositio en el portal educativo Colombia Aprende”.

- **Ley 1098/2006. “Por lo cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia”.**
Artículo 12. Perspectiva de género. Se entiende por perspectiva de género el reconocimiento de las diferencias sociales, biológicas y psicológicas en las relaciones entre las personas según el sexo, la edad, la etnia y el rol que desempeñan en la familia y en el grupo social. Esta perspectiva se debe tener en cuenta en la aplicación de este código, en todos los ámbitos en donde se desenvuelven los niños, las niñas y los adolescentes, para alcanzar la equidad.
Artículo 13. Derechos de los niños, las niñas y los adolescentes de los pueblos indígenas y demás grupos étnicos, además de los consagrados en la Constitución Política, los instrumentos internacionales de Derechos Humanos y el presente Código, sin perjuicio de los principios que rigen sus culturas y organización social.
Artículo 41 numeral 17. Garantizar las condiciones para que los niños, las niñas desde su nacimiento, tengan acceso a una educación idónea y de calidad, bien sea en instituciones educativas cercanas a su vivienda, o mediante la utilización de tecnologías que garanticen dicho acceso, tanto en los entornos rurales como urbanos.

- **Ley 1620 de 2013 “Por la cual se crea el sistema nacional de convivencia escolar y formación para el ejercicio de los derechos humanos, la educación para la sexualidad y la prevención y mitigación de la violencia escolar”.**
Artículo 15. Este artículo puntualiza en la responsabilidad del Ministerio de Educación Nacional frente a la implementación del Sistema Nacional de Convivencia Escolar y formación para los derechos humanos, la educación para la sexualidad y la prevención y mitigación de la violencia escolar. Entre las que se cuenta producción y distribución de material educativo y la asistencia técnica a las Secretarías de Educación Certificadas, para que adelanten procesos de actualización y de formación docente sobre temáticas relacionadas con promoción de la convivencia escolar, la resolución de conflictos escolares, el ejercicio de los derechos humanos, la promoción de los derechos sexuales y reproductivos, el desarrollo de competencias ciudadanas y el fomento de estilos de vida saludable para la prevención y mitigación del acoso y la violencia escolar, que deberán ser incluidos en los planes operativos anuales del Plan Territoriales de Formación Docente.
Artículo 16. Establece las responsabilidades de las Secretarías de Educación Certificadas frente a la implementación del Sistema Nacional de convivencia escolar y formación para los derechos humanos, la educación para la Sexualidad y prevención y mitigación de la violencia escolar. Además de las que establece la normatividad vigente y que le son propias, entre las que se cuenta: “Garantizar el desarrollo de los procesos de actualización y formación docente y de evaluación de clima escolar de los establecimientos educativos, previstos en los numerales 3 y 6 del artículo 15 de la presente Ley”.

- **Ley 1732 de 2014. “Por la cual se establece la Cátedra de la Paz en todas las Instituciones Educativas”.**

Parágrafo 2º. El objetivo de la Cátedra es crear y consolidar un espacio para el aprendizaje, la reflexión y el dialogo sobre la cultura de paz y el desarrollo sostenible que contribuya al bienestar general y el mejoramiento de calidad de vida de la población.

Parágrafo 3º. Será un espacio de reflexión y formación en torno a la convivencia con respeto, fundamentado en el artículo 20 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

- **Decreto 2247 de 1997. “Por el cual se establecen normas relativas a la prestación del servicio educativo del nivel preescolar”.**

“Esta norma junto con los Lineamientos pedagógicos de la educación preescolar, ofrece orientaciones para la implementación del modelo de Preescolar Escolarizado y No escolarizado en los establecimientos educativos”

4.4. Política educativa nacional

El Plan Nacional Decenal de Educación 2016-2026. El camino hacia la calidad y la equidad, resalta en el apartado: Planteamiento de lineamientos estratégicos - **Cuarto desafío: La construcción de una política pública para la formación de educadores**, para lo cual, propone 15 lineamientos estratégicos específicos, entre ellos los más significativos, son los siguientes:

- Establecer la ruta tanto para el diseño como para la implementación de la política pública de formación de educadores, consonante y coherente con la visión y los principios orientadores del Plan Nacional Decenal.
- Avanzar en la definición de las competencias de un educador, que deben ser parte de la formación inicial, continua y avanzada para facilitar su desarrollo profesional y la realización de su labor.
- Asegurar que todo programa de formación para educadores se base e incluya un enfoque pluralista, diferencial y pertinente al contexto social, económico, ambiental y cultural de desempeño del educador.
- Garantizar en la formación inicial, continua y avanzada de educadores el enfoque de educación inclusiva, el enfoque de derechos, el uso pedagógico de las TIC y el desarrollo de competencias socioemocionales y ciudadanas, para la construcción de paz y equidad.
- Garantizar que en los procesos de formación docente se incluyan las estrategias desarrolladas para la construcción de la cultura de paz y la recuperación de los colombianos de los impactos negativos del conflicto armado.
- Promover la participación de los docentes y sus organizaciones magisteriales en el diseño, ejecución y evaluación de políticas educativas.
- Asegurar que las Instituciones Educativas diseñen y actualicen sus currículos de formación de educadores, considerando los referentes nacionales e internacionales y atendiendo a los lineamientos curriculares vigentes, bajo principios de flexibilidad, inclusión, pertinencia y calidad.

El **Plan Nacional de Desarrollo “Colombia Potencia Mundial de la Vida”** como la carta de navegación del gobierno, estableció en la transformación 2: Seguridad Humana y Justicia Social que el país se convertirá en una potencia mundial de la vida sustentada en

la protección integral, la provisión de servicios sociales y el acceso a la justicia de las personas y comunidades. Desde el Ministerio de Educación Nacional como ente rector de la política educativa en el país se cuenta con programas, proyectos y estrategias para el logro de una educación que transforme y dignifique la vida, que se reflejan en 12 principales apuestas que deben realizarse de forma articulada con los territorios para la garantía del derecho a la educación desde la educación inicial hasta la Educación Superior para toda la población colombiana, las cuales son:

1. (i) *Gratuidad y Fortalecimiento Financiero IES Públicas: en donde se propone alcanzar el 62 % de la cobertura en Educación Superior. Gratuidad en la matrícula y asignación recursos adicionales para bases presupuestales de las IES.*
2. (ii) *Ampliación de cobertura - Universidad en tu Territorio: en donde se generarán 500*
3. *mil nuevos cupos en la Educación Superior para jóvenes provenientes de las zonas más vulnerables del país.*
4. (iii) *Reforma a la Educación Superior: en donde se buscará la participación vinculante*
5. *de la comunidad universitaria, ciudadanía y organizaciones para garantizar la Educación Superior como un derecho.*
6. (iv) *Plan Nacional de Espacios Educativos como centro de la vida comunitaria: con cerca de 100 nuevas sedes, multicampus o complejos de instituciones de Educación Superior Públicas, y 19.500 ambientes educativos en preescolar, básica y media nuevos o mejorados.*
7. (v) *Primera infancia feliz y protegida: en donde se buscará llegar a 2.700.000 niñas y niños con educación inicial en el marco de la atención integral, el cubrimiento gradual de la educación preescolar: ampliación de cobertura en zona rural y Generación de la Paz; estudio longitudinal niños nacidos a partir del 7 agosto de 2022.*
8. (vi) **Formación integral** y *Resignificación de la jornada escolar: en donde se realizará la incorporación curricular de la formación integral Educación Ciudadana, para la Reconciliación y Socioemocional (CRESE), logrando que el 30 % de los establecimientos educativos cuenten con una oferta más diversa que integre la cultura, las artes, la música, los deportes, la programación.*
9. (vii) *Universidad en el colegio con los Sistemas Integrados de Educación de Media y Superior – SIMES. 14 sistemas regionales focalizan territorios de ruralidad y ruralidad dispersa con el propósito de fortalecer la permanencia de estudiantes en la educación media y el acceso a la Educación Superior.*
10. (viii) **Poder Pedagógico para la Dignificación de la labor docente: en donde se buscará la protección derechos laborales, revisión criterios de evaluación, creación sistema de formación docente y fortalecimiento escuelas normales superiores en zonas rurales.**
11. (ix) *Fortalecimiento de la gestión institucional territorial y comunitaria-popular: Prioridad en los territorios PDET, generando procesos diferenciales de acuerdo con cada región, y contribuyendo a la consolidación de un sistema educativo con equidad que garantice el derecho a la educación integral.*
12. (x) *Alimentación Escolar para la seguridad alimentaria: alcanzar un 95 % de la cobertura del PAE, entrega de canastas en tiempos de receso escolar (PAE +) operación a cargo de las asociaciones de padres de familia y juntas de acción comunal.*
13. (xi) *Reforma al SGP: Proyecto de reforma constitucional que incremente real y progresivamente los recursos del Sistema General de Participaciones, para una educación de calidad y el cierre de brechas y desigualdades.*
14. (xii) *Plan de Salvamento para los beneficiarios del ICETEX: alivios e incentivos en condonación parcial de capital por pago anticipado, excelencia académica y otras alternativas de compensación social. De esta forma avanzamos hacia el cambio y la humanización. (Tomado de MEN: orientaciones del sector educativo para nuevos mandatarios 2024-2027).*

Por otro lado, el numeral 3 del punto B del eje de transformación 2 del **Plan Nacional de Desarrollo “Colombia Potencia Mundial de la Vida”**, contempla los siguientes elementos:

3. Educación de calidad para reducir la desigualdad

- a) Primera infancia feliz y protegida
- b) Resignificación de la jornada escolar: más que tiempo
- c) Dignificación, formación y desarrollo de la profesión docente para una educación de calidad
- d) Movilización social por la educación en los territorios
- e) Currículos para la justicia social
- f) Gestión territorial educativa y comunitaria
- g) Educación media para la construcción de proyectos de vida
- h) Hacia la erradicación de los analfabetismos y el cierre de inequidades
- i) Programa de Educación Intercultural y Bilingüe
- j) Por un Programa de Alimentación Escolar (PAE) más equitativo, que contribuya al bienestar y la seguridad alimentaria
- k) Educación superior como un derecho

Tabla 18. Educación de calidad para reducir la desigualdad. Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026: Colombia, Potencia Mundial de la Vida.

El **Plan Nacional de Desarrollo “Colombia Potencia Mundial de la Vida”** en cuanto a la **Dignificación, formación y desarrollo de la profesión docente para una educación de calidad**, señala que:

Se robustecerá la institucionalidad pública para garantizar la protección de los derechos laborales de los docentes. De manera participativa se llegará a consensos en relación con el ingreso al magisterio, la formación profesional, la evaluación, el retiro y una política de bienestar docente que garantice sus derechos laborales. Se revisarán los criterios de evaluación docente para contar con instrumentos apropiados y pertinentes que den cuenta de la transformación y el avance en las prácticas pedagógicas.

Se fortalecerá la formación de docentes, directivos docentes, orientadores escolares con el objetivo de tener una educación más contextualizada que responda a las necesidades de los estudiantes e impacte positivamente en sus proyectos de vida. Se creará un sistema de formación docente que articule los diferentes niveles, y se hará énfasis en la formación situada mediante estrategias que correspondan a las necesidades y particularidades territoriales y el Programa Todos a Aprender (PTA).

Se apoyará a educadores oficiales en ejercicio con la financiación para el acceso a programas de formación inicial, formación continua y posgradual. Se fomentará el acceso de los docentes oficiales a programas de movilidad académica en el exterior, dirigidos a fortalecer el aprendizaje de una segunda lengua y para el desarrollo de estudios posgraduales. Se fortalecerán redes y comunidades de aprendizaje de docentes, orientadores escolares, directivos docentes, como una estrategia de formación entre pares. Finalmente, se fortalecerán las escuelas normales superiores en sus capacidades y condiciones para consolidarlas como centros de excelencia en formación y liderazgo educativo en las zonas rurales.

El **Plan de Desarrollo Departamental 2024-2027 “obras y no promesas”**, se desarrolla con el objetivo de construir una nueva imagen para el departamento, enmarcando así, el proceso de construcción y cumplimiento de políticas públicas, y la consideración esencial para lograr un desarrollo sostenible e inclusivo en el territorio, estableciendo así, una visión estratégica compartida, definiendo líneas y estrategias de acción con enfoque territorial y lograr contribuir con el fin de mejorar las condiciones de vida de manera sostenible.

El Plan de Desarrollo Departamental del Caquetá para el periodo 2024-2027 se alinea con el Plan Nacional de Desarrollo a través de la adopción de cinco líneas estratégicas: En cuanto a educación se plantea la **línea 1: *Desarrollo Humano e Inclusión Social, esta línea estratégica recoge los enfoques de población priorizados en el PND, como niñez, juventud, mujer, personas con discapacidad, entre otros. Incluye también temas sociales como salud, educación, cultura y deporte, en línea con los objetivos de desarrollo humano del Plan Nacional.***

El Programa de Desarrollo con Enfoque Territorial PDET, a través del Plan de Acción para la Transformación Regional – PART, materializa la planeación a diez años y define apuestas en el territorio para su desarrollo integral relacionadas con cultura en el Pilar 4 “Educación Rural y Primera Infancia Rural”, con la Estrategia “Recreación, Cultura y Deporte”, en la Categoría “Cultura – Crear Programas Culturales”, propone la Iniciativa de diseñar un programa de integración cultural para la población de la zona rural de los municipios PDET de la Subregión Cuenca y Piedemonte Caqueteño.

De conformidad con la Ley 2056 de 2020, se establecen los parámetros para priorizar los proyectos susceptibles de ser financiados por el SGR, que para el caso de asignaciones directas y regionales son los siguientes: (11). Destinación de recursos para el desarrollo de infraestructura física para mejorar la calidad de educación en todos los niveles.

El Plan de Desarrollo Departamental en la línea 1, denominada: Línea estratégica 1 Desarrollo integral del tejido Humano, sustenta el apartado de educación y formación docente. Además de fortalecer el tejido social a través de programas integrales e infraestructura que impulsen el desarrollo humano desde la niñez hasta la tercera edad, promoviendo la cultura, el deporte y el bienestar para todos.

Secretaría/dirección: Secretaria de Educación
Línea estratégica: Fortalecimiento del tejido humano
Código de producto: 2201049

LINEA BASE	META PRODUCTO 2024 PROGRAMADA	ACTIVIDADES PREVISTAS PLAN DE DESARROLLO	ACTIVIDADES PROYECTO	TAREAS	VALOR DE ACTIVIDADES PROGRAMADAS EN PROYECTO	VALOR DE ACTIVIDADES PROGRAMADAS EN EJECUCION PRESUPUESTAL CON CORTE A 30 DE SEPTIEMBRE	NOMBRE PROYECTO	CODIGO BPIN
80	30	<p>Capacitación Docente y Foros municipales</p> <p>Realizar 3 mesas temáticas de educación propia, según Decreto 000219 de 2020.</p> <p>Realizar una mesa temática Rotigoeo-Uruk para la vigencia 2024 (en el marco interlocutorio 2022-2023)</p>	<p>Capacitar docentes, directivos docentes y administrativos para mejorar su nivel de formación en el marco del Plan territorial de formación docente para la vigencia 2024</p>	<p>Prestar los servicios logísticos para desarrollar las capacitaciones para los Directivos Docentes, Docentes y Administrativos del Departamento</p>	158.529.809,00	158.529.809,00	<p>APOYO LOGISTICO PARA LAS CAPACITACIONES DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES Y LA REALIZACION DE LOS FOROS EDUCATIVOS EN LA VIGENCIA 2024 EN LOS MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ.</p>	2024006180059

4.5. Política educativa local

Las demandas de formación docente y directivos docentes que se incluyen en los planes de desarrollo de los municipios, están relacionadas con metodologías para orientar una formación por competencias, fortalecimiento de la educación bilingüe en las instituciones a nivel rural y urbano de los 15 municipios del departamento, fortalecimiento de la investigación como estrategia pedagógica para el emprendimiento y la competitividad, acorde a las necesidades y expectativas socio-económicas de las comunidades, en los siguientes ejes transversales de formación.

- ✓ Disciplinar: “Específica en un área del conocimiento que lleva a la profundización en un saber o disciplina determinada o en la gestión de la educación”².
- ✓ Pedagógica: “Proporciona los fundamentos para el desarrollo de procesos cualificados integrales de enseñanza y aprendizaje, debidamente orientados y acordes con las expectativas sociales, culturales, colectivas y ambientales de la familia y de la sociedad”³.
- ✓ Científica e investigativa: “Brinda los lineamientos y la práctica para la comprensión y aplicación científica del saber y la capacidad para innovar e investigar en el campo pedagógico”⁴.

²Decreto 709 del 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”.

³ Idem.

⁴ Idem.

- ✓ Deontológica y en valores humanos: “Promueve la idoneidad ética del educador, de tal manera que pueda contribuir efectivamente con los educandos, a la construcción permanente de niveles de equidad, convivencia, tolerancia, responsabilidad, democracia y paz”⁵.
- ✓ Didáctica: Propende por la adquisición e implementación de conocimientos metodológicos y técnicos necesarios en el proceso de enseñanza y aprendizaje de un saber.

5. Objetivo general del Plan Territorial de Formación Docente

Fortalecer la formación y el desarrollo profesional de los docentes y directivos docentes de la Secretaría de Educación del Caquetá, implementando acciones específicas que mejoren la calidad educativa, alineándose con las políticas nacionales y locales para responder a las necesidades de formación en competencias pedagógicas, didácticas, investigativas, comunicativas y tecnológicas, adaptadas a cada área de formación.

6. Objetivos de formación

Los objetivos de formación del Plan Territorial de Formación Docente (PTFD) se centran en mejorar la calidad educativa de la ETC Caquetá a través de la capacitación continua de los docentes/dinamizadores y directivos docentes. A continuación, se detallan los principales objetivos:

Desarrollo de competencias pedagógicas: capacitar a los docentes en habilidades pedagógicas, didácticas y comunicativas que les permitan mejorar sus prácticas educativas y responder a las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes.

Fortalecimiento de habilidades tecnológicas: promover el uso de herramientas tecnológicas en el proceso educativo, asegurando que los educadores estén preparados para integrar la tecnología en sus métodos de enseñanza.

Investigación y reflexión crítica: fomentar una cultura de investigación entre los docentes, incentivando la reflexión crítica sobre su práctica educativa y el contexto en el que operan.

Gestión educativa: proporcionar a los directivos docentes las competencias necesarias para la planeación y gestión efectiva de las instituciones educativas del departamento, favoreciendo un ambiente organizacional propicio para el aprendizaje.

Pertinencia curricular: asegurar que la formación docente sea pertinente y coherente con el contexto local y global, adaptándose a las realidades culturales y sociales de cada región.

Mejora continua: establecer un proceso sistemático de evaluación y seguimiento que permita identificar las necesidades formativas emergentes y ajustar las estrategias de capacitación en consecuencia.

⁵ Idem.

Promover la educación propia: que respete y potencie la autonomía cultural y educativa de los pueblos indígenas, en consonancia con los principios de entendimiento, consulta y participación. Este objetivo busca garantizar que las prácticas educativas se alineen con las Leyes de Origen, el Derecho Mayor y el Derecho Propio, así como con la Constitución Política de 1991.

7. Estrategias de formación, metas e indicadores

La ETC Caquetá es consciente que, el PTFD debe responder a los contextos socioculturales y educativos del Caquetá. Por ello, tiene en cuenta las necesidades de formación, identificadas en el territorio, para poder solucionarlas y que sean un referente permanente en la definición de la política territorial de formación, los objetivos y las **estrategias de formación**.



Ilustración 23. Las estrategias de formación docente.

En consonancia con lo anterior, la ETC Caquetá, de acuerdo con las necesidades de formación identificadas, prioriza las siguientes estrategias –objetivo de la formación.

N°	Objetivo de formación	Meta	Indicador
1.	Formación de educadores, con el apoyo del Programa Nacional de Bilingüismo o el Programa de Tutorías para el Aprendizaje y la Formación Integral PTAFI 3.0. en alianza con el MEN.	Al finalizar el año 2027 todos los docentes de inglés y los tutores PTAFI 3.0 estarán formados de acuerdo con el programa de bilingüismo y PTAFIT.	Número de docentes formados en los programas de bilingüismo y PTAFI 3.0
2.	Talleres de fortalecimiento de las capacidades para la investigación de educadores.	Al finalizar el año 2027, estarán cualificados en investigación 400 docentes y 200 directivos.	Número de docentes y directivos formados en investigación.

3.	Formación en herramientas digitales y desarrollo de competencias digitales de los Docente y Directivo Docente.	Al finalizar el año 2027, estarán cualificados 200 docentes/dinamizadores de la zona urbana y rural	Número de docentes / dinamizadores capacitados en dominio de herramientas tecnológicas para la enseñanza.
4.	Cualificar a los docentes de las zonas urbanas rurales que atienden grupos de primera infancia en los Establecimientos Educativos que brindan esta oferta educativa.	Al finalizar el año 2027, 200 docentes de la zona urbana y rural estarán cualificados en educación inicial	Número de docentes capacitados.
5.	Formación integral para docentes de básica primaria en áreas obligatorias y fundamentales, como: Educación física, educación artística, danza, teatro, música, oralidad y artes plásticas.	Al finalizar el año 2027, se habrán cualificado a 1800 docentes de básica primaria de la zona rural y urbana.	Número de docentes capacitados.
6.	Cualificar la Formación Integral de los docentes a través de la estrategia CRESE (ciudadana, para la reconciliación, antirracista, socioemocional y para el cambio climático).	Al finalizar el año 2027, se habrán formado fortalecido la implementación de la educación CRESE en 30 nuevos Establecimientos educativos de la zona rural y urbana.	Número de docentes formados a través de la estrategia CRESE
7.	Formación en educación Rural y Proyectos Pedagógicos Productivos - PPP.	Al finalizar el año 2027, se habrá capacitado a 100 docentes rural en PPP.	Número de docentes capacitados.
8.	Cualificar la Implementación del Plan Especial de Educación Rural - PEER, de acuerdo con los lineamientos del MEN	Al finalizar el año 2027 estará diseñado e implementado el PEER en la ETC Cauquetá.	Un Plan Especial de Educación Rural - PEER
9.	Potencializar la capacitación en: investigación en el aula, re significación de los PECs, ley de origen y Sistema Educativo Indígena Propio (SEIP) de las seis (6) Instituciones Educativas de la ETC Cauquetá con acompañamiento pedagógico, académico, directivo y administrativo.	Al finalizar el año 2027 las seis (6) IE. Indígenas de la ETC Cauquetá, estarán fortalecidas.	Número de IE. Indígenas fortalecidas.
10.	Formar directivos docentes, docentes orientadores y docentes en temas como educación para la promoción de los derechos humanos sexuales y reproductivos, la prevención de violencias basadas en género libre de sexismo, con el propósito de mejorar los ambientes escolares para una sana convivencia promoviendo el respeto por la diferencia.	Al finalizar noviembre del 2027 se tendrá 900 docentes y 100 directivos docentes formados en el desarrollo de competencias ciudadanas para la educación en igualdad con enfoque de género.	No. De docentes y directivos docentes formados en el desarrollo de competencias ciudadanas para la educación en igualdad con enfoque de género

8. Plan operativo

Para los procesos de formación de la vigencia 2024-2027, se cuenta con un Plan Operativo Anual POA, en el cual se proyectan, tanto los programas de formación actuales, como también lo que se espera realizar en los años próximos frente a cada una de las metas y

enfoques de formación. Dicho plan operativo se presenta a continuación:

La operativización del Plan Territorial de Formación Docente 2024-2027 se hará evidente en la formulación del Plan Operativo donde anualmente se definan los avances periódicos que se pretenden alcanzar en cumplimiento de los objetivos-metas e indicadores. **Ver anexo 2.**

9. Organización de la oferta de formación

En ella se enuncian los aliados estratégicos y las instituciones formadores con su respectiva oferta de formación, para ello las instituciones de educación interesadas deberán presentar sus ofertas de formación a través del diligenciamiento del formato “D02.04. F02 Formulario para recepción de propuestas de oferta educativa”, posteriormente de manera conjunta en jornada de Comité Territorial de Formación Docente, se procederá con el diligenciamiento del anexo 1. Con ello se facilitará la evaluación y el seguimiento a las metas y objetivos propuestos en el Plan Territorial de Formación Docente. Ver anexo 1.

10. Ejecución

La ejecución del Plan Territorial de Formación Docente comprende: Socialización del documento con diferentes actores educativos, estudio de viabilidad administrativa, técnica y financiera del plan, que no es otra cosa que la definición del Plan Operativo que guiará la ejecución de las acciones.

10.1. Socialización

El Plan Territorial de Formación Docente como documento orientador y herramienta de gestión que asegura la formación y cualificación de alto nivel de los docentes y directivos docentes al servicio de las Instituciones Educativas del Departamento de Caquetá, demanda la congruencia de las acciones que pudieron desarrollarse en diferentes organizaciones que trabajan por la calidad de la educación; es así que para la Secretaría de Educación Departamental y especialmente la Dirección de Calidad Educativa es imperativo la consecución de alianzas que pudieren beneficiar el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas; de tal manera que una de las estrategias para lograrlo es la socialización del documento Plan Territorial de Formación Docente ante entidades de orden local, departamental, nacional e internacional.

Los medios de comunicación que serán utilizados para la publicación del Plan son la página WEB de la Gobernación de Caquetá, la intranet y divulgación a través de la oficina de prensa. Mientras que las instancias serán:

- Comité Territorial de Formación Docente.
- Comité Directivo de las Secretarías de Educación Departamental.
- Gobernación de Caquetá y Alcaldías municipales.
- Junta Departamental de Educación.
- Agencias de cooperación internacional con presencia en el departamento.
- Ministerio de Educación Nacional.
- Entidades de educación superior.

- Demás organizaciones especializadas en las líneas de formación contenidos en el presente documento.

11. Análisis de viabilidad

11.1. Viabilidad del plan.

La Secretaría de Educación Departamental de Caquetá aunará esfuerzos con autoridades locales, departamentales, nacionales y organizaciones internacionales que actúan en el departamento con el propósito de alcanzar las metas y objetivos propuestos en el Plan Territorial de Formación Docente.

11.2. Viabilidad administrativa.

El Plan Territorial de Formación Docente – PTFD, está articulado al Plan de Desarrollo Departamental 2024 – 2027 “Obras y no promesas”, en el objetivo de mejorar la calidad educativa en el departamento de Caquetá. Como estrategia administrativa la Secretaría de Educación especialmente desde el área de Calidad Educativa, se elaborará el Plan Operativo y se realizará el diseño y la aplicación de instrumentos y herramientas necesarios para llevar a buen término las actividades que se originen durante la ejecución del plan hacia el logro de los objetivos de formación. El seguimiento al Plan de Operativo se realizará de manera periódica entre la jefa de Calidad Educativa y el funcionario responsable del proceso de tal manera que se obtenga el insumo para ser compartido y evaluado en Comité Territorial de Formación Docente.

11.3. Viabilidad financiera.

El recurso financiero para la ejecución del Plan Territorial de Formación Docente 2024-2027 proviene de diferentes fuentes a saber:

- Recursos del Sistema General de Participaciones – SGP.
- Recursos del Sistema General de Regalías.
- Recursos propios: la Secretaría de Educación Departamental del Caquetá para las vigencias fiscales del año 2024, 2025, 2026 y 2027 asigna un rubro de recursos de calidad destinados a la financiación de los programas de formación de docente y directivos docentes.
- Aliados Estratégicos – Cooperativas.
- Cooperación internacional.

11.4. Viabilidad técnica

Inicialmente la Secretaría de Educación Departamental implementará la estrategia integral “Equipos constructores de comunidad académica”, conformados por docentes que laboran en las Instituciones Educativas del Departamento, su organización será de acuerdo al área en la que se desempeña; y su finalidad será construir a partir de la experiencia, saberes innovadores que impacten la práctica de aula favoreciendo mejores resultados de los estudiantes en evaluaciones tanto internas como externas. Además de acompañar de cerca la ejecución de los proyectos y programas de formación docente. Para la ejecución de las actividades propuestas la Secretaría de Educación de Caquetá dispondrá anualmente de recurso financiero que incentive el trabajo docente.

12. Alianzas (actores y redes)

La ejecución del Plan Territorial de Formación Docente contará con la participación y apoyo de aliados estratégicos como:

- Ministerio de Educación Nacional
- Ministerio del Interior
- Universidad de la Amazonia
- Universidad del Cauca
- Universidad Nacional Abierta y a Distancia
- Normal Superior de Florencia
- SENA Caquetá
- CEID-- AICA
- Pastoral Social Diócesis de Florencia
- VI División del Ejército
- Secretaría de Salud Departamental
- Fundación Saldarriaga
- Defensoría del Pueblo
- Fundación Escuelas de Paz
- Organización Internacional para las Migraciones OIM
- UNICEF
- ACNUR
- Organización Alemana GIZ
- Consejo Noruego para Refugiados
- DIAN
- DigiMente: tiene como objetivo promover y fortalecer las habilidades digitales, mediáticas y de alfabetización digital en jóvenes y docentes de Colombia y diversos países de la región. Con esta alianza, buscamos crear un impacto positivo en el desarrollo de competencias digitales y de pensamiento crítico en los docentes de la comunidad educativa en Caquetá.

Actividades de formación:

1. Desarrollo de materiales pedagógicos: Co-creación de guías, planes de lección, talleres y recursos digitales enfocados en alfabetización mediática que se adapten y complementen el currículum académico del departamento del Caquetá.
2. Capacitación: Realización de entrenamientos y talleres prácticos para formadores, docentes y padres.

La colaboración estará enfocada en el desarrollo de contenido y materiales de formación en temas de alfabetización mediática brindando herramientas y habilidades para evaluar críticamente la información digital, verificar la credibilidad de las fuentes, crear contenidos de forma ética y responsable y participar activamente.

13. Estrategias de evaluación

Se plantea que el seguimiento de las acciones del Plan Territorial de Formación Docente – PTFD se realice a través de la medición de los indicadores asociados a las metas del plan operativo anual, asimismo, su ejecución presupuestal y de gestión intersectorial. El seguimiento y la evaluación consiste en el acompañamiento, validación y verificación del cumplimiento de lo propuesto en el PTFD, así como los resultados e impactos alcanzados.

El seguimiento y la evaluación es un mecanismo a partir del cual se evalúa la calidad y el impacto de las actividades inmersas en la planeación estratégica. Por tanto, definir el sistema o estrategia de seguimiento y evaluación deberá hacerse de manera paralela a la planificación de las acciones. Las evaluaciones de los procesos de formación se orientan principalmente a determinar el cumplimiento de los objetivos y las metas propuestas, a valorar las estrategias empleadas para la consecución de los objetivos, a determinar las causas referidas a los resultados, a identificar procesos de sostenibilidad para el plan siguiente, así como los ajustes y viabilidad del mismo.

El seguimiento se materializa en el acompañamiento continuo y permanente a los programas por parte de la Secretaría de Educación Departamental del Caquetá, implementando una ruta de verificación que posibilite constatar avances, fortalezas, hallazgos, innovaciones, resultados y productos conducentes al desarrollo de competencias y al mejoramiento profesional. Asimismo, se hará seguimiento y evaluación al Plan Operativo Anual.

El Comité determinará los instrumentos a adoptar para el proceso de seguimiento y evaluación, teniendo en cuenta que esta acción implica al menos los siguientes ámbitos:

- Seguimiento y evaluación a programas de formación, a partir de la oferta ejecutada por cada institución oferente.
- Seguimiento y evaluación al cumplimiento del Plan Territorial de Formación Docente.
- Seguimiento a las estrategias utilizadas para alcanzar los objetivos del plan.

La Secretaría Técnica del Comité Territorial de Formación Docente será la responsable del diligenciamiento de las actas de seguimiento y evaluación del Plan Territorial en la que se incluirá el resultado de la aplicación de los instrumentos previstos por el Comité Territorial para tal fin.

