



PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE **PTFD** 2024-2027

Maestros y Maestras: El Pilar de una Educación de Calidad



Secretaría de
EDUCACIÓN

Contenido	
Contenido.....	2
INTRODUCCIÓN.....	7
.....	8
CONTEXTO Y DIAGNOSTICO.....	9
CARACTERIZACIÓN DE DOCENTES.....	15
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL.....	18
RESULTADOS PRUEBAS SABER 11°	19
Resultados Instituciones Educativas oficiales – zona urbana 2021-2023	20
Resultados Instituciones Educativas oficiales – zona rural 2021-2023	21
Resultados Instituciones Educativas No oficiales 2021-2023	21
CLASIFICACIÓN PLANTELES.....	22
NIVELES DE DESEMPEÑO.....	23
Lectura Crítica.....	23
Matemáticas.....	23
Sociales y Ciudadanas	24
Ciencias Naturales	25
Inglés	26
AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	27
Instituciones Educativas Oficiales	27
Instituciones Educativas No Oficiales	30
PROMEDIO POR ÁREAS DE GESTIÓN COLEGIOS.....	30
Gestión Directiva.....	31
Gestión académica.....	31
Gestión con la comunidad	33
Gestión administrativa y financiera	33
INFORME DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL 2023.....	34
Conformación de la planta de docentes y directivos docentes objeto de evaluación	34
Resultados por categoría de desempeño y rangos de valores	36
Resultados por zona de localización	38
Resultados por municipio:	41
Resultados por área educativa.....	41
COMPARATIVO RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL, VIGENCIAS 2022 - 2023	44
Comparativo de resultados de las evaluaciones de desempeño	44
RESULTADOS DE LAS COMPETENCIAS EVALUADAS A DIRECTIVOS DOCENTES	46
Competencias funcionales	46
Gestión directiva	46
Gestión académica.....	47
Gestión administrativa.....	48
Gestión comunitaria	49
Competencias comportamentales	50

RESULTADOS DE LAS COMPETENCIAS EVALUADAS A DOCENTES..... 52

 Competencias funcionales 52

 Gestión académica..... 52

 Gestión administrativa..... 54

 Gestión comunitaria 55

 Competencias comportamentales 56

..... **64**

MARCO NORMATIVO..... 65

..... **69**

NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE EN CALDAS 70

ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN DOCENTE..... 77

PLAN OPERATIVO PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE 88

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Lectura Crítica.....	23
Ilustración 2. Matemáticas.....	23
Ilustración 3. Sociales y Ciudadanas.....	24
Ilustración 4. Ciencias Naturales	25
Ilustración 5. Inglés	26
Ilustración 6. Comparativo Promedio por Áreas de Gestión Colegios Vigencias 2021 – 2023	30
Ilustración 7. Comparativo Gestión Directiva Colegios Vigencias 2021 – 2023	31
Ilustración 8. Comparativo Gestión Académica Colegios Vigencias 2021 - 2023 .	32
Ilustración 9. Comparativo Gestión con la Comunidad Colegios Vigencias 2021 – 2023	33
Ilustración 10. Comparativo Gestión Administrativa y Financiera Colegios Vigencias 2021 - 2023.....	34
Ilustración 11. Docentes y Directivos Docentes Objeto de Evaluación	35
Ilustración 12. Cantidad de Docentes y Directivos Docentes Evaluados en la ETC Caldas	35
Ilustración 13. Número de evaluados por categoría de desempeño	36
Ilustración 14. Número de personas por rango de resultados	37
Ilustración 15. Evaluados por zona de localización y cargo que desempeñan	39
Ilustración 16. Evaluados por zona de localización y categoría de desempeño	40
Ilustración 17. Personas evaluadas por municipio detallado por categoría de desempeño.....	41
Ilustración 18. Número de evaluados por área educativa	42
Ilustración 19. Resultados de evaluación por área de desempeño	43
Ilustración 20. Comparativo de resultados evaluaciones de desempeño, vigencias 2022 y 2023.....	44
Ilustración 21. Resultado promedio de las gestiones evaluadas a los directivos docentes.....	46
Ilustración 22. Resultados de la gestión directiva en directivos docentes	47
Ilustración 23. Resultados de la gestión académica en directivos docentes	48
Ilustración 24. Resultados de la gestión administrativa en directivos docentes	49
Ilustración 25. Resultados de la gestión comunitaria en directivos docentes	50
Ilustración 26. Resultado promedio de competencias comportamentales evaluadas a directivos docentes.....	51
Ilustración 27. Resultado promedio de las gestiones evaluadas a los docentes ...	52
Ilustración 28. Resultados de la gestión académica en docentes	54
Ilustración 29. Resultados de la gestión administrativa en docentes	55
Ilustración 30. Resultados de la gestión comunitaria en docentes	56
Ilustración 31. Resultado promedio de competencias comportamentales evaluadas a docentes.....	59
Ilustración 32. Acciones de los docentes con evaluación sobresalientes en las competencias comportamentales.....	60
Ilustración 33. Resultado promedio de competencias comportamentales evaluadas a docentes orientadores	60
Ilustración 34. Acciones de los docentes orientadores con evaluación sobresalientes en las competencias comportamentales	61
Ilustración 35. Formación Pedagógica	73
Ilustración 36. Formación Disciplinar.....	74
Ilustración 37. Formación Científica e Investigativa	74
Ilustración 38. Formación Deontológica y en Valores Humanos	75
Ilustración 39. Convocatoria Formación Continua MEN. Docentes de Educación Inicial, básica primaria y primer grado de básica secundaria	89
Ilustración 40. Propuesta Temática programas de formación docente.....	89

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de Cargos Secretaría de Educación de Caldas 2024 15

Tabla 2.Docentes por ciclos y niveles 16

Tabla 3. Distribución de docentes por municipios 16

Tabla 4. Distribución de docentes por nivel de escolaridad 18

Tabla 5. Puntaje Global Caldas vs Colombia..... 20

Tabla 6. Resultados Instituciones Educativas Oficiales- zona urbana 2021-2023. 20

Tabla 7.Resultados Instituciones Educativas oficiales-zona rural 2021-2023..... 21

Tabla 8. Resultados Instituciones Educativas No Oficiales 2021-2023..... 21

Tabla 9. Clasificación de Planteles Saber 11° Oficiales-No Oficiales..... 22

Tabla 10. Clasificación Planteles Saber 11° 22

Tabla 11. Número de Docentes y Directivos Docentes Evaluados por Municipio .. 35

Tabla 12. Comparativo de resultados de las evaluaciones de desempeño por cargo y categoría de desempeño..... 45

Tabla 13. Número de directivos docentes evaluados en las competencias comportamentales 50

Tabla 14. Número de docentes y promedio de resultados evaluados con las competencias comportamentales 57

Tabla 15. Número de docentes orientadores y promedio de resultados evaluados con las competencias comportamentales..... 57

Tabla 16. Proyectos Plan de Desarrollo de Caldas 2024-2027-Sector Educación 77

Tabla 17. Metas Plan de Desarrollo 2024-2027. Sector Educación..... 79

Tabla 18. Metas Plan de Desarrollo 2024-2027. Sector Educación..... 82

Tabla 19. Estrategias bienestar laboral..... 87

Tabla 20. Plan Operativo Formación Docente 89

GOBERNACIÓN DE CALDAS

GOBERNADOR DE CALDAS

Henry Gutiérrez Ángel

SECRETARIO DE EDUCACIÓN DE CALDAS

Luis Herney Vargas Barrera

PROFESIONAL ESPECIALIZADO UNIDAD DE CALIDAD

Juan Carlos Álvarez Castro

PROFESIONAL UNIVERSITARIO FORMACIÓN DOCENTE

Sandra Milena Rendón Arboleda

COMITÉ TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE

Este documento es el resultado del trabajo articulado entre la Secretaría de Educación y el Comité Territorial de Formación Docente de Caldas.

EQUIPO DE APOYO

Profesionales Universitarios:

Karen Patricia Ramírez Valencia - Unidad de Calidad

María Elena Aránzazu - Unidad de Cobertura

Dahian Santiago Patiño González - Unidad de Planeación

Paola Patricia Aguirre Valencia – Jefatura Administrativa y Financiera

INTRODUCCIÓN

Con la formulación del plan territorial de formación docente, para el Departamento de Caldas, la entidad pretende, establecer las principales líneas de acción en torno a la cualificación de los maestros del territorio; una apuesta que responda a diferentes aspectos tales como; las necesidades de formación identificadas, a los resultados de la entidad territorial en pruebas externas, así mismo que responda a los procesos de autoevaluación de las instituciones educativas, entre otros aspectos que permitan tener un panorama orientado a fortalecer las competencias de los maestros, situado en un contexto cercano a la realidad del mismo.

Este documento pretende presentar las estrategias planeadas por la Secretaría de Educación de Caldas para los siguientes 4 años, alineadas con los programas establecidos en el plan de desarrollo departamental, los cuales comprenden metas directamente relacionadas con la formación docente.

En este sentido; la ETC, realiza además una caracterización de los docentes del Departamento de Caldas, en términos de zonas de ubicación, profesiones, áreas de desempeño, número de docentes por establecimiento, lo cual nos permite conocer la distribución de la planta de personal; así como la formación posgradual que los maestros tienen, lo cual permite que se puedan generar procesos de formación en aquellos componentes donde no se cuenta con elementos a profundidad, como son las didácticas y pedagogía para los profesionales no licenciados, a la vez que se asumen retos como la mirada de la escuela en la actualidad en la cual todos los maestros sin excepción son protagonistas.

De otra parte, se analizan los planes y programas departamentales y nacionales, así como las evaluaciones internas y externas que se realizan a docentes y estudiantes; a través de los cuales se establecen las necesidades en formación docente que presentan los directivos y docentes, desde donde se plantea el presente plan.

Se espera, para este instrumento de planificación, contar con instrumentos que permitan realizar seguimiento y evaluación de los programas de formación; que den cuenta de la apropiación de los docentes y puesta en marcha de mejores prácticas de aula.

1 OBJETIVOS DE FORMACIÓN



CONTEXTO Y DIAGNÓSTICO

Diagnóstico comprensivo: Análisis que aborda cómo las dinámicas actuales de las instituciones, la organización curricular y el trabajo colectivo pueden transformarse para mejorar la educación.

Maestros y Maestras: El Pilar de una Educación de Calidad

La calidad de la educación ha sido un desafío, que, por años ha inquietado a intelectuales, pensadores, gobernantes, maestros, maestras, directivos docentes, padres de familia, centros de investigación, medios de comunicación y representantes de diferentes sectores de la sociedad. También, ha ocupado la agenda pública propiciando espacios de reflexión crítica, foros públicos, debates y coloquios alrededor del gran problema: La calidad. Wasserman (2021) señala que, si el objetivo es propender por la igualdad de oportunidades para niños, adolescentes y jóvenes independientemente de la capacidad económica de sus familias, del lugar donde nacen o el nivel educativo de los padres, las diferencias en calidad tienen un impacto negativo para lograr equidad.

Una investigación adelantada por la universidad de Auckland, Nueva Zelanda trató de definir los factores determinantes del desempeño académico de los estudiantes, como un efecto directo de la calidad de la educación recibida en las escuelas públicas. Los resultados concluyen que las diferencias en el rendimiento académico entre estudiantes dependen hasta en un 50% de factores individuales del estudiante, lo que Nussbaum (2002) denominaría “capacidades básicas” y “capacidades internas”.

Entre 5% y 10% se explica por las condiciones en sus hogares, un 5% a 10% se relaciona con el tamaño de la escuela, el número de estudiantes en las clases o las condiciones físicas de los establecimientos educativos, al igual que un 5% a un 10% de la influencia de sus compañeros de estudio y hasta un 30% en los maestros y maestras (Hattie, 2003) evidenciando que son estos, quienes ejercen una mayor influencia en esa etapa de la vida en los niños, adolescentes y jóvenes.

Estos hallazgos son coherentes con otras investigaciones, Rivkin et al. (2005) indica que los buenos maestros y maestras aumentan el aprendizaje de sus estudiantes y reducen brechas en aprendizaje de los más vulnerables. Además, disminuyen la deserción escolar (Bucci et al., 2008; Hanushek et al., 2008). Para Cárdenas et al., (2021) “los docentes son la pieza clave para que un sistema educativo funcione. No solo eso, invertir en profesores es la inversión más costo-efectiva para la mejora de la calidad educativa” (p.218).

Busso et al., (2024) revela que la experiencia docente juega un papel clave en el aprendizaje de los estudiantes y con ello, en un mejor o no rendimiento académico. Las estimaciones econométricas evidencian efectos negativos en el desempeño de los estudiantes por un aumento en la exposición a maestros y maestras novatas, es decir, aquellos con menos de cinco años de experiencia docente.

Por tanto, son los maestros y maestras, el pilar de una educación de calidad entendida como:

Aquella que forma mejores seres humanos, ciudadanos con valores éticos, respetuosos de lo público, que ejercen los derechos humanos y conviven en paz. Una educación que genera oportunidades legítimas de progreso y prosperidad para ellos y para el país. Una educación competitiva, que contribuye a cerrar brechas de

inequidad, centrada en la institución educativa y en la que participa toda la sociedad (Ministerio de Educación Nacional, 2024, párrafo 2).

Con esa perspectiva, la Agenda 2030 estableció el Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 4 - Educación de Calidad - reconociendo el importante papel que desempeña la educación como motor de desarrollo. Asimismo, valorando el rol de maestros y maestras, como artífices de la transformación social.

Velaremos por que los docentes y los educadores estén empoderados, sean debidamente contratados, reciban una buena formación, estén cualificados profesionalmente, motivados y apoyados dentro de sistemas que dispongan de recursos suficientes, que sean eficientes y que estén dirigidos de manera eficaz (UNESCO, 2016, p.8).

De esta manera, la secretaria de educación de Caldas plantea una aproximación conceptual al horizonte de sentido del PTFD mediante tres énfasis, cada uno pone el acento en aspectos relevantes en el direccionamiento y las prioridades de formación docente para el cuatrienio: formación situada, comunidades de saber pedagógico y hacia una formación docente centrada en la innovación pedagógica.

A continuación, un breve esbozo de cada uno de ellos:

Formación situada: Un escenario posible

Desde el año 2012, el Ministerio de Educación Nacional (MEN) ha centrado la atención sobre calidad docente. Para ello, ha puesto de relieve la necesidad de contar con estrategias de formación situada que permitan mejorar la labor en el aula a partir del acompañamiento entre pares, el diálogo, la reflexión crítica y la construcción colectiva, considerando la siguiente premisa: quien cuenta con una persona para compartir sus inquietudes y dificultades, tiene mayores herramientas para transformar su quehacer (MEN, 2024). En ese sentido, las estrategias de formación parten del reconocimiento del contexto donde se desenvuelven estas prácticas para identificar brechas de aprendizaje y fortalecer las capacidades de maestros y maestras, como elemento esencial para la mejora escolar.

Este argumento es desarrollado por Vezub (2020) al definir un conjunto de principios de la formación docente situada. Estos principios están contruidos sobre la base de recuperar la idea de que la enseñanza se adapte a los rasgos característicos de los estudiantes, de los planteles, de las comunidades educativas.

Considerar a la escuela como la unidad de cambio y mejora; promover que las acciones de formación no se dirijan a los profesores en lo individual sino a colectivos, para que se desarrollen de manera colaborativa y horizontal; reconocer el saber que los docentes elaboran durante su trabajo, durante su experiencia; implicar el acompañamiento de otros para el análisis de las prácticas; desprivatizar las prácticas y abrazar al escrutinio público, es decir, el ser observado por otro; y contar con mecanismos de acompañamiento de otros. (Vezub, 2020, párr. 4).

Messina et al. (2021) plantea que este enfoque de formación busca reconocer los saberes contruidos por maestros y maestras a lo largo de su trayectoria, dentro y fuera de la escuela, a partir del intercambio y diálogo con distintos actores. En otras palabras, son las experiencias singulares que acontecen en el aula, la escuela y su entorno cotidiano, transformadas en pre-textos para la lectura de procesos que habilite otros modos de hacer educación (Messina et al., 2021).

El componente de formación situada ha estado presente en los lineamientos de política del Ministerio de Educación Nacional a través del programa “Todos a Aprender” (PTA) que busca “que los maestros fortalezcan sus prácticas de aula, por lo que se implementarán estrategias de interacción de comunidades de aprendizaje y acompañamiento directamente en el aula de clase por parte de docentes tutores a los maestros. Su objetivo es crear un ambiente de formación, intercambio y perfeccionamiento de conocimientos, actitudes y buenas prácticas, con el objetivo de formar comunidades de aprendizaje comprometidas con el mejoramiento” (MEN, 2015, pág. 2).

De esta manera, el PTFD 2024-2027 priorizará las acciones encaminadas a fortalecer la formación situada como un elemento esencial para la mejora del quehacer docente. Este breve esbozo presenta la formación situada como uno de los énfasis que orientan la política de formación docente en el departamento de Caldas, destacando su potencial para enfrentar los desafíos que plantea la revolución industrial 4.0, el cambio climático y el modelo de desarrollo actual.

Comunidades de saber pedagógico: Un impulso en Caldas

Apelar a la inteligencia colectiva como respuesta a la complejidad del quehacer educativo, es menester de un proceso de formación docente situado, que incluya la interacción, intercambio y reflexión crítica entre pares. De allí, la urgencia manifiesta de impulsar y fortalecer comunidades de saber, práctica e innovación pedagógica entre maestros, maestras y directivos docentes, entendidas como redes humanas, organizaciones o colectivos flexibles en los que se favorezca el intercambio de conocimientos y experiencias desde la vida en el ámbito educativo, donde las interacciones, la colaboración y la cooperación, busquen enriquecer y exaltar contextos de aprendizaje singulares, plurales y diversos.

Autores como Wegner (2001), Escudero (2009) y Bauman (2006) afirman que es en la interacción entre pares en el día a día, donde se encuentran elementos e intereses comunes que los identifican en sus formas de pensar y de actuar en sociedad.

Para el profesor Ballén-Cifuentes (2017) son cuatro los objetivos que debe perseguir una comunidad de saber pedagógico. El primero refiere a un asunto epistemológico, que responde a la pregunta: ¿Cuál es el sentido de lo que enseñamos? Lo segundo tiene que ver con el diseño curricular, donde se propician conversaciones incómodas sobre nuevos contenidos y cómo abordarlos. El tercero refiere a lo evaluativo, en donde se debe reflexionar de manera crítica sobre la forma en que se valora o califica lo que se enseña. Por último, lo didáctico, que responde a la cuestión sobre ¿Qué nuevas metodologías existen para enseñar distintas áreas de conocimiento?

Este planteamiento está en clave de repensar la formación docente, no solo desde la formación inicial, permanente o avanzada, si se quiere del enfoque tradicional, sino como un espacio dinámico que se construye y deconstruye a partir de la experiencia en el aula, el intercambio y de interacción con otros.

Hacia una formación docente centrada en la innovación pedagógica

Para desmenuzar el planteamiento, Morales (2010) propone entender la innovación como un proceso intencional y planeado; sustentado en la teoría y en la reflexión, orientado a la transformación de las prácticas y al logro de objetivos, lo cual supone

una relación con la investigación, con el desarrollo de competencias de los docentes, y con los contextos.

En ese sentido, la apuesta está centrada en desarrollar propuestas formativas relacionadas con cinco tipos de innovación: curricular, didáctica, pedagógica, tecnológica y organizacional para producir cambios sistémicos. Martínez y Gómez (2015) argumentan que la innovación pedagógica debe verse “como el cambio que puede emprender un docente en su forma de planear, desarrollar, y evaluar el aprendizaje de sus estudiantes en un contexto formativo con el fin de favorecer el aprendizaje que se puede dar en el mismo” (p.22). De esta manera, se aspira a robustecer una cultura de la innovación al interior de las instituciones educativas gestionada por maestros, maestras y directivos docentes.

Para lograrlo, se requiere de maestros y maestras con sensibilidad, compromiso, constancia, creatividad, empatía y capacidad para motivar y emocionar a sus estudiantes (Pacheco, 2020). En otras palabras, un docente innovador que despierte el interés de sus estudiantes por aprender, por investigar, por ir más allá de manera decidida. Escudero (2016) señala que es necesario contar con docentes altamente capacitados con dominio de los conocimientos teóricos, procedimentales y actitudinales, que sepan crear ambientes para enseñar a aprender y, sobre todo, estén cualificados para diagnosticar la situación del aula, el ritmo y el modo de aprendizaje de los estudiantes, sin olvidar incorporar el contexto sociocultural en el ámbito del aula.

La Secretaría de Educación de Caldas, ha venido desarrollando diferentes estrategias, a fin de identificar las necesidades de formación existentes en el territorio, con el fin de fortalecer las acciones de la entidad de una manera más eficiente frente a las alianzas estratégicas con enfoque en formación de docentes;

Es así como, en acuerdo con el Comité Territorial de formación docente del departamento, se identificaron algunos tópicos de acción desde la mirada de las entidades que participan en este espacio.

En razón a esta recopilación, es preciso mencionar que se contó con la participación del SENA, la Comisión Pedagógica Afrocaldense, la Escuela Normal Superior Claudina Múnera del municipio de Aguadas y la Universidad de Manizales;

El instrumento contó con tópicos que puedan servir de insumo para determinar las líneas de intervención durante la vigencia del presente plan de formación; es así como las entidades plantearon, respecto a la existencia de estudios y diagnósticos en Caldas, en atención a las necesidades de formación de los docentes; Los siguientes temas hacen parte de los estudios realizados;

- ✓ Pedagogía y didáctica de áreas específicas
- ✓ Investigación educativa
- ✓ Evaluación formativa
- ✓ Didáctica - enseñanza
- ✓ Prácticas y aprendizajes escolares
- ✓ Procesos de convivencia y participación
- ✓ Niñez y juventud en la era digital

Los resultados más importantes, según la experiencia SENA, están mediados por el fortalecimiento tanto a Instituciones del Municipio de Manizales y el Departamento de Caldas catalogados como Territorio STEM+, las formaciones de Incorporación de Actividades STEAM como apoyo a la Formación profesional integral.

Otro de los aspectos fundamentales en este proceso, se centró en consultar con las entidades del Comité Territorial, frente a necesidades de formación docente a la luz de las competencias y responsabilidades y a los resultados de los estudios y análisis realizados, aportando como resultado;

- ✓ Programas de pregrado y posgrado
- ✓ Programas de educación continuada (diplomados, talleres, mooc. Cursos)
- ✓ Asesoría y consultoría
- ✓ Investigación
- ✓ Educación inclusiva, diversidad, multi / interculturalidad
- ✓ Educación rural
- ✓ Convivencia escolar y paz
- ✓ Investigación educativa y pedagógica en contexto, situada y pertinente
- ✓ Educación y pedagogía
- ✓ Transformación digital
- ✓ Educación ambiental
- ✓ Educación socioemocional

En la experiencia de los últimos años se ha atendido formación para docentes de los colegios adscritos al programa de integración con la media con el SENA y se han ofertado programas como:

- ✓ Incorporación de Actividades STEAM como apoyo a la Formación profesional integral.
- ✓ Incorporación de técnicas de Gamificación en la Formación Profesional Integral.
- ✓ Formaciones en estrategias y técnicas didácticas.
- ✓ Fortalecimiento de las competencias didácticas docentes para la formación por proyectos.

De igual modo, en el marco del diálogo con la instancia de participación citada, se realizó una consulta abierta, acerca de los mecanismos para el análisis al seguimiento y evaluación de la formación docente en Caldas; de tal manera que, en el presente plan territorial, se cuente con instrumentos de medición confiables, que permitan a la entidad tomar decisiones frente a la inversión.

Es así como; diseñar un proceso investigativo de manera conjunta entre escuelas normales y universidades locales, es una de las apuestas para elaborar un diagnóstico que permita conocer la realidad de la formación docente y proponer alternativas para su adecuada implementación según hallazgos, y con base en estas, determinar la manera adecuada de hacer seguimiento y evaluación.

Así mismo, establecer diálogos y sistematización de las prácticas y saberes con las instituciones educativas, son uno de los aspectos fundamentales a continuar fortaleciendo; al igual que la evaluación constante con instrumentos que permita evidenciar prácticas propositivas e innovadoras resultado de los procesos de formación; finalmente los procesos de investigación para visibilizar la apropiación del conocimiento, con relación a los aprendizajes son una de las principales apuestas del CTFD.

Para lograr un seguimiento y evaluación de la formación docente en el Departamento, se debe partir de la identificación de las necesidades de capacitación, identificación de enfoques, herramientas y metodologías que estén a la vanguardia de las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y posteriormente medir el impacto in situ de la implementación de estas actualizaciones y su aporte en la calidad de la formación, retención de estudiantes, buenas prácticas docentes, sistematización de experiencias entre otros.

En la experiencia SENA al elaborar una evidencia final de transferencia de conocimiento, se puede hacer un seguimiento al verificar su aplicabilidad en el desempeño como docente.

De otro lado, y atendiendo a los programas de formación existentes actualmente en la entidad territorial; específicamente en la modalidad de diplomado, para la vigencia 2024, se diseñó con la Universidad de Manizales, un diplomado, en perspectiva de las necesidades del niño y joven de hoy; es por ello por lo que el diplomado “Ser Maestro Hoy” se fundamenta en la necesidad de brindar a los docentes herramientas y estrategias para;

Promover aprendizajes significativos y contextualizados: Los docentes deben ser capaces de diseñar e implementar experiencias de aprendizaje que se ajusten a las realidades y necesidades de sus estudiantes, tomando en cuenta la diversidad del contexto social y cultural.

Desarrollar habilidades socioemocionales: La gestión adecuada de las emociones es fundamental para el bienestar personal y profesional de los docentes, y para generar un clima de aula positivo y propicio para el aprendizaje.

Integrar las nuevas tecnologías de manera efectiva: La Inteligencia Artificial y otras herramientas tecnológicas ofrecen nuevas posibilidades para el aprendizaje, pero es necesario que los docentes cuenten con las competencias para integrarlas de manera adecuada en sus prácticas pedagógicas.

Atender a la diversidad: La inclusión y la atención a la diversidad son aspectos clave para garantizar una educación de calidad para todos los estudiantes.

Construir y socializar experiencias: El trabajo colaborativo y el intercambio de experiencias entre docentes son fundamentales para el crecimiento profesional y el desarrollo de nuevas estrategias pedagógicas.

Este programa innovador responde a la creciente demanda de un enfoque educativo inclusivo y flexible que pueda ser integrado en múltiples contextos profesionales y personales, a través de una metodología dinámica y participativa, dicho diplomado no solo busca transmitir conocimientos teóricos, sino también desarrollar habilidades prácticas que permitan a los participantes aplicar de manera efectiva los principios pedagógicos aprendidos en su día a día.

Es preciso para adelantar el plan territorial, contar con una planta de docentes, donde se pueda identificar su nivel de formación, el ciclo o nivel donde se encuentra, así como su perfil; estas condiciones permiten que, al momento de desarrollar los planes operativos del plan territorial, se logre situar la formación con mayor oportunidad de fortalecer lo requerido;

CARACTERIZACIÓN DE DOCENTES

En el departamento de Caldas, los municipios se han agrupado en sub- regiones por afinidad económica, uso de los suelos, ubicación geográfica, entre otros, de la siguiente manera: zona Magdalena Caldense (La Dorada, Samaná, Norcasia, Victoria), zona Alto oriente (Pensilvania, Manzanares, Marulanda y Marquetalia), zona Norte (Aguadas, Pacora, Salamina y Aránzazu), zona Alto Occidente (Supia, Riosucio, Marmato, Filadelfia y la Merced), zona Bajo Occidente (Anserma, Belalcázar, San José, Risaralda y Viterbo), zona Centro Sur (Palestina, Chinchiná, Neira y Villamaría).

El departamento de Caldas cuenta con 26 municipios no certificados, con una matrícula 2024: en aula regular (sin adultos) el corte SIMAT 21/05/2024 en el sector oficial de 76.713 matriculados; así mismo la entidad territorial Número de Instituciones Educativas: 161
Número de sedes Educativas: 986 con matrícula activa a la fecha (contando las 161 sedes principales).

Con el propósito de fortalecer los procesos etnoeducativos, desde los saberes tradicionales de dichas comunidades, se cuenta con 10 directivos y 79 docentes afrocolombianos, 227 docentes indígenas nombrados en propiedad, así mismo con 14 Instituciones Educativas mayoritariamente indígenas.

Los cambios en la formación de los educadores en las distintas modalidades y niveles adquieren renovada urgencia para que se responda a las finalidades y propósitos de la educación en el departamento y a las nuevas transformaciones de realidad humana y social con elevado dominio de los saberes disciplinares y su relación interdisciplinar y multidisciplinar con una sólida fundamentación pedagógica, espíritu investigativo e innovación.

Se requieren nuevos sentidos y apropiación de nuevas semánticas y representaciones que impliquen una cultura de calidad vinculante a los procesos de gestión y los planes de mejoramiento institucional de cada una de las instituciones educativas del departamento en procura de una política de calidad que incluya: apoyo curricular, entrega de materiales didácticos, seguimiento al aprendizaje, evaluación docente, formación docente, incentivos a la calidad y programas específicos unidos a los ejes transversales.

El Departamento de Caldas, cuenta con una planta de directivos docentes y docentes de 5026 con corte de octubre de 2024, la cual está distribuida como aparece en la siguiente tabla;

Tabla 1 Distribución de Cargos Secretaría de Educación de Caldas 2024

CARGO	DISTRIBUCIÓN
Coordinador	147
Docente con funciones de apoyo	7
Docente de aula	4556
Docente Orientador	183
Docente Tutor	11

Rector Escuela Normal Superior	7
Rector Institución Educativa Básica Completa	3
Rector Institución Educativa Completa	112
Total, general	5026

Fuente: Sistema Humano-Secretaría de Educación de Caldas. octubre 2024.

Tabla 2.Docentes por ciclos y niveles

CICLOS Y NIVELES	DISTRIBUCIÓN
No se evidencia ciclo o nivel	475
Primaria	2293
Secundaria	2258
Total, general	5026

Fuente: Sistema Humano-Secretaría de Educación de Caldas. octubre 2024.

Tabla 3. Distribución de docentes por municipios

MUNICIPIO	NÚMERO DE DOCENTES
Aguadas (Cal)	247
No Aplica	25
Primaria	117
Secundaria	105
Anserma (Cal)	312
No Aplica	30
Primaria	143
Secundaria	139
Aránzazu (Cal)	131
No Aplica	16
Primaria	62
Secundaria	53
Belalcázar (Cal)	123
No Aplica	13
Primaria	62
Secundaria	48
Chinchiná (Cal)	346
No Aplica	32
Primaria	147
Secundaria	167
Filadelfia (Cal)	103
No Aplica	9
Primaria	49
Secundaria	45
La Dorada (Cal)	478
No Aplica	43
Primaria	200
Secundaria	235
La Merced (Cal)	65
No Aplica	7
Primaria	25

Secundaria	33
Manzanares (Cal)	168
No Aplica	15
Primaria	71
Secundaria	82
Marmato (Cal)	105
No Aplica	9
Primaria	46
Secundaria	50
Marquetalia (Cal)	188
No Aplica	16
Primaria	91
Secundaria	81
Marulanda (Cal)	27
No Aplica	4
Primaria	11
Secundaria	12
Neira (Cal)	227
No Aplica	26
Primaria	108
Secundaria	93
Norcasia (Cal)	72
No Aplica	5
Primaria	39
Secundaria	28
Pacora (Cal)	158
No Aplica	17
Primaria	72
Secundaria	69
Palestina (Cal)	139
No Aplica	13
Primaria	54
Secundaria	72
Pensilvania (Cal)	247
No Aplica	23
Primaria	126
Secundaria	98
Riosucio (Cal)	459
No Aplica	36
Primaria	244
Secundaria	179
Risaralda (Cal)	105
No Aplica	12
Primaria	46
Secundaria	47
Salamina (Cal)	174
No Aplica	16
Primaria	80
Secundaria	78
Samaná (Cal)	265

No Aplica	19
Primaria	136
Secundaria	110
San José (Cal)	63
No Aplica	8
Primaria	25
Secundaria	30
Supia (Cal)	259
No Aplica	21
Primaria	106
Secundaria	132
Victoria (Cal)	112
No Aplica	13
Primaria	55
Secundaria	44
Villamaria (Cal)	335
No Aplica	34
Primaria	131
Secundaria	170
Viterbo (Cal)	118
No Aplica	13
Primaria	47
Secundaria	58
Total, general	5026

Fuente: Sistema Humano-Secretaría de Educación de Caldas. octubre 2024

Tabla 4. Distribución de docentes por nivel de escolaridad

NIVEL DE EDUCACIÓN	NÚMERO DE DOCENTES
Bachiller	10
Bachiller Académico	15
Bachiller Pedagógico	44
Doctorado en Educación	37
Doctorado otras áreas	7
Especialización en Educación	785
Especialización en otras áreas	275
Licenciado	1535
Licenciado en educación popular	2
Magister en Educación	946
Magister otras áreas	709
Normalista Superior	324
Posgrado en Educación	8
Profesional	323
Técnico	1
Técnico o Intermedia Profesional	3
Tecnólogo	2
Total, general	5026

Fuente: Sistema Humano-Secretaría de Educación de Caldas. octubre 2024

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

Antes de realizar el proceso de evaluación de los docentes y los directivos docentes, es importante que el evaluador conozca y comprenda el proceso, como lo establece la Guía N° 31 – Guía Metodológica para la evaluación Anual de desempeño. Con el fin de que no se presenten inconsistencias en la información cargada en el Sistema Lógico Humano.

Las Instituciones Educativas en articulación con la Entidad Territorial, deben velar por que se garantice la prestación del servicio educativo, con la provisión de los perfiles docentes adecuados que requieran los establecimientos educativos, para evitar traumatismos en la dinámica de los procesos de enseñanza aprendizaje, por la no existencia de correlación entre la formación de los docentes y su área de desempeño.

Es necesario que se cree en los docentes y directivos docentes, la cultura de la evaluación, como un proceso de mejoramiento continuo.

Es importante continuar incentivando a los docentes y directivos docentes para que el proceso de evaluación del desempeño se siga realizando de manera objetiva, ya que es la forma más eficaz para evitar diferencias personales entre el evaluado y el evaluador, y más bien que en el producto de dicha evaluación se generen elementos concretos, orientados a la retroalimentación del evaluado con respecto a su labor diaria.

Los sistemas de información son un conjunto de elementos orientados al tratamiento y administración de datos e información, organizados y listos para su uso, generados para cubrir una necesidad u objetivo, por tal motivo es de vital importancia que hojas de vida revise y actualice el sistema lógico humano con la información de los docentes y directivos docentes. Se encontró que hay algunos errores en la información y algunos campos incompletos como lo es el de formación profesional y el área de desempeño.

RESULTADOS PRUEBAS SABER 11°

Las pruebas Saber 11°, también conocidas como las pruebas del ICFES (Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación), son exámenes de evaluación estandarizados en Colombia que miden el conocimiento adquirido por los estudiantes al finalizar la educación secundaria. Estas pruebas cubren áreas como matemáticas, ciencias naturales, ciencias sociales, lectura crítica e inglés.

El Departamento de Caldas como una de las 97 Entidades Territoriales certificadas, está encargada de acompañar y supervisar de acuerdo con el Decreto 1075 de 2015. ARTÍCULO 2.3.3.3.11. 9. Responsabilidades del establecimiento educativo. Presentar a las pruebas censales del ICFES la totalidad de los estudiantes que se encuentren matriculados en los grados evaluados, y colaborar con este en los procesos de inscripción y aplicación de las pruebas, según se le requiera, el proceso de inscripción y análisis de resultados de las pruebas Saber 11° en cada una de las Instituciones Educativas Oficiales y No Oficiales de los municipios no certificados del Departamento de Caldas.

Tabla 5. Puntaje Global Caldas vs Colombia

	2021		2022		2023	
	COLOM BIA	ETC CALDA S	COLOM BIA	ETC CALD AS	COLOM BIA	ETC CALD AS
PUNTAJE GLOBAL	250	241	254	247	257	249
LECTURA CRITICA	53	51	54	52	54	52
SOCIALES Y CIUDADANAS	48	46	48	47	49	48
MATEMÁTICAS	51	49	52	50	52	50
CIENCIAS NATURALES	49	47	50	48	50	49
INGLES	50	47	51	48	52	49

Fuente: Elaboración propia proceso evaluación

En la medición del Puntaje Global, la ETC Caldas aumentó dos puntos, si se comparan con los resultados del **2022**, al pasar de **247** a **249** puntos. El reporte muestra que el país también logró avances con los resultados de las pruebas 2023, al aumentar 3 puntos pasando de **254** puntos a **257**.

Resultados Instituciones Educativas oficiales – zona urbana 2021-2023

Tabla 6. Resultados Instituciones Educativas Oficiales- zona urbana 2021-2023

	2021	2022	2023
	OFICIALES URBANOS	OFICIALES URBANOS	OFICIALES URBANOS
PUNTAJE GLOBAL	246	252	253
LECTURA CRITICA	52	53	53
SOCIALES Y CIUDADANAS	47	48	49
MATEMÁTICAS	50	51	51
CIENCIAS NATURALES	48	49	50
INGLES	49	49	50

Fuente: Elaboración propia proceso evaluación

En las instituciones educativas ubicadas en la zona urbana, se puede evidenciar que el puntaje global aumento **1** puntos, a diferencia que del año 2021 al 2022 había aumentado **6** puntos; en las pruebas Lectura crítica y matemáticas el puntaje sigue igual, en la prueba Sociales y ciudadanas, Ingles y Ciencias Naturales aumentaron 1 punto.

Resultados Instituciones Educativas oficiales – zona rural 2021-2023

Tabla 7.Resultados Instituciones Educativas oficiales-zona rural 2021-2023

	2021 OFICIALES RURALES	2022 OFICIALES RURALES	2023 OFICIALES RURALES
PUNTAJE GLOBAL	228	231	238
LECTURA CRITICA	48	49	50
SOCIALES Y CIUDADANAS	44	44	46
MATEMÁTICAS	46	47	48
CIENCIAS NATURALES	45	46	47
INGLES	43	44	46

Fuente: Elaboración propia proceso evaluación

En las Instituciones Educativas ubicadas en la zona rural, se puede evidenciar que el puntaje global aumento **7** puntos, en las pruebas Lectura crítica, Matemáticas, Ciencias naturales aumento **1** punto, inglés, Sociales y ciudadanas se obtuvo un aumento de **2** puntos.

Resultados Instituciones Educativas No oficiales 2021-2023

Tabla 8. Resultados Instituciones Educativas No Oficiales 2021-2023

	2021	2022	2023
	NO OFICIALES	NO OFICIALES	NO OFICIALES
PUNTAJE GLOBAL	271	282	286
LECTURA CRITICA	56	58	59
SOCIALES Y CIUDADANAS	52	54	55
MATEMÁTICAS	54	57	57
CIENCIAS NATURALES	52	55	56
INGLES	57	60	62

Fuente: Elaboración propia proceso evaluación

En las instituciones educativas No oficiales, se puede evidenciar que el puntaje global aumento **4** puntos, a diferencia que del año 2021 al 2022 había aumentado **11** puntos; en las pruebas Lectura crítica, Sociales y ciudadanas Ciencias naturales aumentaron **1** punto, Ingles aumento **2** puntos, Matemáticas permanece igual.

En general, los resultados muestran un rendimiento cercano al promedio nacional en la mayoría de las áreas evaluadas para la ETC Caldas. Sin embargo, existe una ligera diferencia entre los puntajes obtenidos a nivel nacional y los obtenidos en Caldas.

Los resultados obtenidos por los estudiantes son parte fundamental del sistema educativo colombiano para evaluar la calidad y el rendimiento estudiantil, así como para identificar áreas de mejora en la educación.

Proporcionan información a los establecimientos educativos para el ejercicio de la autoevaluación y para que realicen la consolidación o reorientación de sus prácticas pedagógicas.

Ofrecen información que sirve como referente estratégico para el establecimiento.

CLASIFICACIÓN PLANTELES

Tabla 9. Clasificación de Planteles Saber 11° Oficiales-No Oficiales

CLASIFICACIÓN PLANTELES SABER 11° OFICIALES - NO OFICIALES						
AÑO	A+	A	B	C	D	NÚMERO DE PLANTELES
2020	0	4	29	58	91	182
2021	0	7	28	74	85	194
2022	0	4	40	73	79	196
2023	0	6	45	77	71	199

Tabla 10. Clasificación Planteles Saber 11°

CLASIFICACIÓN PLANTELES SABER 11°						
OFICIALES						OFICIALES NO OFICIALES
AÑO	A+	A	B	C	D	NÚMERO DE PLANTELES
2020	0	4	29	58	91	182
2021	0	7	28	74	85	194
2022	0	4	40	73	79	196
2023	0	6	45	77	71	199

Los porcentajes de los establecimientos en las diferentes categorías fluctúan de diferentes maneras teniendo en cuenta las diferentes condiciones al momento de realizar la clasificación.

La gráfica evidencia que en los últimos cuatro años no se tuvo establecimientos en la categoría **A+** Oficiales.

En la categoría **A** en el año 2020 se tuvo el **2%**, en el 2021 **4%**, en el año 2022 el **2%**, en el año 2023 **3%**

La Categoría **A** evidencia una variación en los porcentajes a lo largo de los años, con un aumento del **2%** al **4%** en 2021 y luego una disminución al **3%** en **2023**. En general, ha tenido cambios moderados en comparación con otras categorías.

En la categoría **B** en el año 2020 se tuvo el **16%**, en el 2021 **14%**, en el año 2022 el **20%**, en el año 2023 **23%**

La Categoría **B** muestra una disminución inicial del **16%** al **14%** en 2021, seguida de un aumento significativo del **20%** al **23%** en **2023**. Esto sugiere una variación considerable y un crecimiento marcado hacia el año 2023.

En la categoría **C** en el año 2020 se tuvo el **32%**, en el 2021 **38%**, en el año 2022 el **37%**, en el año 2023 **39%**

En la Categoría **C**, se observa un crecimiento constante en los porcentajes a lo largo de los años, aunque a un ritmo más lento. Hay un aumento progresivo del **32%** en **2020** al **39%** en **2023**.

En la categoría **D** en el año 2020 se tuvo el **50%**, en el 2021 **44%**, en el año 2022 el **40%**. en el año 2023 **36%**

La Categoría **D** muestra una tendencia a la baja en los porcentajes a lo largo de los años. Comenzó en **2020** con un **50%** y ha disminuido constantemente hasta alcanzar el **36%** en 2023.

En resumen, cada categoría ha tenido un comportamiento diferente a lo largo de estos años. Algunas han experimentado fluctuaciones significativas (como la **Categoría B**), mientras que otras han mostrado cambios más graduales (como la **Categoría C**). La Categoría **D** ha sido la que ha experimentado una tendencia a la baja más marcada en comparación con las demás, avances satisfactorios, ya que las Instituciones Educativas han ido mejorando su categoría.

NIVELES DE DESEMPEÑO

Lectura Crítica

Ilustración 1. Lectura Crítica

Aprendizaje	Colombia	ET
Identifica y entiende los contenidos locales que conforman un texto.	37%	39%
Comprende cómo se articulan las partes de un texto para darle un sentido global.	48%	50%
Reflexiona a partir de un texto y evalúa su contenido.	50%	53%

Fuente: ICFES

Porcentaje promedio de respuestas incorrectas en cada aprendizaje evaluado en Lectura Crítica.

Matemáticas

Ilustración 2. Matemáticas

Aprendizaje	Colombia	ET
Valida procedimientos y estrategias matemáticas utilizadas para dar solución a problemas.	60%	64%
Comprende y transforma la información cuantitativa y esquemática presentada en distintos formatos	39%	41%
Frente a un problema que involucre información cuantitativa, plantea e implementa estrategias que lleven a soluciones adecuadas.	57%	60%

Fuente: ICFES

Porcentaje promedio de respuestas incorrectas en cada aprendizaje evaluado en Matemáticas.

Sociales y Ciudadanas

Ilustración 3. Sociales y Ciudadanas

Aprendizaje	Colombia	ET
Comprende modelos conceptuales, sus características y contextos de aplicación.	39%	42%
Evalúa usos sociales de las ciencias sociales.	55%	58%
Contextualiza y evalúa usos de fuentes y argumentos.	57%	60%
Comprende que los problemas y sus soluciones involucran distintas dimensiones y reconoce relaciones entre estas.	61%	63%
Comprende dimensiones espaciales y temporales de eventos, problemáticas y prácticas sociales.	56%	59%
Comprende perspectivas de distintos actores y grupos sociales.	55%	58%

Fuente: ICFES

Porcentaje promedio de respuestas incorrectas en cada aprendizaje evaluado en Sociales y Ciudadanas.

Ciencias Naturales

Ilustración 4. Ciencias Naturales

Aprendizaje	Colombia	ET
Identificar las características de algunos fenómenos de la naturaleza basado en el análisis de información y conceptos propios del conocimiento científico. - CTS	41%	42%
Explicar cómo ocurren algunos fenómenos de la naturaleza basado en observaciones, en patrones y en conceptos propios del conocimiento científico. - Procesos vivos	52%	55%
Comprender que a partir de la investigación científica se construyen explicaciones sobre el mundo natural. - Procesos vivos	36%	37%
Derivar conclusiones para algunos fenómenos de la naturaleza basándose en conocimientos científicos y en la evidencia de su propia investigación y de la de otros. - Procesos vivos	51%	54%
Asociar fenómenos naturales con conceptos propios del conocimiento científico. - Procesos físicos	63%	66%
Analizar el potencial del uso de recursos naturales o artefactos y sus efectos sobre el entorno y la salud, así como las posibilidades de desarrollo para las comunidades. - CTS	38%	40%
Observar y relacionar patrones en los datos para evaluar las predicciones. - Procesos vivos	42%	45%
Utilizar algunas habilidades de pensamiento y de procedimiento para evaluar predicciones - Procesos químicos	55%	57%
Explicar cómo ocurren algunos fenómenos de la naturaleza basado en observaciones, en patrones y en conceptos propios del conocimiento científico. - Procesos físicos	53%	56%
Comprender que a partir de la investigación científica se construyen explicaciones sobre el mundo natural. - Procesos químicos	37%	41%

Fuente: ICFES

Porcentaje promedio de respuestas incorrectas en cada aprendizaje evaluado en Ciencias Naturales.

Los resultados presentados en las tablas son de gran utilidad en términos pedagógicos pues son indicador del desempeño de los estudiantes al realizar acciones complejas que articulan varios procesos de pensamiento.

Cuanto menor sea el porcentaje promedio de respuestas incorrectas, mejor será el desempeño de los estudiantes.

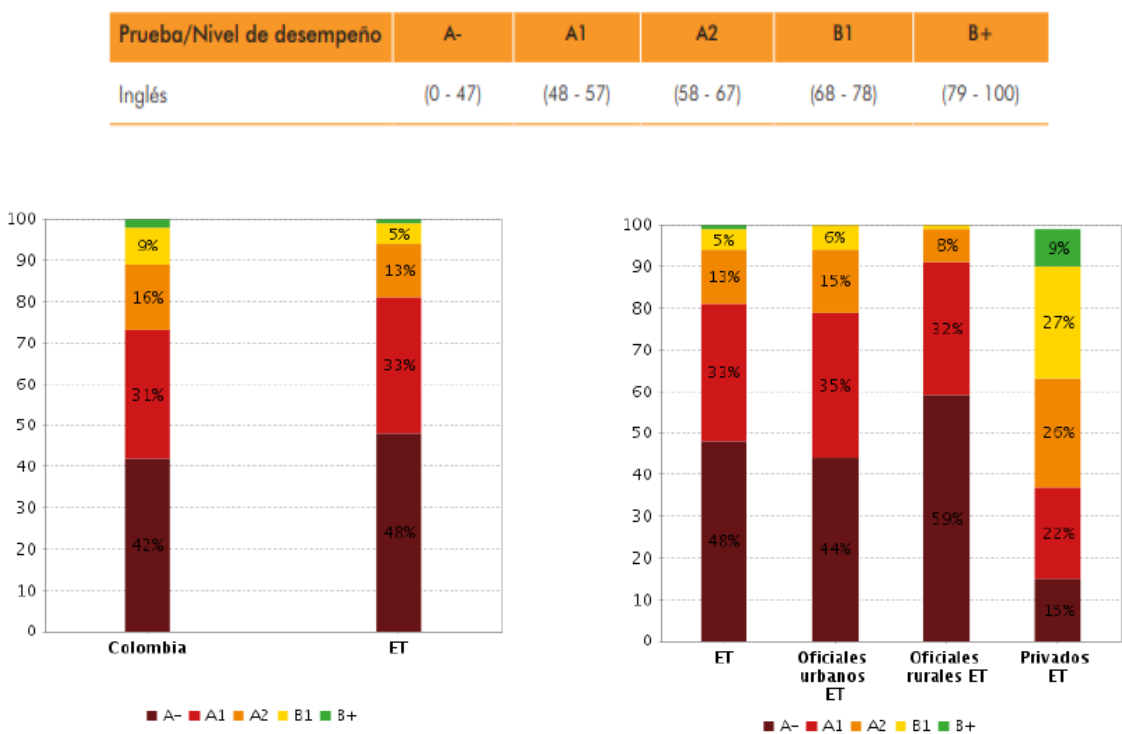
Tenga en cuenta que el nivel de dificultad de cada afirmación es diferente por tal motivo no se pueden comparar los resultados obtenidos. Dado lo anterior, permite analizar la información de cada afirmación con los resultados de un nivel de agregación superior en este caso Colombia, es decir, compare el porcentaje de respuestas incorrectas de la ET contra el de Colombia y observe si sus resultados

están por encima o por debajo, lo ideal sería que estuvieran por debajo ya que esto implica que se tiene un porcentaje de respuestas incorrectas menor al obtenido a nivel nacional.

Inglés

En inglés no se cuenta con resultados por afirmaciones, debido a que la estructura de esta prueba es diferente, se basa en el Marco Común de Referencia Europeo.

Ilustración 5. Inglés



Fuente: ICFES.

Esta gráfica muestra el porcentaje de estudiantes en cada nivel de desempeño para determinada prueba del examen. El escenario ideal es aquel en el cual los segmentos de color verde y amarillo ocupen la mayor parte de la barra.

A-: El estudiante promedio clasificado en este nivel no supera las preguntas de menor complejidad de la prueba.
A1: El estudiante es capaz de comprender y utilizar expresiones cotidianas de uso muy frecuente, así como frases sencillas destinadas a satisfacer necesidades inmediatas. • Puede presentarse a sí mismo y a otros, pedir y dar información personal básica sobre su domicilio, sus pertenencias y las personas que conoce • Puede relacionarse de forma elemental con su interlocutor siempre que este hable despacio y con claridad y esté dispuesto a cooperar.
A2: El estudiante es capaz de comprender frases y expresiones de uso frecuente relacionadas con áreas de experiencia que le son especialmente relevantes (información básica sobre sí mismo y su familia, compras, lugares de interés, ocupaciones, etc.).

• Sabe comunicarse a la hora de llevar a cabo tareas simples y cotidianas que no requieran más que intercambios sencillos y directos de información sobre cuestiones que le son conocidas o habituales.
• Sabe describir en términos sencillos aspectos de su pasado y su entorno, así como cuestiones relacionadas con sus necesidades inmediatas.
B1: El estudiante es capaz de comprender los puntos principales de textos claros y en lengua estándar si tratan sobre cuestiones que le son conocidas, ya sea en situaciones de trabajo, de estudio o de ocio.
• Sabe desenvolverse en la mayor parte de las situaciones que pueden surgir durante un viaje por zonas donde se utiliza la lengua.
• Es capaz de producir textos sencillos y coherentes sobre temas que le son familiares o en los que tiene un interés personal.
• Puede describir experiencias, acontecimientos, deseos y aspiraciones, así como justificar brevemente sus opiniones o explicar sus planes.
B+: El estudiante promedio clasificado en este nivel supera las preguntas de mayor complejidad de la prueba

AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

Es un proceso de reflexión, análisis y toma de decisiones, que llevan a cabo el rector, el equipo directivo, líderes de gestión y de área, con la comunidad educativa, de manera autónoma y colectiva, con el objeto de examinar y valorar de qué manera la institución educativa va progresando hacia las metas fijadas por ella misma en el cumplimiento de los objetivos propuestos en el PEI; y de qué forma puede capitalizar las fortalezas encontradas o enfrentar las debilidades para cumplir con la misión acordada por la comunidad educativa.

Cada una de las áreas de gestión se evalúa de acuerdo con la escala de valoración por medio de la **Guía 34** para el mejoramiento institucional, las instituciones educativas lo realizan de manera autónoma.

Se desarrolla por medio de **4 áreas de gestión, 19 procesos y 93 componentes**.

Instituciones Educativas Oficiales

Áreas de Gestión

La Gestión Directiva obtuvo un promedio de **3.2** en la Autoevaluación de **2018**.

Desde **2019** hasta **2023**, el promedio de la Gestión Directiva se mantuvo en **3.3**. Esta estabilidad sugiere que, aunque no hubo una mejora significativa en el promedio, tampoco se registraron retrocesos en la Gestión Directiva de la ETC Caldas en ese período.

En los años **2018** y **2019**, el promedio de la Gestión Académica se mantuvo en **3.1**. Esto sugiere que durante este período no hubo cambios significativos en la percepción de la calidad de la Gestión Académica en las instituciones educativas.

En el año **2020**, el promedio aumentó a **3.2**, en el año **2021** incremento a **3.3** lo que indica una mejora respecto a los años anteriores. Este incremento podría reflejar acciones o cambios implementados que tuvieron un impacto positivo en la Gestión Académica.

En los años 2022 y **2023** el promedio bajo a **3.2**, lo que indica que se debe seguir identificando y fortaleciendo las necesidades educativas.

En los años **2018** y **2019**, el promedio de la Gestión Administrativa y Financiera se mantuvo en **3.2**. Esto indica una percepción constante de la calidad de la gestión en estos aspectos durante ese período.

Incremento en **2020** y **2021**: El promedio aumentó a **3.3**, este aumento muestra mejoras en la Gestión Administrativa y financiera durante esos años.

En el año **2022** el promedio bajo a **3.2** pero en el **2023** volvió a subir a **3.3**, lo anterior muestra nuevamente una mejora en la gestión, con potencial para seguir evolucionando y consolidando esos avances.

Desde **2018** hasta **2022** el Área de Gestión de la Comunidad en la Autoevaluación de las instituciones educativas oficiales tuvo un promedio de **3.1**, con una ligera mejora en **2023** subiendo a **3.2**. Esto sugiere una gestión aceptable, pero con espacio para seguir mejorando y fortaleciendo la relación y participación de la comunidad en el ámbito educativo.

La autoevaluación institucional es crucial para medir el desempeño y la calidad de las entidades territoriales certificadas como Caldas. En el año 2023, esta evaluación se vuelve aún más significativa al contar con la participación de 161 instituciones educativas.

El análisis de la información recopilada plantea un desafío y una oportunidad para reflexionar sobre los procesos de mejora continua. Comparar los resultados de la autoevaluación de este año con años anteriores puede proporcionar insumos valiosos sobre las tendencias y áreas que requieren atención específica.

Se puede concluir de las cuatro áreas de gestión en la ETC Caldas son las siguientes:

Gestión Directiva: Se observa una gestión directiva estable en la autoevaluación de las instituciones educativas oficiales desde 2019 hasta 2023. Aunque se mantiene en un nivel aceptable, existen áreas identificadas para mejorar o desarrollar, lo que indica la necesidad de seguir trabajando en la mejora continua de esta área.

Gestión Académica: La gestión académica ha experimentado un incremento gradual en la puntuación de la autoevaluación desde 2018 hasta 2023. Este progreso sugiere una mejora en la percepción de la calidad de la gestión académica, aunque se reconoce que aún hay espacio para seguir mejorando y consolidando estos avances.

Gestión Administrativa y Financiera: Se observa un aumento en la puntuación de la autoevaluación en la gestión administrativa y financiera entre 2020 y 2021, cae en el año 2022 y en el 2023 vuelve a estabilizarse. Estos cambios indican mejoras en la percepción de la calidad de la gestión en estos aspectos, con potencial para seguir evolucionando y consolidando esos avances en el futuro.

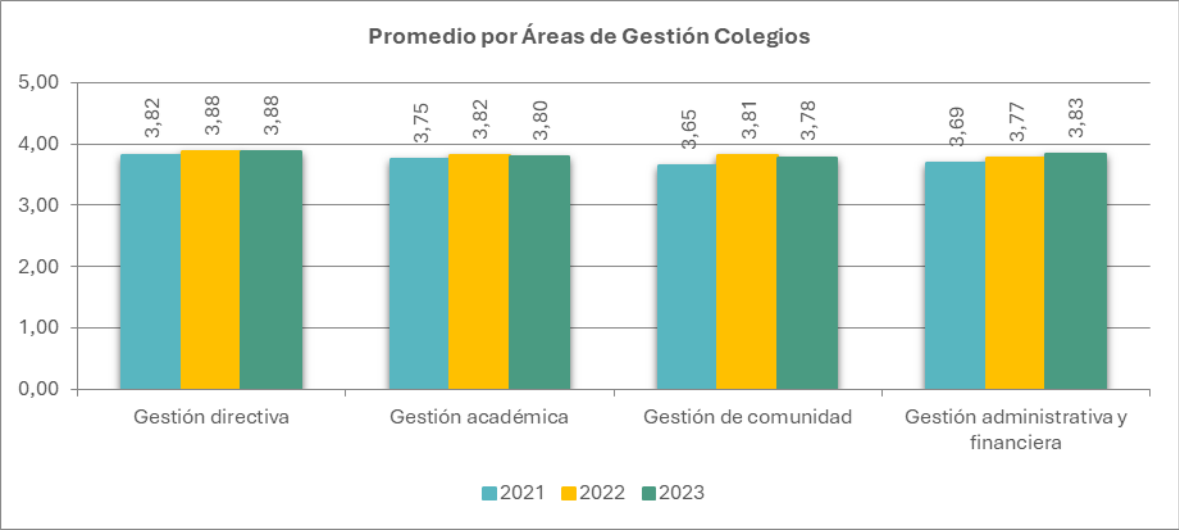
Gestión de la Comunidad: El área de gestión de la comunidad ha mostrado estabilidad en la puntuación de autoevaluación desde 2018 hasta 2022, con una ligera mejora en 2023. Esto indica una gestión aceptable, pero con espacio para seguir mejorando y fortaleciendo la relación y participación de la comunidad en el ámbito educativo.

En general, las conclusiones reflejan un panorama de avances, estabilidad y áreas de oportunidad en las diferentes áreas de gestión en la ETC Caldas. Estas conclusiones proporcionan una base para continuar trabajando en la mejora continua de la calidad educativa, el fortalecimiento de la gestión en todos los aspectos evaluados es importante realizar la Autoevaluación Institucional de forma consciente.

Instituciones Educativas No Oficiales

PROMEDIO POR ÁREAS DE GESTIÓN COLEGIOS

Ilustración 6. Comparativo Promedio por Áreas de Gestión Colegios Vigencias 2021 – 2023



Fuente: Información tomada del aplicativo EVI

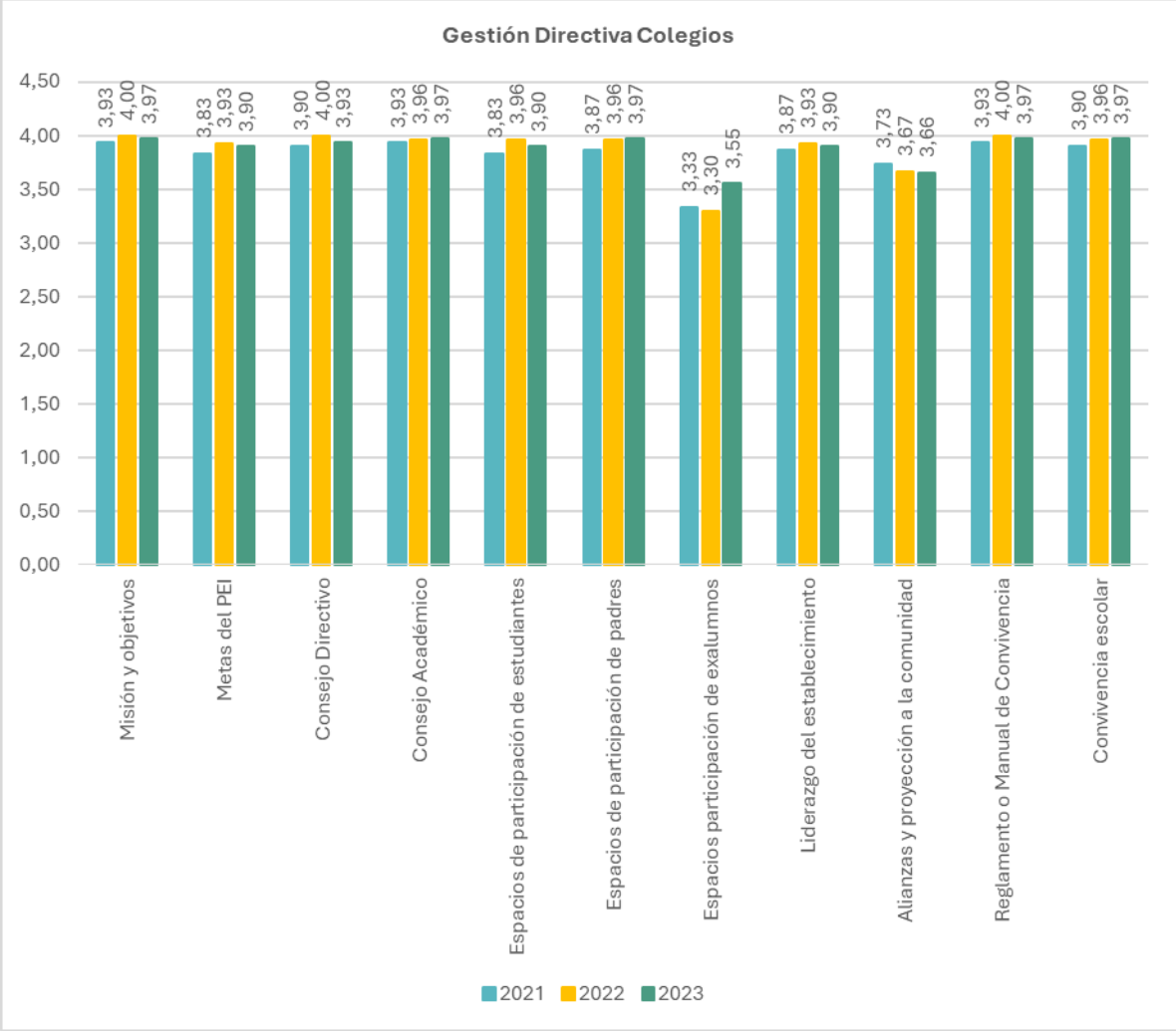
El promedio por áreas de gestión (directiva, académica, de comunidad y administrativa y financiera) reportado por los colegios en los últimos 3 años ha mantenido su comportamiento entre los 3 y 4 puntos, ubicándose en un nivel de resultados sobresalientes verificables.

Frente a la gestión directiva se presenta un ascenso entre las vigencias 2021 y 2022, pasando de 3,82 a 3,88 puntos; para el último año el puntaje se mantiene. El comportamiento de la gestión académica se sostuvo entre los 3 y 4 puntos, presentando un incremento entre las vigencias 2021 y 2022, yendo de 3,75 a 3,82, mientras que para el año 2023 disminuyó fijándose en 3,80 puntos.

En la gestión comunitaria se observa un aumento entre los años 2021 y 2022, saltando de un puntaje de 3,65 a 3,81, pero en la vigencia 2023 se percibe una disminución, quedando en 3,78 puntos. Finalmente, en la gestión administrativa y financiera se visualiza un comportamiento ascendente en los últimos 3 años, pasando de 3,69 a 3,83 puntos.

Gestión Directiva

Ilustración 7. Comparativo Gestión Directiva Colegios Vigencias 2021 – 2023

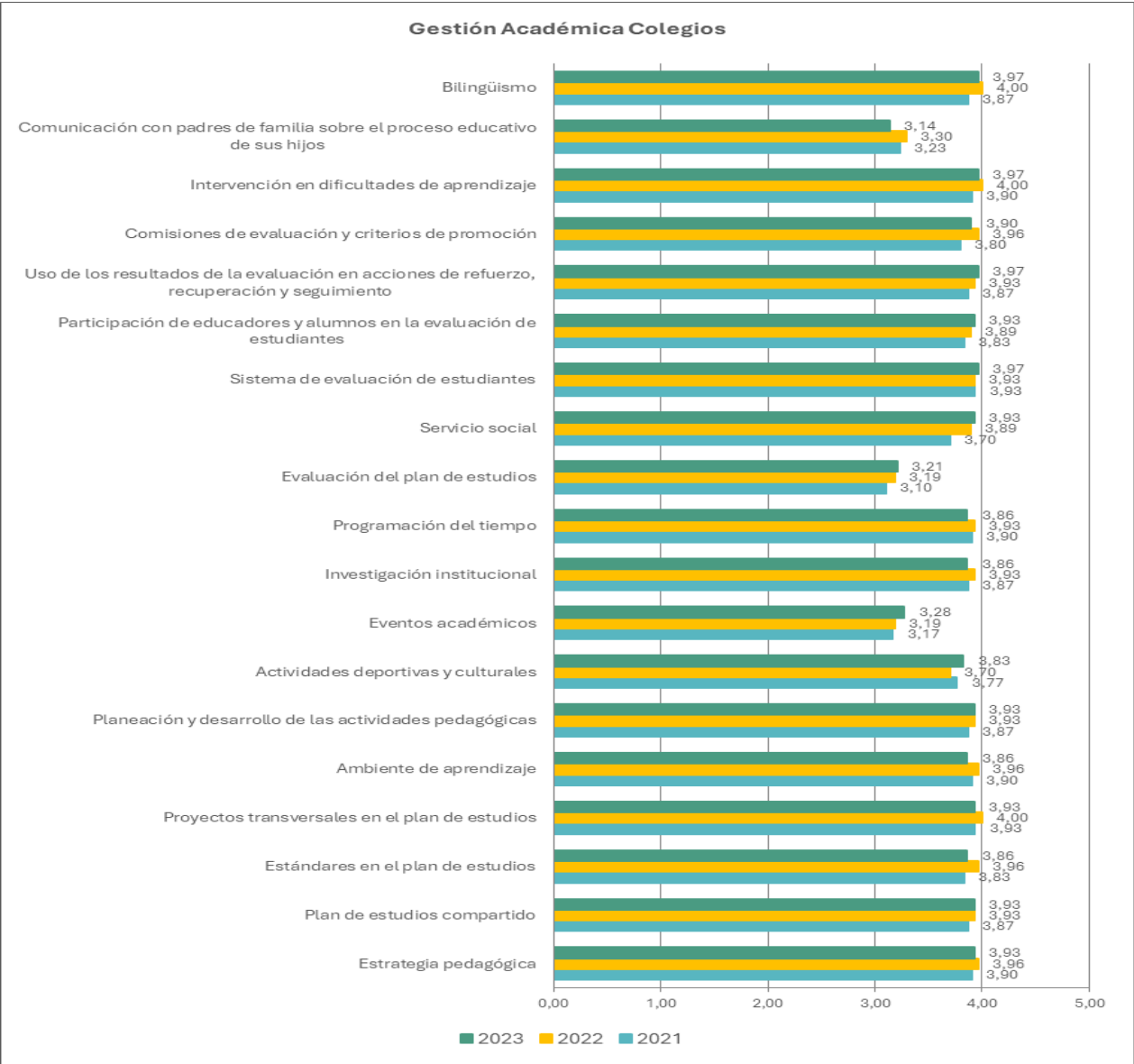


Fuente: Información tomada del aplicativo EVI

De acuerdo con la información reportada por los colegios la gestión directiva se posiciona entre los 3 y 4 puntos, es decir, se encuentra en un estado de resultados sobresalientes verificables en los 11 componentes evaluados. El aspecto con menor puntaje es “espacios de participación de exalumnos” con un promedio de 3,55 puntos, presentando un incremento con respecto a la vigencia 2022, pues se encontraba en 3,30. Lo que significa que existe evidencia de la participación de los exalumnos en el desarrollo de la vida escolar pero falta la conformación de una asociación de exalumnos y que algunos de estos participen en la vida institucional.

Gestión académica

Ilustración 8. Comparativo Gestión Académica Colegios Vigencias 2021 - 2023



Fuente: Información tomada del aplicativo EVI

Los colegios reportan para la vigencia 2023 en la gestión académica un resultado promedio de 3,80 ubicándose en el rango de resultados sobresalientes verificables en los 19 componentes valorados de manera general. El elemento con menor puntaje es “Comunicación con padres de familia sobre el proceso educativo de sus hijos” con un valor de 3,14 y en comparación con la vigencia anterior obtuvo una disminución pues se encontraba en 3,30. Esto se traduce en que existen encuentros periódicos con los padres de familia, pero los informes presentados son generales y no permiten profundizar en el avance de formación de sus hijos en las distintas áreas académicas.

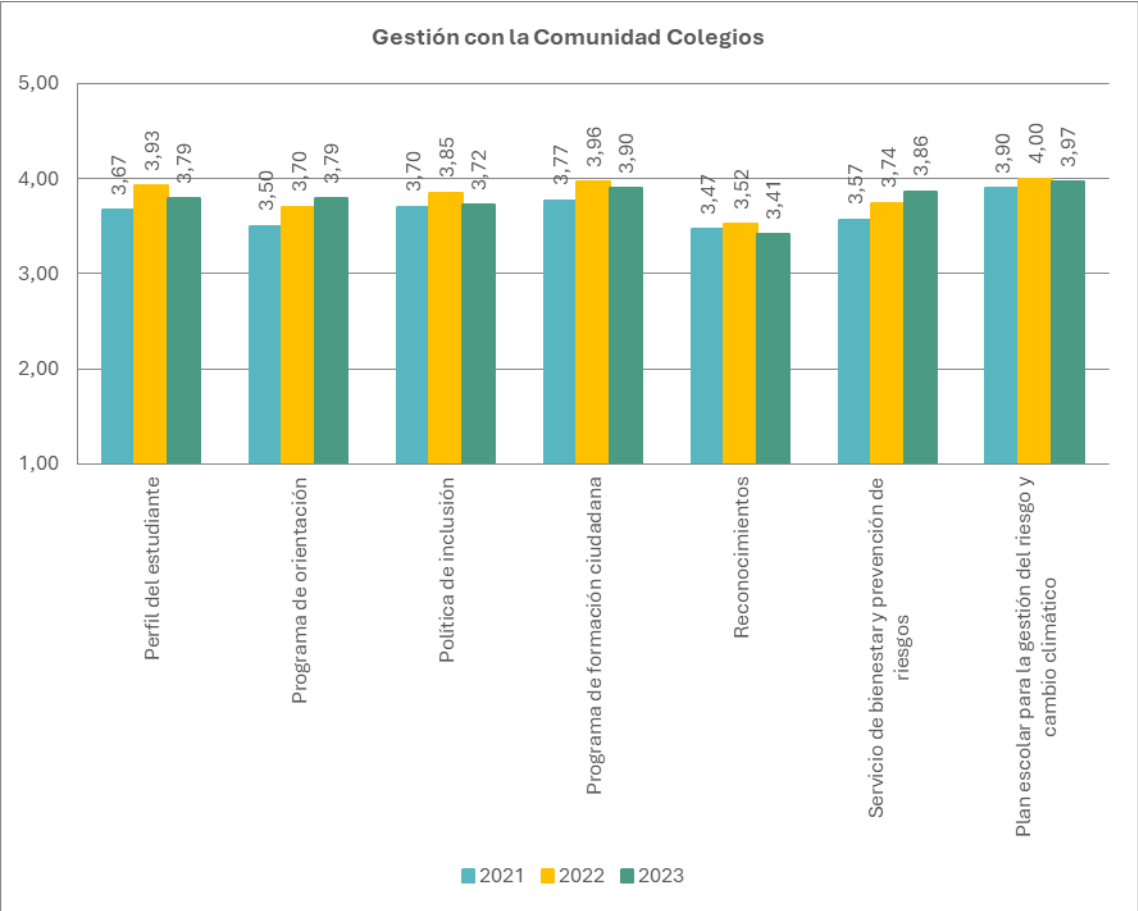
Otro aspecto clasificado en el rango de buenos resultados es “Evaluación del plan de estudios” con 3,21 puntos, que obtuvo un incremento comparado con la vigencia 2022 pues se hallaba en 3,19. Lo que comunica que los colegio tienen establecidos mecanismos de evaluación permanente, pero les falta regularizar un proceso de mejoramiento continuo.

En la siguiente tabla se presenta el resultado descriptivo de cada uno de los componentes de acuerdo con el promedio obtenido para la gestión académica, cabe resaltar que la mayoría se encuentran en el rango de resultados sobresalientes a

excepción de “Comunicación con padres de familia sobre el proceso educativo de sus hijos” y “Evaluación del plan de estudios” que se ubican en la escala de buenos resultados.

Gestión con la comunidad

Ilustración 9. Comparativo Gestión con la Comunidad Colegios Vigencias 2021 – 2023



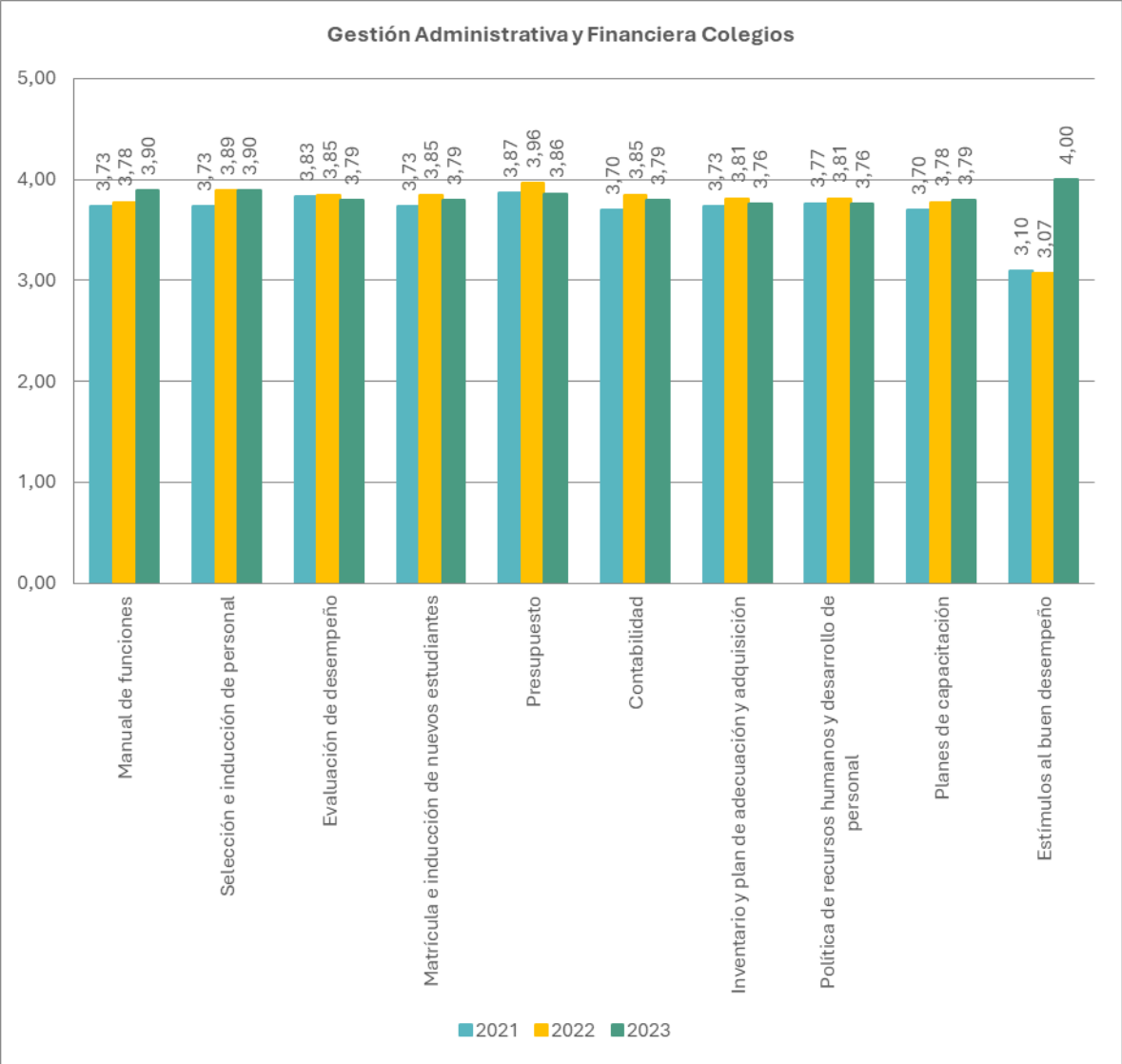
Fuente: Información tomada del aplicativo EVI

La gestión con la comunidad en los colegios se promedia en el rango de resultados sobresalientes verificables de acuerdo con lo reportado en la autoevaluación para los 7 componentes en la vigencia 2023. El puntaje más bajo se obtiene en “Reconocimientos” que se fija en 3,41, y que disminuyó comparado con la vigencia 2022, lo que explica que los colegios cuentan con un sistema de reconocimiento a los estudiantes sobresalientes, pero les hace falta incluir estímulos específicos como becas, subsidios, descuentos y otros.

A continuación, se muestra el resultado descriptivo promedio de los aspectos evaluados con respecto a la gestión con la comunidad fijados en resultados sobresalientes verificables, y para el caso de “Reconocimientos” se describe en el rango de buenos resultados.

Gestión administrativa y financiera

Ilustración 10. Comparativo Gestión Administrativa y Financiera Colegios Vigencias 2021 - 2023



Fuente: Información tomada del aplicativo EVI

Según reporte realizado por los colegios para la vigencia 2023 en relación con la gestión administrativa y financiera, todos se encuentran en el rango de resultados sobresalientes verificables, teniendo en cuenta que presentan un puntaje mayor a 3,76 en los 10 componentes.

Frente al aspecto de “Estímulos al buen desempeño” se destaca que para esta vigencia presentó un incremento de casi 1 punto con respecto a la vigencia anterior, pasando de estar en un nivel de buenos resultados a resultados sobresalientes.

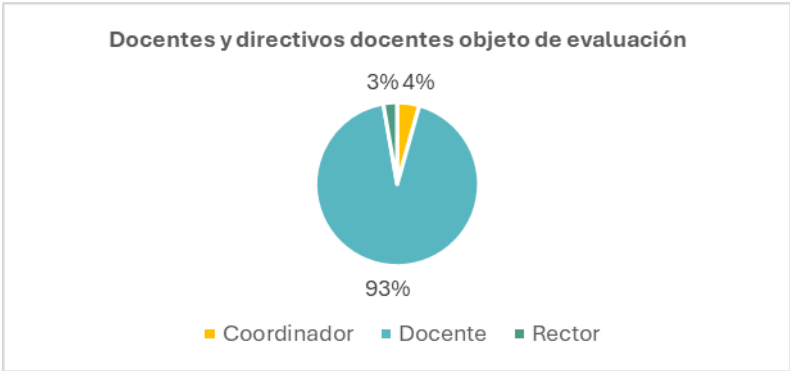
INFORME DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL 2023

Conformación de la planta de docentes y directivos docentes objeto de evaluación

Como resultado de la evaluación de desempeño laboral de los docentes y directivos docentes y según reporte del sistema Humano en Línea, la Entidad Territorial – ETC de Caldas cuenta con 2.053 servidores públicos al servicio del Estado regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002, de los cuales, 1907 son docentes, 90 desempeñan el cargo de coordinadores y 56 cumplen la función de rectores. El mayor porcentaje de la planta de docentes y directivos docentes que son objeto de evaluación lo tiene

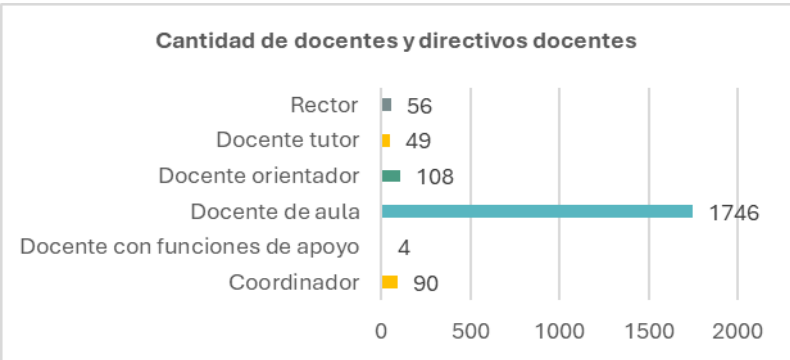
el cargo de docentes con un 93%, seguido de los coordinadores con un 4% y rectores que representan el 3%.

Ilustración 11. Docentes y Directivos Docentes Objeto de Evaluación



Fuente: Elaboración propia de la Unidad de Calidad, información tomada de Humano en línea – Secretaría de Educación

Ilustración 12. Cantidad de Docentes y Directivos Docentes Evaluados en la ETC Caldas



Fuente: Elaboración propia de la Unidad de Calidad, información tomada de Humano en línea – Secretaría de Educación

Tabla 11. Número de Docentes y Directivos Docentes Evaluados por Municipio

MUNICIPIO	COORDINADOR	DOCENTE CON FUNCIONES DE APOYO	DOCENTE DE AULA	DOCENTE ORIENTADOR	DOCENTE TUTOR	RECTOR	TOTAL GENERAL
Aguadas	5		69	4		5	83
Anserma	7		122	6	3	5	143
Aránzazu	5		66	4	7	3	85
Belalcázar	1		44	4	1	3	53
Chinchiná	5		191	10	3	5	214
Filadelfia	1		50	2	1	1	55
La Dorada	10		131	12	3	4	160
La Merced	1		21	3			25
Manzanares	1		54	4	2	2	63
Marmato	1		49		1	2	53
Marquetalia	5		62	2	3	2	74
Marulanda			6	1			7
Neira	3		102	8	4	1	118
Norcasia	2		16	2		1	21
Pacora	1		41	5	1	1	49
Palestina	2		71	3	4	3	83
Pensilvania	4		55	3		3	65
Riosucio	6	1	56	1	2	1	67
Risaralda	4		61	4		3	72
Salamina	2		67	3	3	2	77
Samaná	7		41	4	1	1	54

San José	2		27	2		1	32
Supia	5	1	107	6	5	1	125
Victoria	3		17	3	2	1	26
Villamaría	5	1	165	9	2	4	186
Viterbo	2	1	55	3	1	1	63
Total, general	90	4	1746	108	49	56	2053

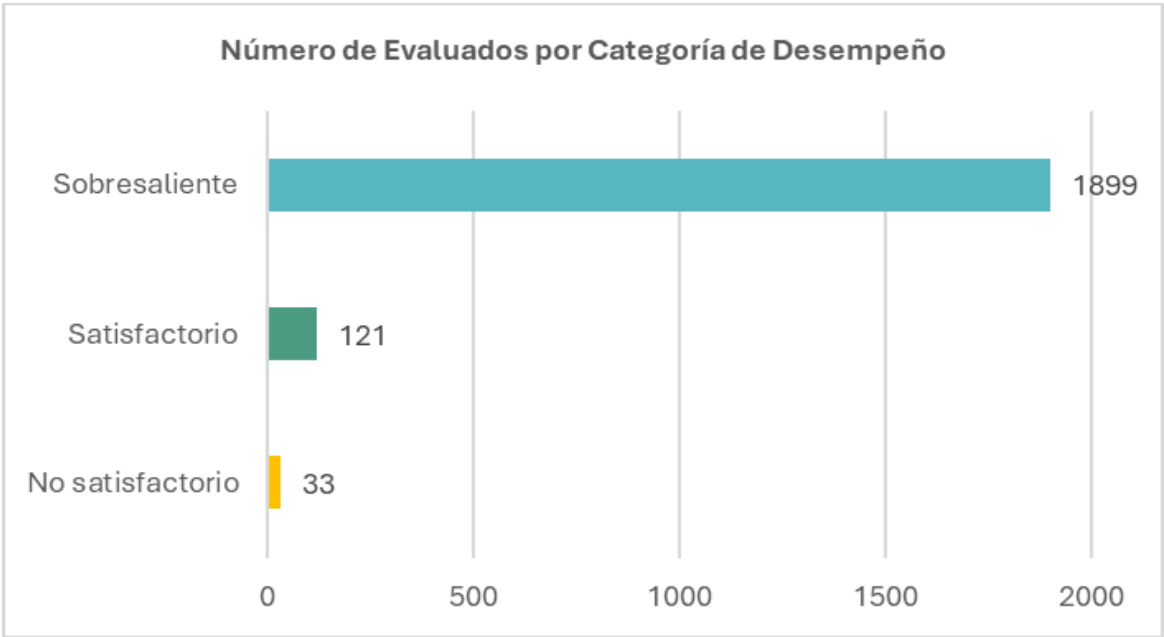
Fuente: Elaboración propia de la Unidad de Calidad, información tomada de Humano en línea – Secretaría de Educación

De los 26 municipios que conforman la ETC de Caldas, los que presentan el mayor número de docentes y directivos docentes objeto de evaluación según el Decreto Ley 1278 de 2002 son el municipio de Chinchiná con 214, seguido del municipio de Villamaría con 186 y La Dorada con 160. Por su parte, los municipios que registran menores cifras son Marulanda con 7, el municipio de Norcasia con 21 y La Merced con 25.

Los municipios que contienen el mayor número de directivos docentes a evaluar son Aguadas, Anserma y Chinchiná con 5 rectores cada uno, y los coordinadores se ubican en La Dorada, Anserma y Samaná.

Resultados por categoría de desempeño y rangos de valores

Ilustración 13. Número de evaluados por categoría de desempeño



Fuente: Elaboración propia de la Unidad de Calidad, información tomada de Humano en línea – Secretaría de Educación

De los 2.053 docentes y directivos docentes evaluados en la ETC de Caldas, según lo establecido por el Decreto Ley 1278 de 2002, el 92% se ubican en el nivel de sobresaliente, el 6% en la categoría de satisfactorio y el 2% en no satisfactorio, cabe aclarar que, de este último dato, tan solo el 0,10% corresponde a evaluaciones otorgadas, puesto que los funcionarios que aparecen con nota cero corresponden a situaciones administrativas particulares.

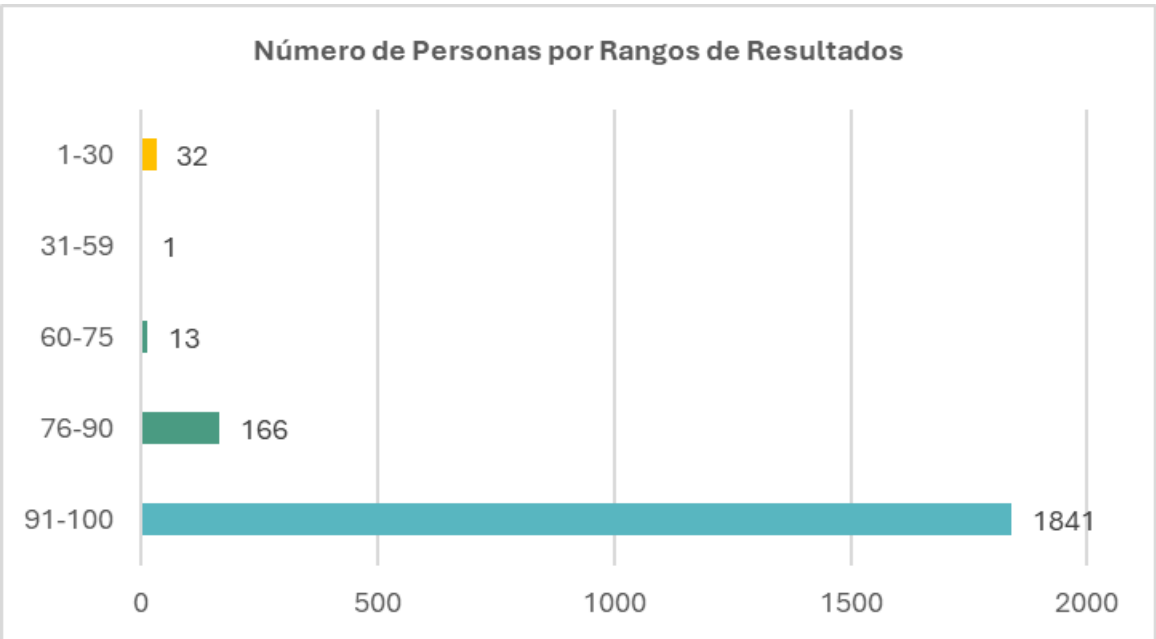
Lo anterior, significa que los 1899 docentes y directivos docentes que se encuentran en el nivel sobresaliente muestran un desempeño ejemplar. Sus resultados son excepcionales e imprescindibles para las metas de la institución o la entidad

territorial. Además, exhibe valores, intereses, motivaciones y actitudes que se relacionan con las competencias comportamentales evaluadas y que tienen un alto impacto positivo en los demás miembros de la comunidad educativa y en los procesos institucionales. Es un docente o directivo docente con altos niveles de competencia para desempeñarse como educador.

Por su parte, los 121 evaluados que se ubican en el nivel satisfactorio, trabajan para lograr resultados que aporten a las metas institucionales. Sin embargo, sus resultados pueden mejorar si se apoya en sus fortalezas. También es posible que deba desarrollar más los valores, intereses, motivaciones y actitudes que se relacionan con las competencias comportamentales evaluadas. Este docente posee competencias para la educación, pero debe trabajar para lograr niveles más elevados de desempeño y evitar que disminuyan los que ha alcanzado.

Finalmente, de los 33 directivos docentes y docentes que se sitúan en la categoría de no satisfactorio, tan solo 2 se les practico la evaluación de desempeño laboral, teniendo en cuenta que los 31 restantes presentan situaciones particulares. De los 2 evaluados se puede concluir que no realizan esfuerzos suficientes para apoyar al logro de las metas de la institución educativa o la entidad territorial, o sus resultados son insignificantes. Los valores, intereses, motivaciones y actitudes del evaluado, que se relacionan con las competencias comportamentales evaluadas y que contribuyen al adecuado cumplimiento de sus funciones, están ausentes o se dan en un nivel muy bajo. Es un docente o directivo docente que aún no ha desarrollado competencias suficientes para la educación.

Ilustración 14. Número de personas por rango de resultados



Fuente: Elaboración propia de la Unidad de Calidad, información tomada de Humano en línea – Secretaría de Educación

Dentro del rango de resultados de 1-30 se encuentran 32 docentes y directivos docentes, de los cuales, tan solo un (1) rector fue evaluado en la categoría de no satisfactorio, los demás presentan situaciones particulares; frente a este caso se puede señalar que ninguna o casi ninguna de las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidenciaron en el desempeño del evaluado, es decir, prácticamente nunca demostró las actuaciones intencionales. La contribución individual concertada no se cumplió, y el evaluado no hizo nada por cumplirla.

En el siguiente rango de 31-59 puntos, tan solo existe un (1) solo docente de aula clasificado en la categoría de no satisfactorio, lo que significa que las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian con muy poca frecuencia (casi nunca se presentan) y se manifiestan en muy pocas situaciones (no existe consistencia en los diferentes contextos de desempeño del evaluado). La contribución individual se cumplió, pero no se evidencia ninguno o casi ninguno de los criterios de calidad definidos; el resultado está por debajo de lo esperado o es deficiente.

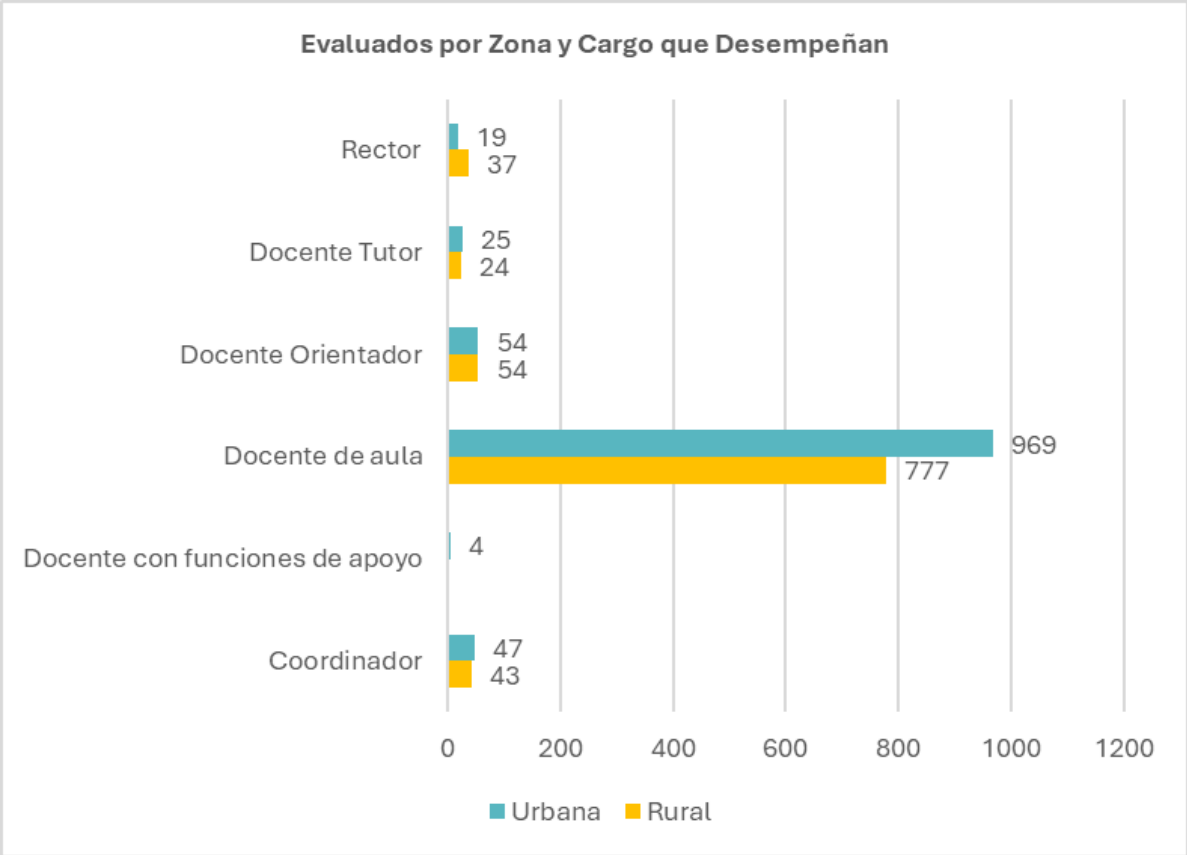
En el rango de 60-75 puntos se ubican 13 evaluados, 12 docentes y 1 coordinador, este resultado los sitúa en la categoría de satisfactorio, y permite concluir que algunas de las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian ocasionalmente (se presentan algunas veces) y se manifiestan sólo en algunas situaciones (existe poca consistencia en los diferentes contextos de desempeño del evaluado). La contribución individual se cumplió, pero sólo se evidencian algunos de los criterios de calidad definidos; el resultado es aceptable.

Seguido, también en la categoría de satisfactorio, pero en el rango de puntos de 76-90 se hallan 166 personas valoradas, de los cuales 4 desempeñan el cargo de rector, 4 son coordinadores y el restante, 158 corresponde a docentes; este resultado nos indica que todas o casi todas las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian frecuentemente (se presentan casi siempre) y se manifiestan en muchas situaciones (existe una alta consistencia en los diferentes contextos de desempeño del evaluado). La contribución individual se cumplió y se evidencian todos o la mayoría de los criterios de calidad establecidos; el resultado es bueno.

Finalmente, en el rango de resultados de 91-100 puntos se ubican 1.841, es decir, la mayoría de los docentes y directivos docentes; estos se ubican en la categoría de sobresaliente, lo que se traduce en que todas las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian siempre en el desempeño del evaluado y se manifiestan en todos los contextos de desempeño del evaluado. La contribución individual se cumplió, y además de que se evidencian todos los criterios de calidad definidos, el resultado constituyó un logro excepcional y superó lo esperado.

Resultados por zona de localización

Ilustración 15. Evaluados por zona de localización y cargo que desempeñan

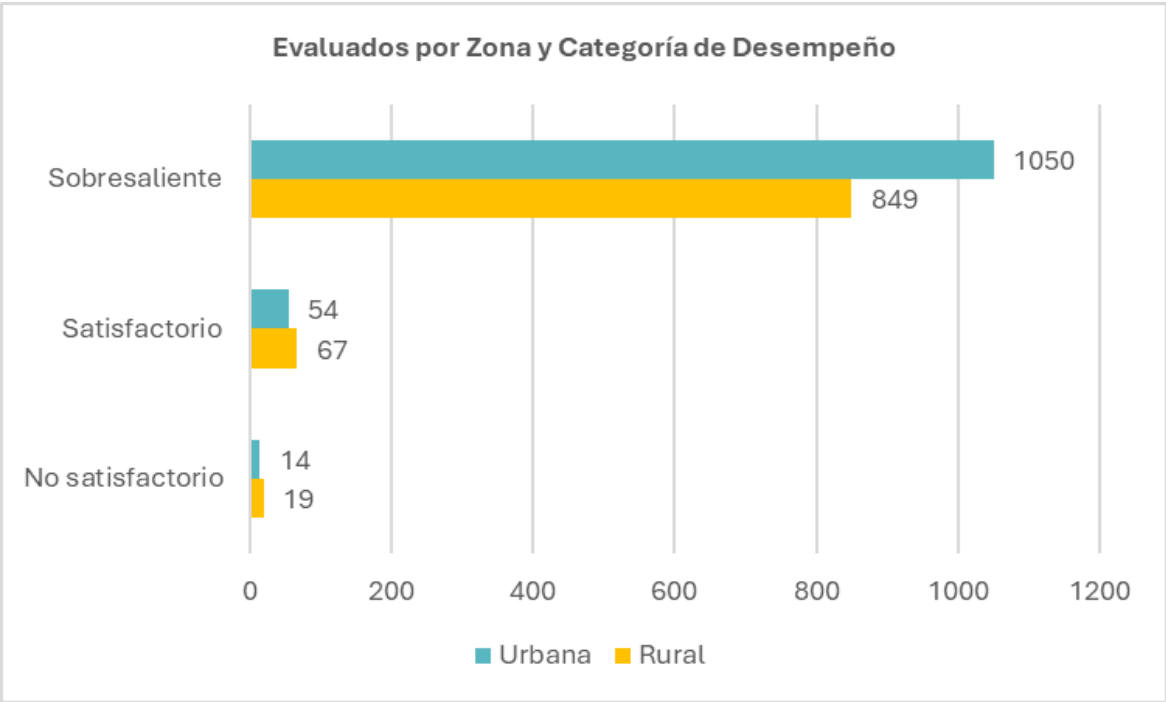


Fuente: Elaboración propia de la Unidad de Calidad, información tomada de Humano en línea – Secretaría de Educación

De las 2.053 personas evaluadas, el 54% se encuentran ubicados en la zona urbana, lo que corresponde a 1.118 docentes y directivos docentes; el 46% restante se localizan en el sector rural, lo que equivale a 935. Se puede inferir, que el número de evaluados se reparte casi en partes iguales entre las dos zonas.

Frente al cargo que desempeñan y su localización, se observa que el mayor número de rectores evaluados, 37 se localizan en la zona rural y los 19 restantes en la zona urbana; por su parte, los coordinadores se encuentran divididos, en la zona urbana 47 y en la rural 43; y para el caso de los docentes, se puede señalar que la mayoría de estos se ubican en la zona urbana con un total de 1.099, frente a 898 evaluados en la zona rural.

Ilustración 16. Evaluados por zona de localización y categoría de desempeño



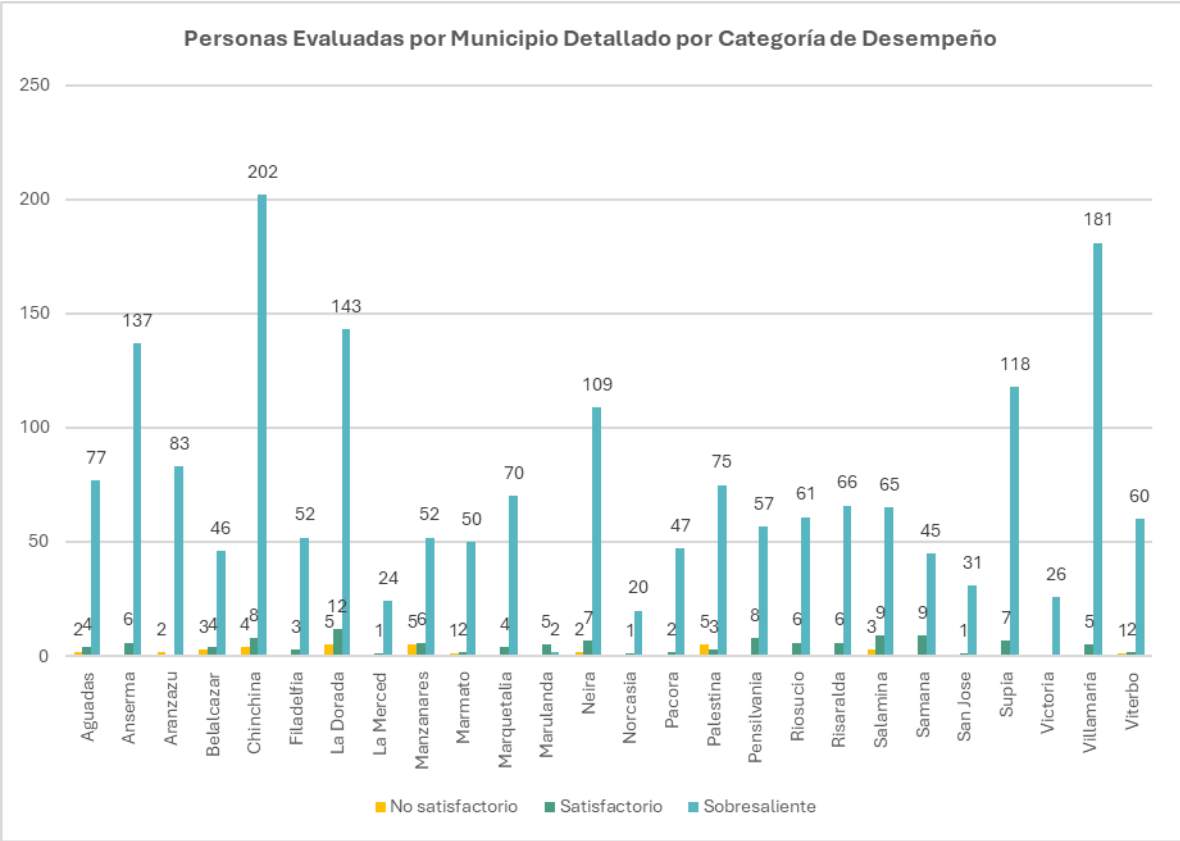
Fuente: Elaboración propia de la Unidad de Calidad, información tomada de Humano en línea – Secretaría de Educación

Al analizar los resultados de la evaluación de desempeño laboral de los docentes y directivos docentes de la vigencia 2023, se logra observar que, el mayor número de evaluados con resultados *sobresaliente*, 1.050 para este caso se localizan en la zona urbana, y en la zona rural 849 personas en la misma categoría.

En el rango de resultados de *satisfactorio*, 67 se ubican en la zona rural, frente a 54 docentes y directivos docentes que desempeñan su cargo en la zona urbana. Por otra parte, la mayor cantidad de personas, que se les asignó una evaluación con resultados *no satisfactorio* ejercen su labor en la zona rural, lo que equivale a 19, y en la zona urbana se ubican 14 personas.

Resultados por municipio:

Ilustración 17. Personas evaluadas por municipio detallado por categoría de desempeño



Fuente: Elaboración propia de la Unidad de Calidad, información tomada de Humano en línea – Secretaría de Educación

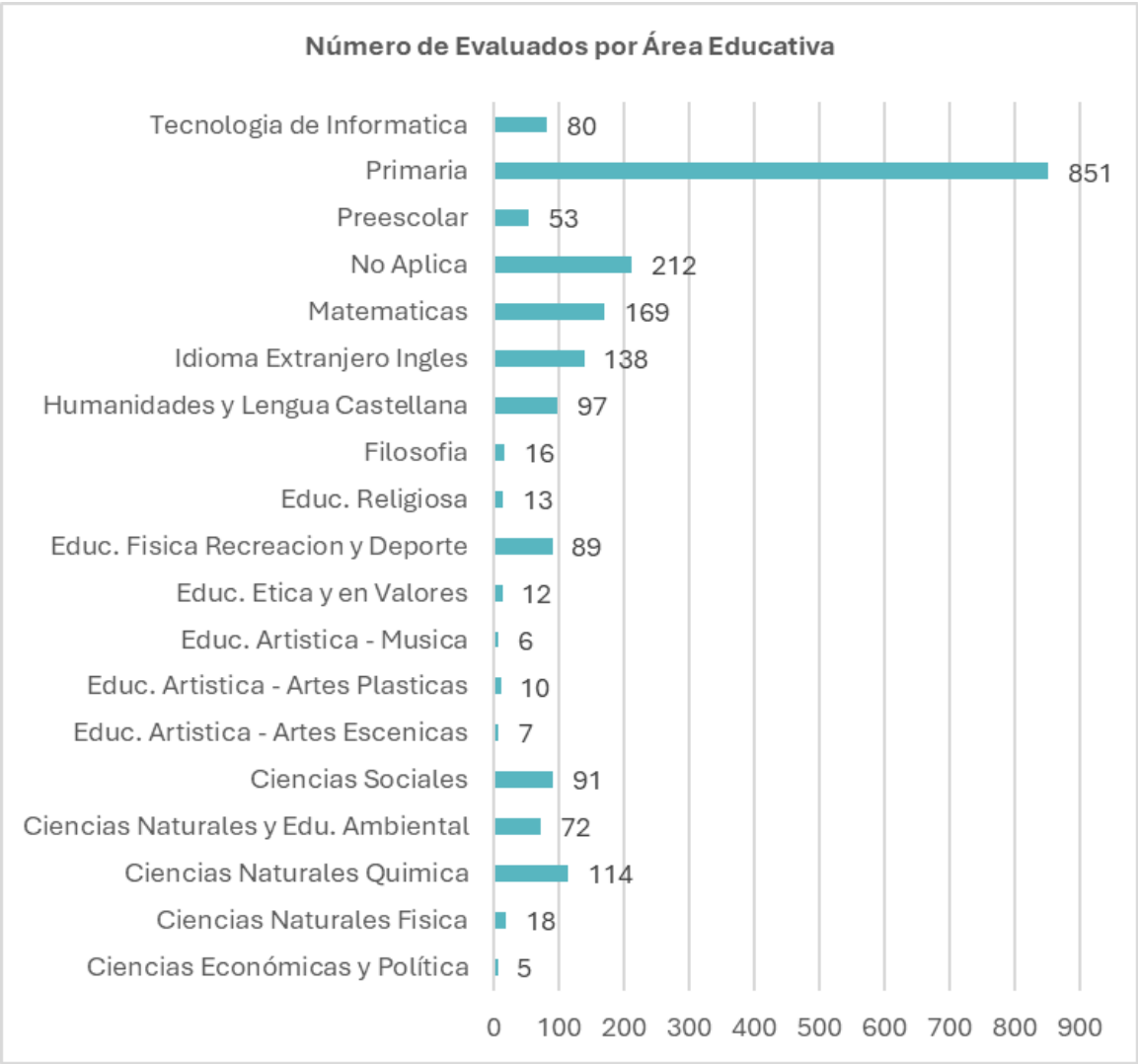
Los municipios con mayor número de docentes y directivos docentes calificados son Chinchiná, Villamaría, La Dorada y Anserma, con 214, 186, 160 y 143 personas. Y los municipios que presentan el menor número de evaluados son Marulanda con 7, Norcasia con 21 y La Merced con 23.

Los resultados de la evaluación de docentes y directivos docentes realizada para la vigencia 2023 presenta que el mayor número de evaluados en el rango *no satisfactorio* se ubican en los municipios de La Dorada, Manzanares y Palestina, cada uno de estos con 5 personas. Así mismo, se observa que gran cantidad de los docentes y directivos docentes en el nivel *satisfactorio* se localizan en los municipios de La Dorada con 12, Salamina y Samaná con 9, y Chinchiná y Pensilvania con 8.

Finalmente, los docentes y directivos docentes con evaluaciones *sobresaliente* se sitúan en los municipios de Chinchiná con 202, Villamaría con 181, La Dorada con 143 y Anserma con 137. Cabe resaltar, que el municipio de La Dorada figura en los 3 rangos, esto a causa de la cantidad de docentes y directivos docentes que desempeñan sus labores en esta zona.

Resultados por área educativa

Ilustración 18. Número de evaluados por área educativa

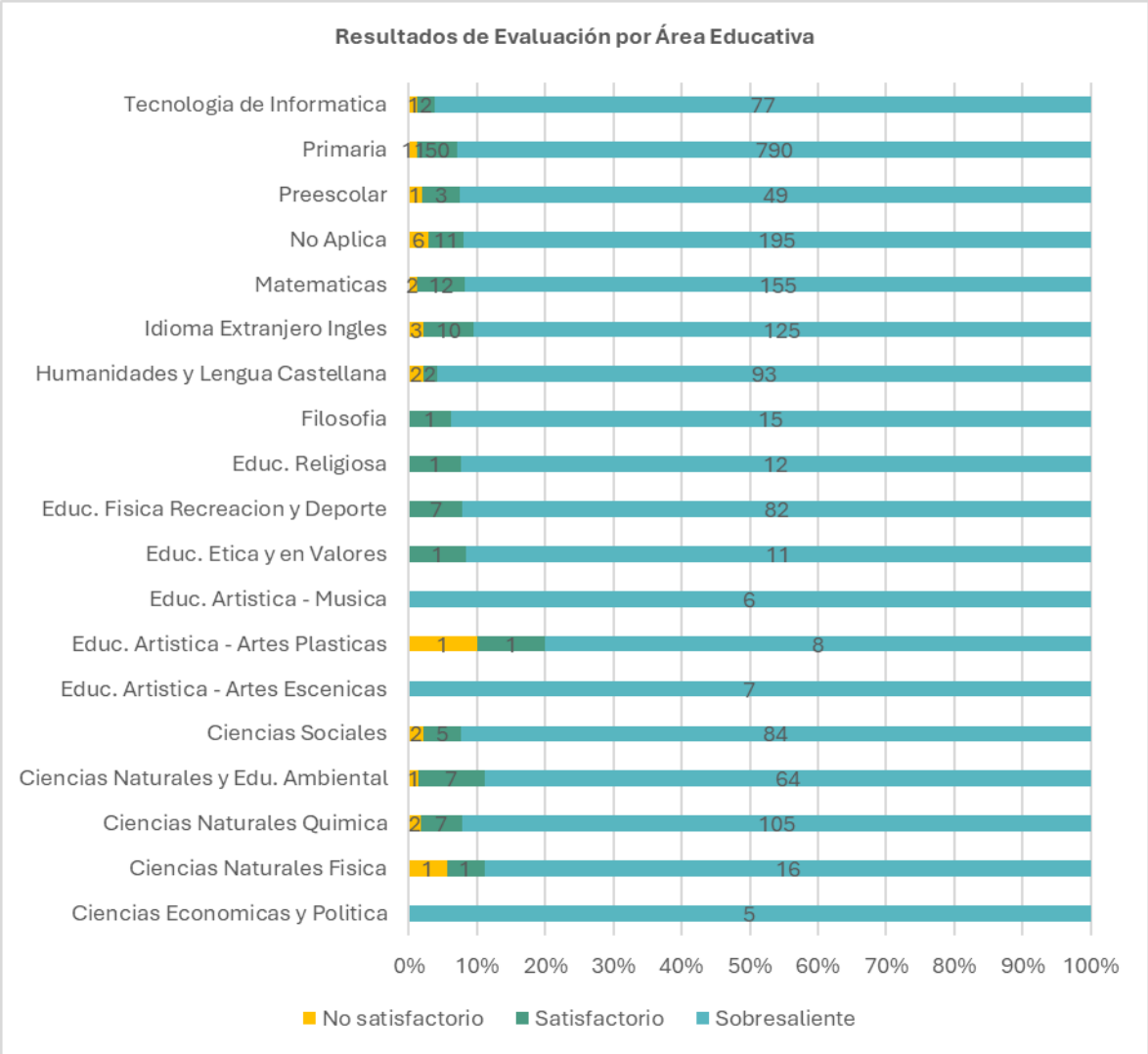


Fuente: Elaboración propia de la Unidad de Calidad, información tomada de Humano en línea – Secretaría de Educación

La gráfica anterior, presenta los resultados del número de docentes y directivos docentes evaluados por área educativa, señalando que la mayoría de los docentes se encuentran desempeñando sus labores en el área de primaria, es decir un total del 41% correspondiente a 851 personas. También se observa que 212 evaluados se clasifican en la categoría de no aplica, esto a causa de que la mayoría, 146 para este caso, desempeñan el cargo de directivo docente (rector o coordinador) y el restante se ubican en el cargo de docentes orientador y con funciones de apoyo, también cabe indicar que los docentes de aula que se encuentran dentro de este número pueden ser a causa de que en el sistema lógico Humano no se le ha actualizado el campo del área en el que se desempeñan.

Entre las áreas que presentan gran número de evaluados se hallan matemáticas con 169, idioma extranjero ingles con 138 y ciencias naturales química con 114; y aquellas con menor cantidad son ciencias económicas y políticas con 5, educación artística música con 6 y educación artística – artes escénicas con 7.

Ilustración 19. Resultados de evaluación por área de desempeño



Fuente: Elaboración propia de la Unidad de Calidad, información tomada de Humano en línea – Secretaría de Educación

En la figura anterior, se presenta un ponderado de los resultados obtenidos por rango de valoración y clasificados por área educativa de las evaluaciones realizadas en la vigencia 2023 a los docentes y directivos docentes. Se observa que el área con mayor equilibrio es la de educación artística – artes plásticas, puesto que de los 10 evaluados, 8 están en el rango de *sobresaliente*, 1 en *satisfactorio* y el restante en *no satisfactorio*.

También, se destaca que las áreas de ciencias económicas y políticas, educación artística – música y educación artística – artes escénicas solo relacionan calificaciones en nivel *sobresaliente*.

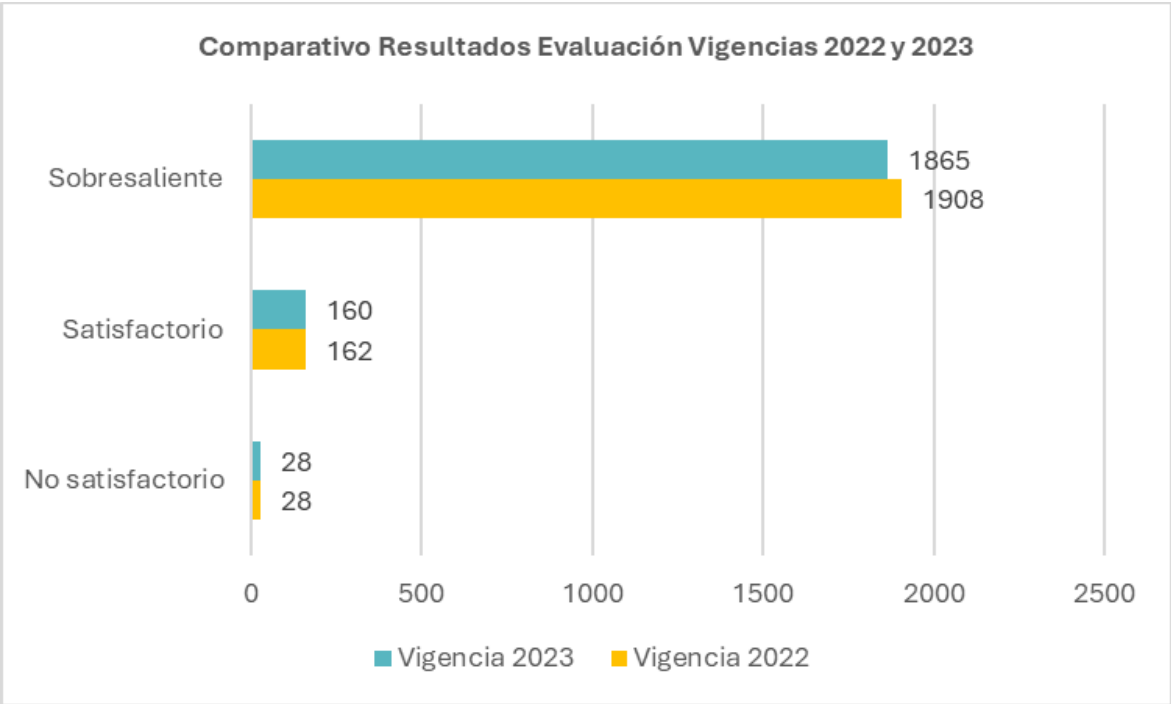
Los resultados arrojan que la mayoría de los docentes y directivos docentes con calificación *sobresalientes* (790) se ubican en el área educativa de primaria, así mismo, esta área, presenta el mayor número de calificaciones *no satisfactorio* (11), todo esto se debe, posiblemente a que gran cantidad de docentes ejercen su labor en primaria.

Las demás áreas educativas que muestran bajo desempeño de los docentes y directivos docentes son, en primer lugar, idioma extranjero inglés con 3 personas, y matemáticas, humanidades y lengua castellana, ciencias sociales y ciencias naturales química con 2.

COMPARATIVO RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL, VIGENCIAS 2022 - 2023

Comparativo de resultados de las evaluaciones de desempeño

Ilustración 20. Comparativo de resultados evaluaciones de desempeño, vigencias 2022 y 2023



Fuente: Elaboración propia de la Unidad de Calidad, información tomada de Humano en línea – Secretaría de Educación

En el periodo analizado, se reporta una disminución en la población evaluada, pasando de 2.098 en el año 2022 a 2.053 para la vigencia 2023; esta disminución se debe a varias situaciones administrativas, algunos docentes y directivos docentes se retiraron del cargo, otros migraron a otra entidad territorial, otros solicitaron comisión y permiso sindical.

Al realizar la comparación de los resultados obtenidos entre las vigencias 2022 y 2023, se logra observar que en el rango de valoración *sobresaliente* existe una diferencia de 43 personas, teniendo en cuenta que para el año 2022 1.908 docentes y directivos docentes se evaluaron en la máxima categoría, y que para el 2023 fueron en total 1.865.

En la clasificación de *satisfactorio* se presenta una diferencia muy pequeña entre las vigencias 2022 y 2023, de tan solo 2 evaluados. Y finalmente, en el rango de *no satisfactorio* la cifra se mantiene en 28, lo que nos señala que las actuaciones asociadas a las competencias son poco frecuentes o no se presentan, y que la contribución individual no se cumplió o si lo hizo no muestra evidencia.

Tabla 12. Comparativo de resultados de las evaluaciones de desempeño por cargo y categoría de desempeño

CARGO/CATEGORÍA DE DESEMPEÑO	2022	2023
Coordinador	84	82
Satisfactorio	3	2
Sobresaliente	81	80
Docente con Funciones de Apoyo	4	4
Sobresaliente	4	4
Docente de aula	1796	1758
No satisfactorio	19	19
Satisfactorio	139	138
Sobresaliente	1638	1601
Docente Orientador	118	115
No satisfactorio	8	8
Satisfactorio	9	9
Sobresaliente	101	98
Docente Tutor	48	47
Satisfactorio	4	4
Sobresaliente	44	43
Rector	48	47
No satisfactorio	1	1
Satisfactorio	7	7
Sobresaliente	40	39
Total, General	2098	2053

Fuente: Elaboración propia de la Unidad de Calidad, información tomada de Humano en línea – Secretaría de Educación

Al comparar los resultados obtenidos de las evaluaciones de desempeño entre las vigencias 2022 y 2023 por cargo y categoría de desempeño, se logra evidenciar que, para el cargo de coordinador la mayoría se localizan en el nivel de *sobresaliente*, y que solo se cuenta con la diferencia de 1 sola persona en el rango de *satisfactorio*, puesto que en el 2022 se evaluaron 3 y para el 2023 tan solo 2.

Frente a los resultados obtenidos en los cargos de docente, se muestra que aquellos con funciones de apoyo se mantienen en 4 para ambas vigencias; los docentes de aula sufrieron una disminución pasando de 1.796 en el año 2022 a 1.758 en el año 2023, lo que, si se evidencia, es que el número se mantiene para los niveles *no satisfactorio* y *satisfactorio*. Algo similar sucede con los docentes orientadores saltando de 118 a 115, estas estadísticas pueden deberse a las situaciones administrativas mencionadas en la gráfica anterior, y sucede lo mismo que el caso anterior, los niveles *no satisfactorio* y *satisfactorio* se conservan.

Por su parte, para el caso de docentes tutores y rectores, el número permanece igual para el año 2022 en 48 y para el año 2023 en 47 evaluados, y además para el rango *no satisfactorio* y *satisfactorio* los valores se mantienen.

Todo esto, permite determinar que se claramente los resultados de las evaluaciones de docentes y directivos docentes se han mantenido en los últimos años, y que esto se da gracias a las estrategias que ha venido implementando la Secretaría de

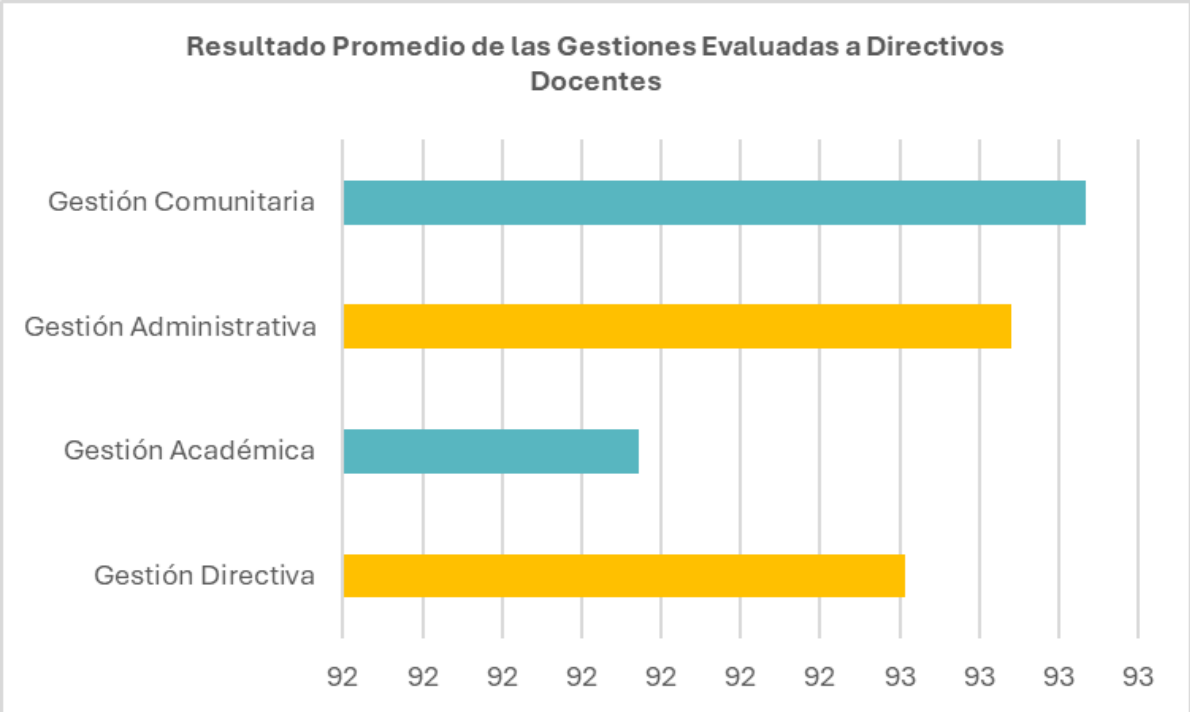
Educación del Departamento de Caldas, tanto en capacitación como en acompañamiento a las instituciones educativas.

RESULTADOS DE LAS COMPETENCIAS EVALUADAS A DIRECTIVOS DOCENTES

Competencias funcionales

En la gráfica que se muestra a continuación, se presentan los resultados promedio de las gestiones evaluadas en las competencias funcionales a los directivos docentes (rectores y coordinadores) de la ETC Caldas, en esta se logra apreciar que todas se encuentran entre 92 y 93 puntos, es decir, en un resultado general de *sobresaliente*, conforme a la escala de valoración.

Ilustración 21. Resultado promedio de las gestiones evaluadas a los directivos docentes



Fuente: Elaboración propia de la Unidad de Calidad, información tomada de Humano en línea – Secretaría de Educación

Gestión directiva

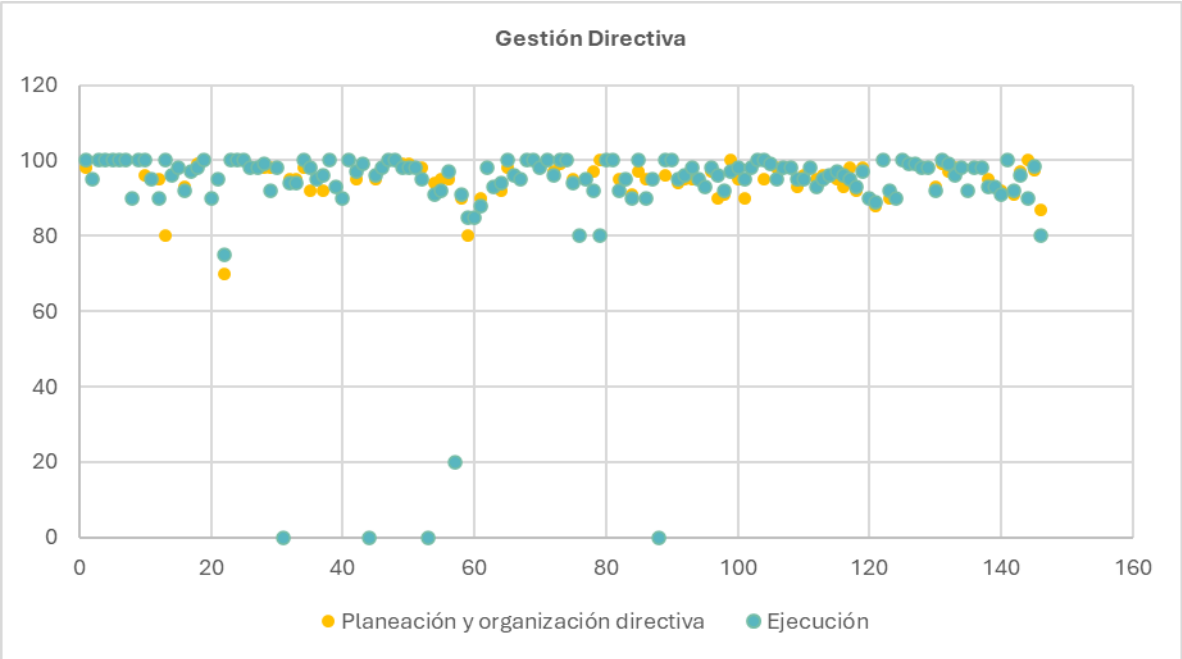
Los resultados de la gestión directiva en rectores y coordinadores relacionan un promedio de 93 puntos, esta cifra apunta a que los evaluados tienen habilidades para orientar y dirigir la institución educativa, además guían a la comunidad educativa hacia el logro de las metas institucionales. Las competencias que se evalúan dentro de esta gestión son la planeación y la organización directa, y la ejecución.

En la primera competencia se obtuvo como resultado que, de los 146 directivos docentes evaluados 8 se ubican en el rango de *satisfactorio* y 4 en *no satisfactorio*, dado que no fueron evaluados por diferentes situaciones administrativas, ya mencionadas en el documento. La gran mayoría (134) presentan un nivel

sobresaliente, lo que significa que poseen capacidad para orientar estratégicamente el establecimiento, de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional, las políticas sectoriales, y las características sociales, económicas y culturales del entorno. Además de que cuentan con la capacidad para formular y desarrollar planes y procesos que articulan las diferentes sedes del establecimiento.

La segunda competencia que hace referencia a la ejecución señala 133 evaluados en el rango de *sobresaliente*, lo que traduce que están en capacidad para garantizar el desarrollo eficaz y eficiente de los planes y proyectos formulados, guiar los equipos de trabajo hacia el cumplimiento de los objetivos propuestos, hacer seguimiento permanente y ajustar las acciones de acuerdo con los resultados del seguimiento y las metas definidas. Además, en el nivel *satisfactorio* se suman 9 directivos docentes y 4 en *no satisfactorio*, al no ser evaluados en esta competencia.

Ilustración 22. Resultados de la gestión directiva en directivos docentes



Fuente: Elaboración propia de la Unidad de Calidad, información tomada de Humano en línea – Secretaría de Educación

Gestión académica

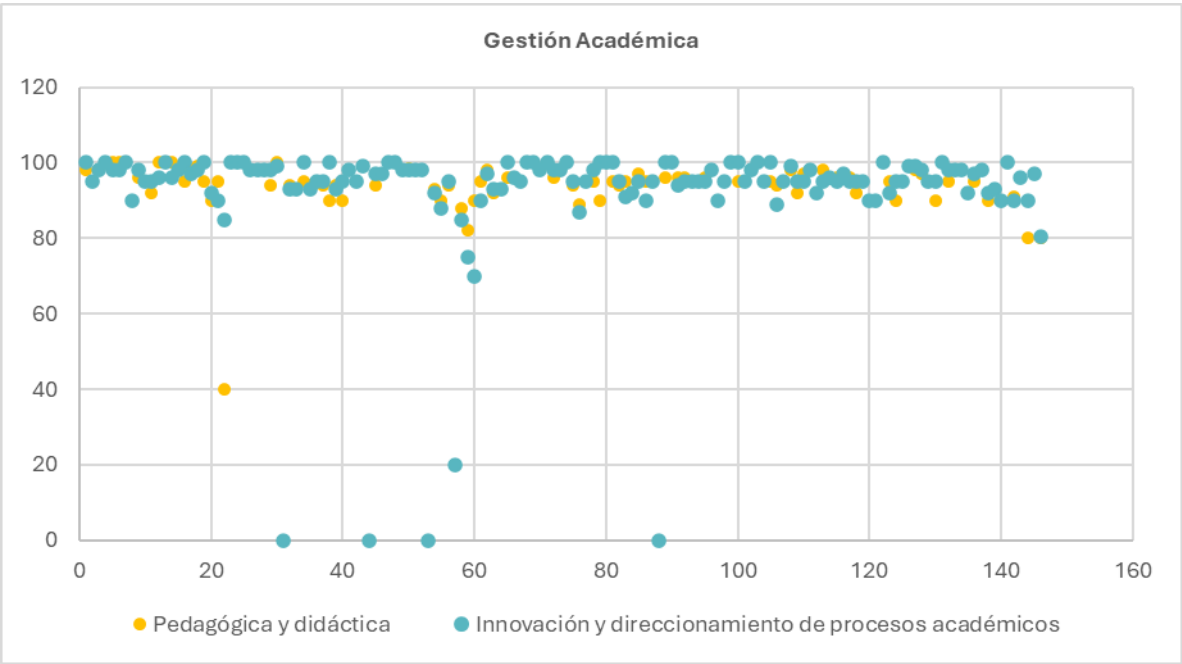
La gestión académica evalúa las competencias de pedagógica y didáctica, y la innovación y direccionamiento de procesos académicos, arrojando como resultado promedio 92 puntos, lo que significa que los directivos docentes organizan los procesos institucionales de enseñanza – aprendizaje para que los estudiantes adquieran y desarrollen competencias, además diseñan, planean, implementan y evalúan un currículo que promueve el aprendizaje en las aulas y que atiende la diversidad con una perspectiva de inclusión.

La competencia de pedagógica y didáctica arrojó como resultado que 135 directivos docentes se ubican en el rango de valoración *sobresaliente*, puesto que cuentan con la capacidad de aplicar diferentes modelos y metodologías pedagógicas, así como de incorporar en el currículo las normas técnicas curriculares establecidas por el Ministerio de Educación Nacional, para facilitar la adquisición y el desarrollo de competencias por parte de los estudiantes. De los 11 funcionarios restantes, 6

presentan un resultado *satisfactorio* y 5 *no satisfactorio*, de estos últimos 4 no presentan evaluación.

La segunda competencia de la gestión académica es la innovación y direccionamiento de procesos académicos, en la cual se expone que 8 directivos docentes evaluados se colocan en el nivel de *satisfactorio*, 5 en *no satisfactorio*, teniendo en cuenta los 4 que no fueron evaluados. Es así, como los 133 restantes se destacan con un resultado *sobresaliente* teniendo en cuenta que los docentes están en capacidad de ajustar procesos y planes institucionales, con miras al mejoramiento continuo y de los resultados de los estudiantes en evaluaciones internas y externas, y en respuesta a necesidades sociales, económicas y culturales del entorno. También poseen la capacidad para aumentar los índices de cobertura, permanencia y calidad.

Ilustración 23. Resultados de la gestión académica en directivos docentes



Fuente: Elaboración propia de la Unidad de Calidad, información tomada de Humano en línea – Secretaría de Educación

Gestión administrativa

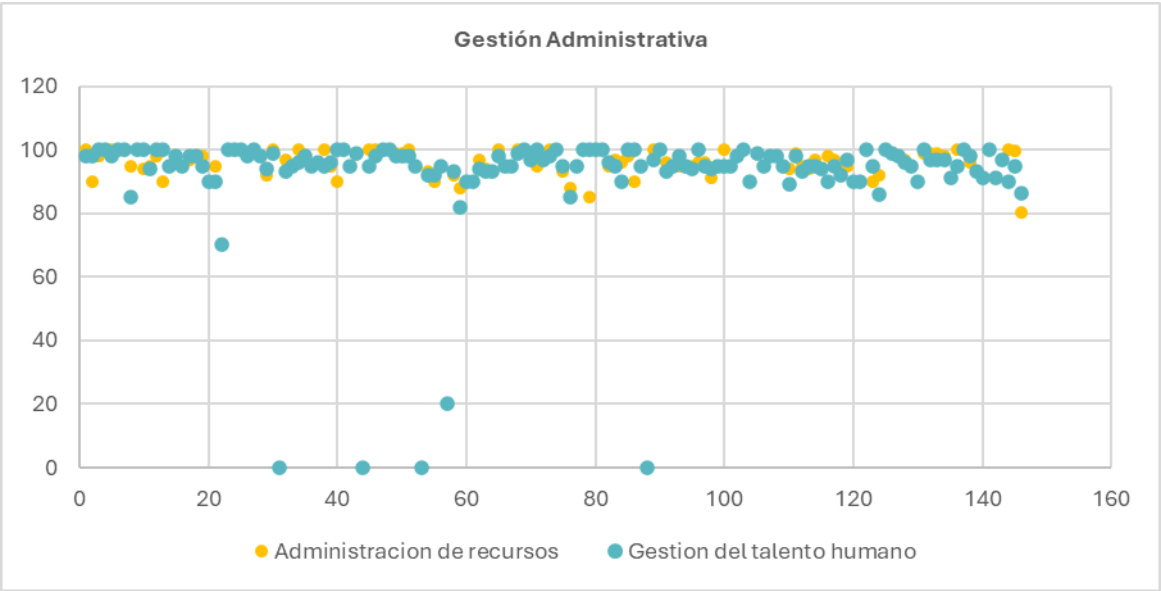
Las competencias de administración de recursos y gestión del talento humano son las evaluadas dentro de la gestión administrativa de los directivos docentes, como resultado promedio para el año 2023 se obtuvo un 92%, dato que indica que los evaluados tienen las competencias para organizar y optimizar los recursos destinados al funcionamiento del establecimiento educativo, en coherencia con el proyecto educativo institucional y los planes operativos institucionales. Involucra la capacidad de implementar acciones para la obtención, distribución y articulación de recursos humanos, físicos y financieros, así como la gestión de los servicios complementarios del establecimiento.

Los resultados de la administración de recursos señalan que, de los 146 directivos docentes evaluados 136 se mantienen en el nivel *sobresaliente*, por lo tanto, dichos funcionarios cuentan con la capacidad para hacer uso eficiente de los recursos de la

institución, y asegurar a la planta docente y administrativa el apoyo necesario para cumplir sus funciones. Implica el conocimiento de los procesos administrativos necesarios para el funcionamiento de la institución y la capacidad para regularlos. Los 10 resultados restantes corresponden a, 6 en el rango *satisfactorio* y 5 en *no satisfactorio*, de estos últimos 1 no alcanzó la gestión esperada y los demás no fueron evaluados.

Por otra parte, los valores obtenidos de la competencia de gestión del talento humano determinan que 7 funcionarios se evaluaron en el nivel *satisfactorio* y 5 en el *no satisfactorio*, como en el caso anterior, 4 de estos últimos no fueron evaluados. Los demás, 134 para esta competencia se les evaluó en la categoría de *sobresaliente*, aludiendo que tienen las facultades de planear, organizar y coordinar el talento humano de la institución, así como de implementar estrategias que promuevan el compromiso y el desarrollo de las personas, para potenciar el cumplimiento de los objetivos misionales.

Ilustración 24. Resultados de la gestión administrativa en directivos docentes



Fuente: Elaboración propia de la Unidad de Calidad, información tomada de Humano en línea – Secretaría de Educación

Gestión comunitaria

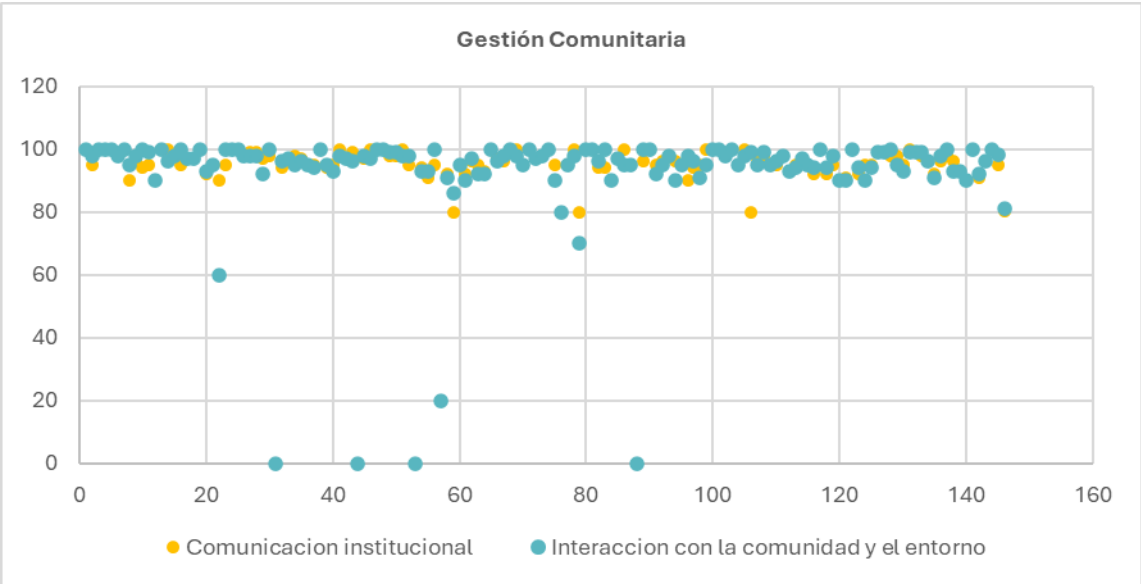
Las estadísticas arrojadas como resultado de la evaluación de desempeño laboral de directivos docentes del año 2023 presenta para la gestión comunitaria un promedio de 93 puntos, lo que significa que comprenden las competencias para generar un clima institucional adecuado, fomentan las relaciones de colaboración y compromiso colectivo con acciones que impactan en la comunidad, con el fin de conducir las relaciones de la institución con el entorno y otros sectores para crear y consolidar redes de apoyo. La gestión comunitaria se compone de las competencias de comunicación institucional e interacción con la comunidad y el entorno.

La comunicación institucional es la primera competencia evaluada desde esta gestión, y arroja que fueron calificados 146 directivos, 5 obtuvieron una calificación de 80 puntos, es decir *satisfactorio*, 1 se le asignó 20 puntos quedando en el nivel de *no satisfactorio*, 4 no fueron evaluados y el resto de los funcionarios, es decir, 136 se fijaron en el rango de *sobresaliente*; resultado que indica que la mayoría cuentan con la capacidad de crear canales de comunicación efectivos entre

diferentes estamentos de la comunidad educativa y propiciar un ambiente favorable para la convivencia armónica, la creación de identidad, el desarrollo de competencias ciudadanas y la ejecución de proyectos institucionales.

La otra competencia valorada en esta gestión es la interacción con la comunidad y el entorno, donde 136 directivos docentes se destacaron con una evaluación *sobresaliente*, al contar con la capacidad de articular el funcionamiento de la organización escolar con el entorno, en respuesta a las necesidades de este. Así como de crear redes de apoyo que potencien el logro de las metas institucionales y propendan por el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad. Los 10 funcionarios restantes se fijan 5 en *satisfactorio*, 1 en *no satisfactorio* y los demás no fueron valorados.

Ilustración 25. Resultados de la gestión comunitaria en directivos docentes



Fuente: Elaboración propia de la Unidad de Calidad, información tomada de Humano en línea – Secretaría de Educación

Competencias comportamentales

La guía metodológica No. 31 para la evaluación anual de desempeño laboral señala el listado de las competencias comportamentales empleadas para evaluar los directivos docentes del Decreto Ley 1278 de 2002. Por lo anterior, en la siguiente tabla se presenta una relación del número de directivos docentes que fueron calificados en cada una de las competencias comportamentales, teniendo en cuenta que las seleccionadas son las concertadas entre el evaluador y el directivo docente evaluado.

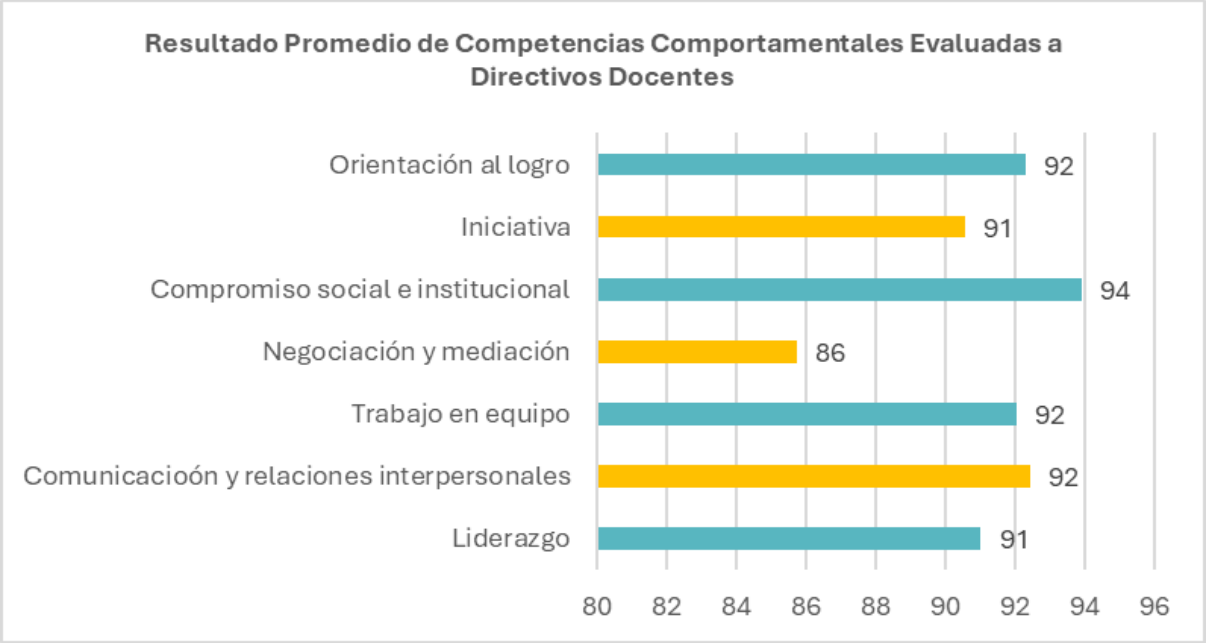
Tabla 13. Número de directivos docentes evaluados en las competencias comportamentales

Competencias	Liderazgo	Comunicación y relaciones interpersonales	Trabajo en equipo	Negociación y mediación	Compromiso social e institucional	Iniciativa	Orientación al logro
Número de evaluados	91	46	97	48	88	36	40

Fuente: Elaboración propia de la Unidad de Calidad, información tomada de Humano en línea – Secretaría de Educación

Las competencias comportamentales con mayor número de evaluado son trabajo en equipo con 97, liderazgo con 91 y compromiso social e institucional con 88 directivos docentes. Por su parte, la competencia menos elegida para la evaluación fue la de iniciativa con 36.

Ilustración 26. Resultado promedio de competencias comportamentales evaluadas a directivos docentes



Fuente: Elaboración propia de la Unidad de Calidad, información tomada de Humano en línea – Secretaría de Educación.

En la gráfica se observa que el promedio de las competencias evaluadas a directivos docentes se ubica en 91 puntos. Las competencias que presentan el puntaje más alto en la calificación son compromiso social e institucional con 94 puntos, en la cual se evaluaron 88 directivos docentes, orientación al logro, trabajo en equipo, y comunicación y relaciones interpersonales todas con 92 puntos, y se calificaron 40, 97 y 46 funcionarios respectivamente.

Lo anterior, permite señalar que aquellos directivos docentes que presentan una calificación en el nivel *sobresaliente* tienen los siguientes comportamientos:

- ✓ En la competencia de liderazgo, motivan e involucran a los miembros de la comunidad educativa con la construcción de una identidad común y el desarrollo de la visión institucional.
- ✓ Desde la competencia de comunicación y relaciones interpersonales, intercambian con efectividad y empatía conceptos, criterios e ideas, a través de diferentes estrategias y recursos, según las características del contexto y los participantes del proceso comunicativo, favoreciendo las relaciones interpersonales cordiales, asertivas y basadas en la confianza
- ✓ En la competencia de trabajo en equipo, trabajan cooperativamente con los diferentes miembros de la organización escolar y establecen relaciones de colaboración para el logro de objetivos compartidos.
- ✓ Desde la competencia de negociación y mediación, generan soluciones efectivas y oportunas a situaciones de conflicto entre individuos o grupos y promueven escenarios de concertación justos y equitativos con base en la confianza, la solidaridad y el respeto.
- ✓ En la competencia de compromiso social e institucional, asumen responsabilidades con ética y profesionalismo, dentro y fuera del

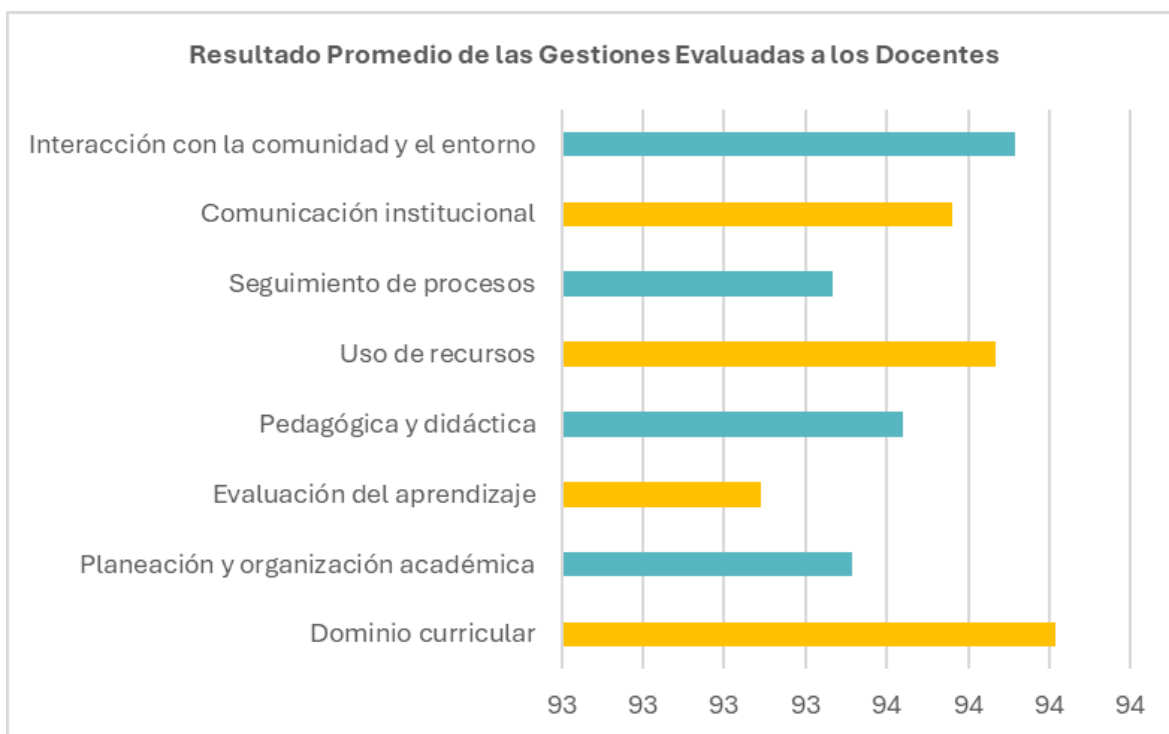
- establecimiento, anteponiendo los intereses institucionales a los personales e identificándose con los valores, principios y políticas institucionales.
- ✓ Desde la competencia de iniciativa, trabajan proactivamente y con autonomía frente a las responsabilidades, proponen y emprenden alternativas de soluciones novedosas en diferentes situaciones de la institución.
 - ✓ En la competencia de orientación al logro, dirigen el comportamiento propio hacia el cumplimiento de estándares elevados, con miras al mejoramiento continuo.

RESULTADOS DE LAS COMPETENCIAS EVALUADAS A DOCENTES

Competencias funcionales

En la gráfica que se muestra a continuación, se presentan los resultados promedio de las gestiones evaluadas en las competencias funcionales a los docentes (de aula, orientador, tutor y con funciones de apoyo) de la ETC Caldas, en esta se logra apreciar que todas se encuentran entre 93 y 94 puntos, es decir, en un resultado general de *sobresaliente*, conforme a la escala de valoración.

Ilustración 27. Resultado promedio de las gestiones evaluadas a los docentes



Fuente: Elaboración propia de la Unidad de Calidad, información tomada de Humano en línea – Secretaría de Educación

Gestión académica

Los resultados de la gestión académica en docentes relacionan un promedio de 94 puntos, esta cifra apunta a que los evaluados comprenden el dominio de contenidos de las áreas a cargo y las competencias para el desarrollo de actividades de planeación y organización académica, acordes con el Proyecto Educativo Institucional. Las competencias que se evalúan dentro de esta gestión son dominio

curricular, planeación y organización académica, evaluación del aprendizaje y pedagógica y didáctica

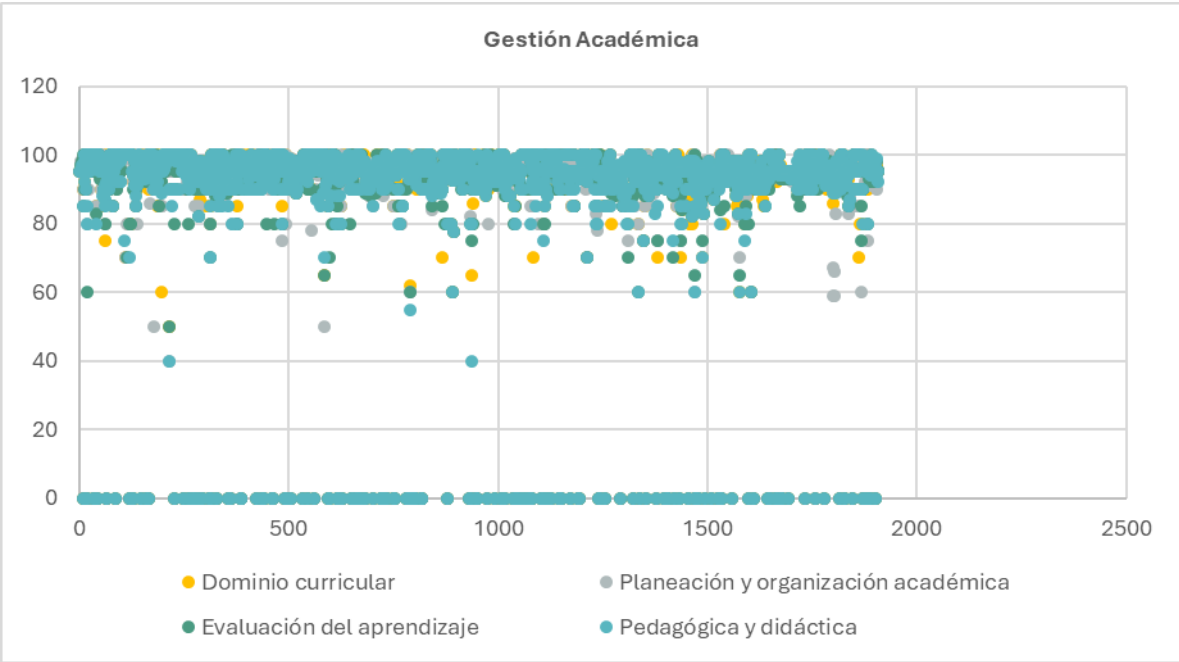
En la primera competencia se obtuvo como resultado que, de los 1.907 docentes evaluados 95 se ubican en el rango de *satisfactorio* y 134 en *no satisfactorio*, pero de los 134 tan sólo 1 fue evaluado, los demás no, a causa de que presentan situaciones administrativas como retiros del cargo, migraciones a otras entidades territoriales, comisiones y/o permisos sindicales. La gran mayoría (1.678) presentan un nivel *sobresaliente*, lo que significa que tienen capacidad para aplicar y enseñar los conocimientos de las áreas a cargo, incorporando las directrices sectoriales e involucran el conocimiento del currículo de la institución y del plan de estudios específico de cada área.

La segunda competencia que hace referencia a la planeación y organización académica señala 1.649 evaluados en el rango de *sobresaliente*, lo que traduce que están en capacidad para organizar los procesos de enseñanza – aprendizaje del plan de estudios de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional, así como de generar y mantener ambientes propicios para el aprendizaje. En el nivel *satisfactorio* se suman 120 docentes y 138 en *no satisfactorio*, de estos últimos 5 se les asignó un puntaje entre 40 y 59, el resto no fueron evaluados.

La tercera competencia se relaciona con la evaluación del aprendizaje, en la que se calificaron 1.640 docentes en el nivel de *sobresaliente*, lo que señala la capacidad de valorar el desarrollo de competencias y niveles de aprendizaje, así como de reorganizar sus estrategias pedagógicas de acuerdo con los resultados de la evaluación interna y externa de los estudiantes. Para el rango de *satisfactorio* se sumaron 133 y en el *no satisfactorio* 134, teniendo en cuenta que de estos últimos solo 1 se le asignó este puntaje, los demás no se evaluaron.

La última competencia evaluada a los docentes dentro de la gestión académica es la pedagógica y didáctica, que arroja como resultado 121 funcionarios en el rango *satisfactorio* y 136 en *no satisfactorio*, de los 136 tan solo 3 se calificaron entre 40 y 55 puntos, los demás no se les asignó un puntaje por diversas situaciones administrativas. En el nivel *sobresaliente* se destacan 1.650 docentes, quienes tienen la capacidad de aplicar modelos pedagógicos en el diseño y ejecución de estrategias adaptadas a las características particulares de los estudiantes y al contexto de la institución, para favorecer aprendizajes significativos y apoyos pertinentes.

Ilustración 28. Resultados de la gestión académica en docentes



Fuente: Elaboración propia de la Unidad de Calidad, información tomada de Humano en línea – Secretaría de Educación

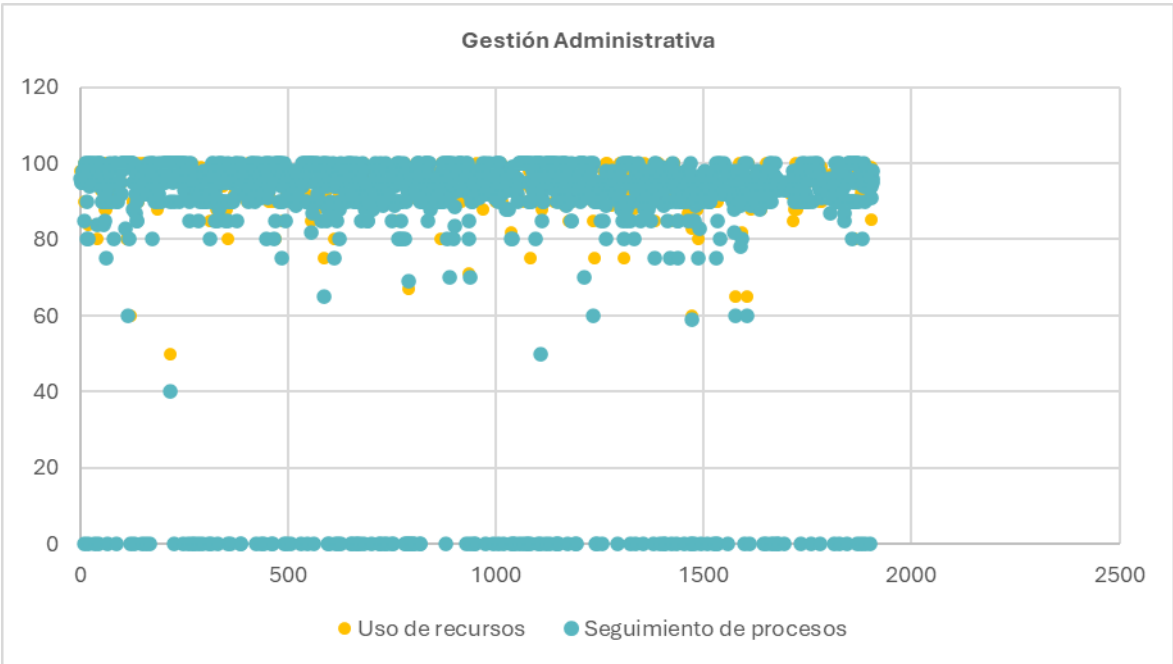
Gestión administrativa

Las competencias de uso de recursos y seguimiento de procesos son las evaluadas dentro de la gestión administrativa de los docentes, como resultado promedio para el año 2023 se obtuvo un 94%, dato que indica que los evaluados comprende el conocimiento y cumplimiento de las normas y de los procedimientos administrativos de la institución, para el funcionamiento eficiente del establecimiento y la conservación de los recursos de este e involucra la capacidad para participar activamente en el desarrollo de los proyectos de la organización escolar.

Los resultados del uso de los recursos señalan que, de los 1.907 docentes evaluados 1.671 se mantienen en el nivel *sobresaliente*, por lo tanto, dichos funcionarios cuentan con la capacidad para manejar y cuidar los recursos que la institución pone a su disposición, así como para velar porque la comunidad educativa los preserve en óptimas condiciones. Los 136 resultados restantes corresponden a, 101 en el rango *satisfactorio* y 135 en *no satisfactorio*, de estos últimos 2 no alcanzaron la gestión esperada y los demás no fueron evaluados.

Por otra parte, los valores obtenidos de la competencia de seguimiento de procesos determinan que 129 funcionarios se evaluaron en el nivel *satisfactorio* y 136 en el *no satisfactorio*, como en el caso anterior, 3 de estos últimos fueron evaluados en este rango y los otros no se les asigno un puntaje. Los demás, 1.642 se les evaluó en la categoría de *sobresaliente*, aludiendo que cuentan con la capacidad para cumplir las condiciones de funcionamiento del establecimiento y respetar los canales de comunicación. Así como para involucrarse en el diseño, la ejecución y la evaluación de las actividades institucionales.

Ilustración 29. Resultados de la gestión administrativa en docentes



Fuente: Elaboración propia de la Unidad de Calidad, información tomada de Humano en línea – Secretaría de Educación

Gestión comunitaria

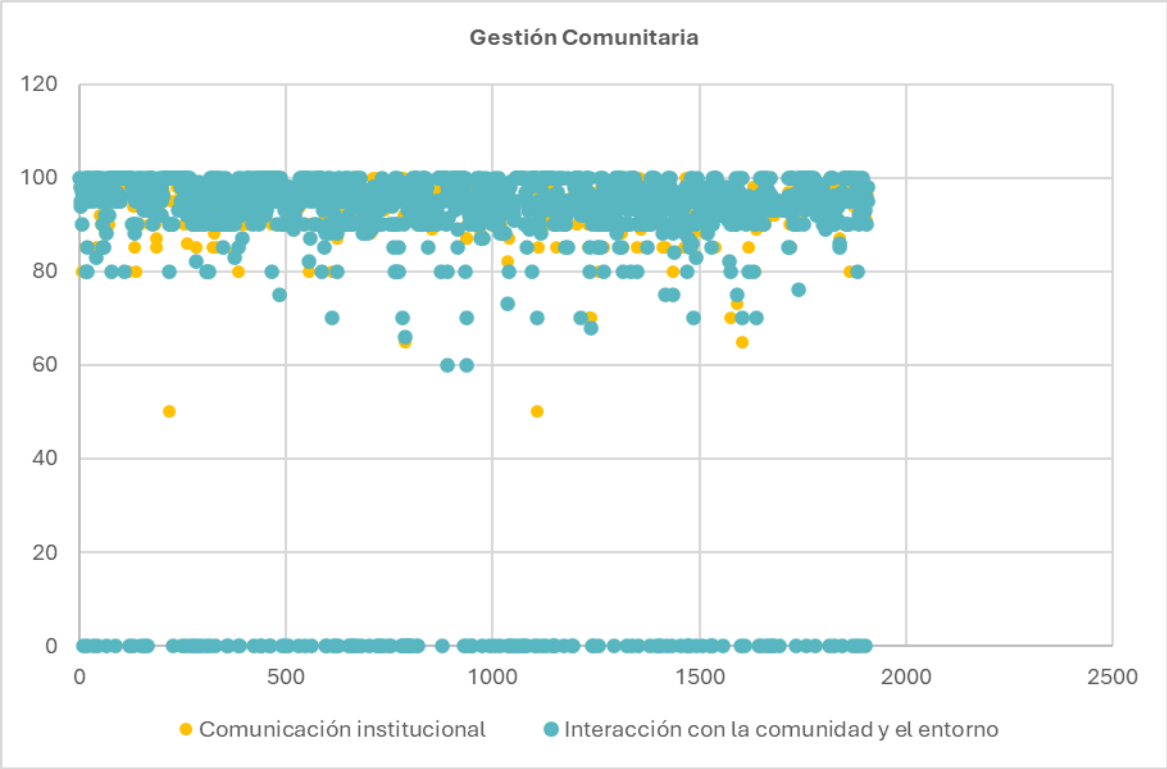
Las estadísticas arrojadas como resultado de la evaluación de desempeño laboral de docentes del año 2023 presenta para la gestión comunitaria un promedio de 94 puntos, lo que significa que comprenden la capacidad para interactuar efectivamente con la comunidad educativa y apoyar el logro de las metas institucionales, establecer relaciones con la comunidad a través de las familias, motivar su actividad pedagógica aprovechando el entorno social, cultural y productivo y aportar al mejoramiento de la calidad de vida local. La gestión comunitaria se compone de las competencias de comunicación institucional e interacción con la comunidad y el entorno.

La comunicación institucional es la primera competencia evaluada desde esta gestión, y arroja que fueron calificados 1.907 docentes, 119 obtuvieron una calificación de *satisfactorio* y 135 se les ubico en el nivel de *no satisfactorio*, 2 fueron evaluados en 50 puntos y el resto no se les califico. Los 1.653 restante se fijaron en el rango de *sobresaliente*; resultado que indica que la mayoría de los docentes cuentan con la en capacidad para interactuar con los diferentes miembros de la comunidad educativa, en un marco de convivencia armónica, respeto por los valores y desarrollo de competencias ciudadanas.

La otra competencia valorada en esta gestión es la interacción con la comunidad y el entorno, donde 1.659 directivos docentes se destacaron con una evaluación *sobresaliente*, al contar con la capacidad para vincular a las familias de los estudiantes y a las instituciones del entorno con los procesos educativos y responder

adecuadamente a las condiciones particulares de la comunidad. Los 148 funcionarios restantes se fijan 115 en *satisfactorio*, 133 en *no satisfactorio* al no ser valorados por las diferentes situaciones administrativas.

Ilustración 30. Resultados de la gestión comunitaria en docentes



Fuente: Elaboración propia de la Unidad de Calidad, información tomada de Humano en línea – Secretaría de Educación

Competencias comportamentales

El Decreto Ley 1278 de 2002 expide el estatuto de profesionalización docente que regula “las relaciones del Estado con los educadores a su servicio, garantizando que la docencia sea ejercida por educadores idóneos, partiendo del reconocimiento de su formación, experiencia, desempeño y competencias como los atributos esenciales que orientan todo lo referente al ingreso, permanencia, ascenso y retiro del servidor docente y buscando con ello una educación con calidad y un desarrollo y crecimiento profesional de los docentes” (República de Colombia, 2002).

La guía metodológica No. 31 para la evaluación anual de desempeño laboral señala el listado de las competencias comportamentales empleadas para evaluar los docentes de aula, los docentes con funciones y los docentes tutores. Por su parte el documento guía 2014_DG20 del Ministerio de Educación Nacional menciona las competencias comportamentales para evaluar los docentes orientadores.

Por lo anterior, el análisis de los resultados de las evaluaciones de desempeño laboral de docentes para la vigencia 2023 se realizará en dos partes, por un lado, los docentes de aula, con funciones y tutores, y por el otro lado los orientadores.

En las siguientes tablas, se presenta el número de docentes evaluados por cada una de las competencias comportamentales y conforme a la guía que los rige.

Tabla 14. Número de docentes y promedio de resultados evaluados con las competencias comportamentales

CARGO / PROMEDIO	LIDERAZGO	COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	TRABAJO EN EQUIPO	NEGOCIACIÓN Y MEDIACIÓN	COMPROMISO SOCIAL E INSTITUCIONAL	INICIATIVA	ORIENTACIÓN AL LOGRO
Docente de Aula	803	584	1428	235	1192	446	477
Promedio Resultado DA	95	96	95	94	96	95	95
Docente Tutor	38	38	16	1	10	4	40
Promedio Resultado T	97	97	97	100	97	96	96
Docente Funciones	2	1	3	0	4	1	1
Promedio Resultado DF	97	100	98	0	98	96	98

Fuente: Elaboración propia de la Unidad de Calidad, información tomada de Humano en línea – Secretaría de Educación y Guía Metodológica No. 31

Las competencias comportamentales con mayor número de evaluados para el caso de los docentes de aula son trabajo en equipo con 1.428 y compromiso social e institucional con 1.192; para el caso de los docentes tutores se evidencia un mayor número en las competencias de orientación al logro con 40, y con 38 funcionarios liderazgo - comunicación y relaciones interpersonales. Y finalmente para los docentes con funciones se suman en compromiso social e institucional 4 y trabajo en equipo 3 funcionarios.

Tabla 15. Número de docentes orientadores y promedio de resultados evaluados con las competencias comportamentales

CARGO / PROMEDIO	LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN AL LOGRO	SENSIBILIDAD	COMUNICACIÓN ASERTIVA	NEGOCIACIÓN Y MEDIACIÓN	TRABAJO EN EQUIPO
Docente Orientador	69	33	67	70	82
Promedio Resultado DO	94	93	96	93	94

Fuente: Elaboración propia de la Unidad de Calidad, información tomada de Humano en línea – Secretaría de Educación y Guía 2014_DG20

Para el caso de los docentes orientadores las competencias comportamentales con mayor número de evaluados son trabajo en equipo con 82 y negociación y mediación con 70 funcionarios.

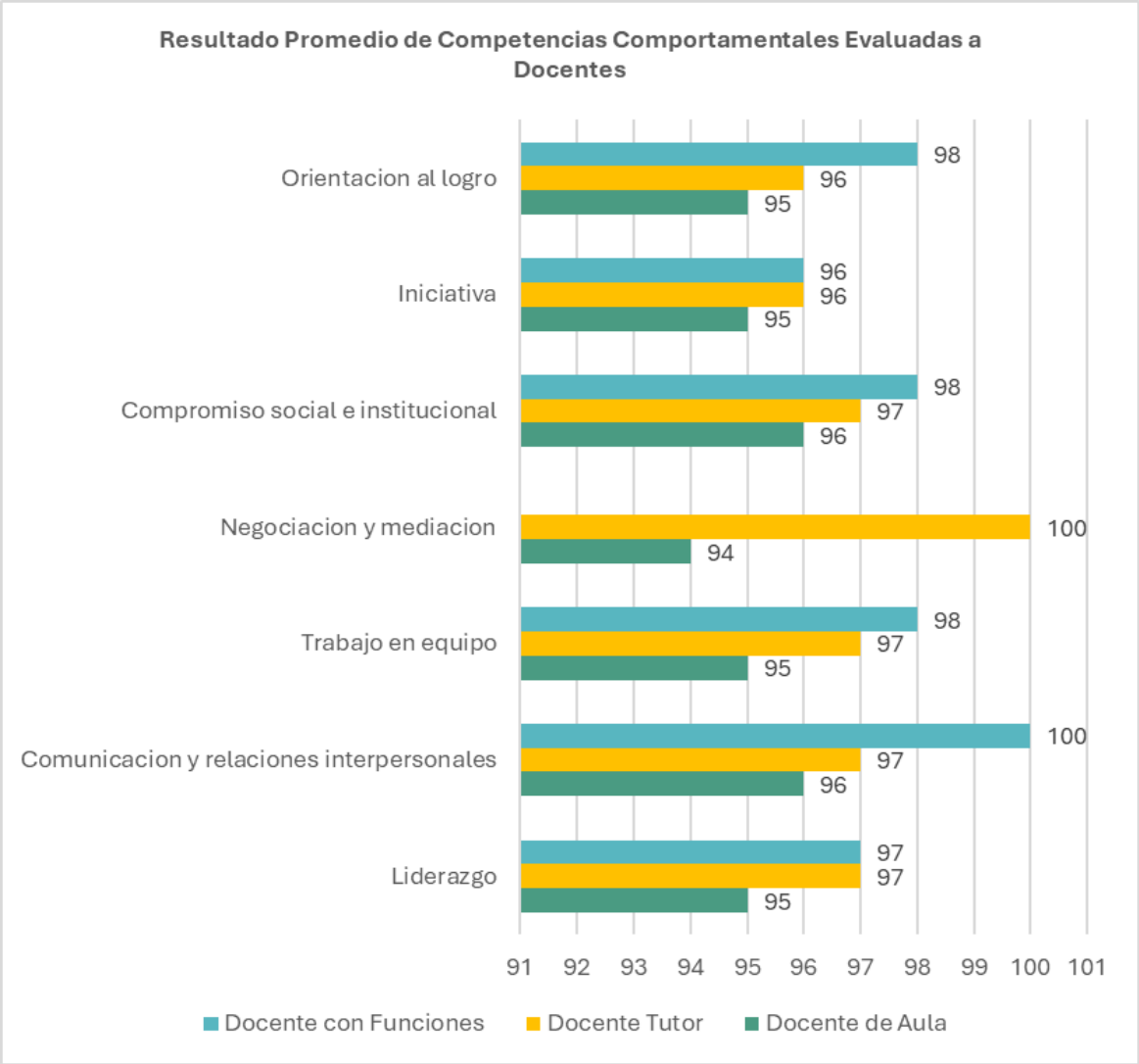
En la siguiente gráfica se observa que el promedio general de todas las competencias comportamentales evaluadas a docentes se ubica en 97 puntos. En primera instancia se puede ver las competencias que registran el puntaje más alto en los docentes de aula son trabajo en equipo y compromiso social e institucional con 96 puntos y en las cuales se evaluaron 1.428 y 1.192 funcionarios respectivamente.

Por otra parte, las competencias comportamentales que presentan los valores más alto en docentes tutores son liderazgo - comunicación y relaciones interpersonales con 97 puntos, esto de acuerdo con el número de evaluados, que para este caso

fueron 38 funcionarios, cabe aclarar que en la gráfica se observa un puntaje de 100 que equivale a 1 funcionario que se le asignó este valor en la competencia de negociación y mediación.

Y para el caso de los docentes con funciones, se registra que las competencias con resultados más altos son compromiso social e institucional y trabajo en equipo con un valor de 98 puntos, también de acuerdo con el número de calificados (4 y 3), dado que son menos el número de docentes con funciones existente en la ETC Caldas.

Ilustración 31. Resultado promedio de competencias comportamentales evaluadas a docentes



Fuente: Elaboración propia de la Unidad de Calidad, información tomada de Humano en línea – Secretaría de Educación

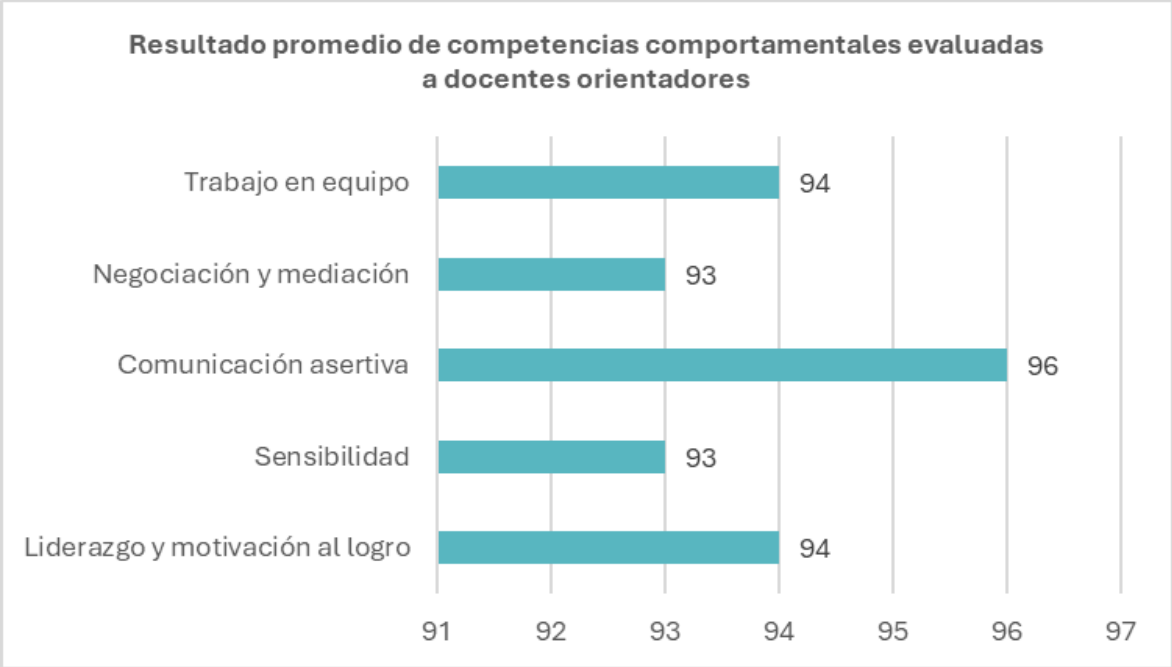
Por todo lo anterior, se puede indicar que los docentes de la ETC Caldas que presentan una evaluación mayor a 90 puntos en las competencias comportamentales, es decir, que se encuentran en un nivel *sobresaliente* tienen las siguientes acciones:

Ilustración 32. Acciones de los docentes con evaluación sobresalientes en las competencias comportamentales

Trabajo en equipo	•Capacidad para trabajar cooperativamente con los diferentes miembros de la organización escolar, establece relaciones de colaboración para el logro de objetivos compartidos.
Compromiso social e institucional	•Capacidad para asumir responsabilidades con ética y profesionalismo, dentro y fuera del establecimiento, anteponiendo los intereses institucionales a los personales e identificándose con los valores, principios y políticas institucionales
Liderazgo	•Capacidad para motivar e involucrar a los miembros de la comunidad educativa con la construcción de una identidad común y el desarrollo de la visión institucional
Comunicación y relaciones interpersonales	•Capacidad para intercambiar con efectividad y empatía conceptos, criterios e ideas, a través de diferentes estrategias y recursos, según las características del contexto y los participantes del proceso comunicativo, favoreciendo las relaciones interpersonales cordiales, asertivas y basadas en la confianza
Negociación y mediación	•Capacidad para generar soluciones efectivas y oportunas a situaciones de conflicto entre individuos o grupos y promover escenarios de concertación justos y equitativos con base en la confianza, la solidaridad y el respeto
Iniciativa	•Capacidad para trabajar proactivamente y con autonomía frente a las responsabilidades, así como de proponer y emprender alternativas de soluciones novedosas en diferentes situaciones de la institución
Orientación al logro	•Capacidad para dirigir el comportamiento propio hacia el cumplimiento de estándares elevados, con miras al mejoramiento continuo

Fuente: Elaboración propia de la Unidad de Calidad, información tomada de Guía Metodológica No. 31, (Ministerio de Educación Nacional, 2008)

Ilustración 33. Resultado promedio de competencias comportamentales evaluadas a docentes orientadores



Fuente: Elaboración propia de la Unidad de Calidad, información tomada de Humano en línea – Secretaría de Educación

Las competencias comportamentales evaluados a los docentes orientadores presentan un promedio general de 94 puntos, y las que tienen el puntaje más alto son comunicación asertiva y trabajo en equipo con 93 y 94 puntos respectivamente y en las que se calificaron 67 y 82 funcionarios respectivamente.

Por lo anterior, y conforme al documento guía 2014_DG20, empleado para evaluar las competencias laborales de los docentes orientadores regidos por el Decreto Ley

1278 de 2002, se indican las acciones de aquellos funcionarios de la ETC Caldas que presentan una evaluación sobresaliente en las competencias comportamentales, las cuales se describen a continuación:

Ilustración 34. Acciones de los docentes orientadores con evaluación sobresalientes en las competencias comportamentales



Fuente: Elaboración propia de la Unidad de Calidad, información tomada de Documento guía 2014_DG20 (Ministerio de Educación Nacional, 2014)

La información suministrada por el Sistema Humano en Línea permite desde la Unidad de Calidad Educativa establecer el nivel de desempeño laboral de los docentes y directivos docentes de la Entidad Territorial – ETC de Caldas en las diferentes competencias evaluadas, determinando el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo, además de las actitudes, valores y motivación con que desarrollan su función.

De acuerdo con el historial que se reporta en la Secretaría de Educación a través del Sistema Humano en Línea, las estadísticas frente a los resultados de la evaluación de desempeño laboral en docentes y directivos docentes se mantiene en la escala de valoración, sobre todo para los cargos de directivos docentes (rectores y coordinadores); para el caso de los docentes el desempeño se conserva en su gran mayoría en el nivel sobresaliente, pero cabe aclarar que el número de evaluados se redujo comparado con la vigencia 2022. Lo anterior, se traduce en que la calidad de los formadores de la secretaría permanece a razón de las estrategias y políticas implementadas para el mejoramiento de la calidad educativa.

Los directivos docentes presentan como resultado de la evaluación de desempeño laboral en las competencias funcionales un promedio alto en la gestión comunitaria, lo que significa que dichos funcionarios generan un clima institucional adecuado,

fomentan las relaciones de colaboración y compromiso colectivo con acciones que impactan en la comunidad; y para el caso de las comportamentales, las competencias que presentan el mayor número de evaluados son trabajo en equipo y liderazgo.

Los docentes muestran como resultado de la evaluación de desempeño laboral en las competencias funcionales el promedio más alto en la gestión académica, lo que se traduce en que dichos formadores comprenden el dominio de contenidos de las áreas a cargo y las competencias para el desarrollo de actividades de planeación y organización académica; y para el caso de las comportamentales, las competencias que presentan el número más significativo de evaluados son trabajo en equipo y compromiso social e institucional.

La evaluación de desempeño laboral de docentes y directivos docentes debe convertirse en un proceso de identificación de las cualidades y fortalezas de los evaluados, así como de las oportunidades de mejora; con el fin de que los resultados permitan plantear estrategias y tomar acciones tanto individuales como colectivas para mejorar las prácticas administrativas, los procesos de aula, la gestión institucional, el desarrollo de la comunidad y todo aquello que contribuye a tener y ofertar una educación de calidad.

La evaluación anual de desempeño laboral es un proceso a través del cual se busca coadyuvar al mejoramiento de la labor de los docentes y de los directivos docentes, impulsando un proceso de autorreflexión del trabajo realizado y la responsabilidad de los mismo en la calidad de la educación, a fin de que puedan identificar las necesidades de aprendizaje y el desarrollo y fortalecimiento de competencias para desempeñar la labor de la docencia y de la dirección educativa.

Los resultados de la evaluación anual de desempeño laboral proporcionan al docente o directivo docente la información necesaria para reconocer los desafíos a que debe enfrentarse para fortalecer su labor, para analizarse críticamente, ratificar sus logros e identificar sus dificultades, aprender de ellas, orientar de manera más consciente su trabajo, comprender mejor lo que sabe y lo que necesita conocer; además de buscar y aceptar estrategias de cualificación y actualización.

Como resultado del proceso de evaluación de desempeño laboral se puede destacar que es necesario que la Entidad Territorial de Caldas cree en los docentes y directivos docentes una cultura de evaluación, que está se convierta en una práctica cotidiana, capaz de generar cambios positivos en los procesos educativos con fines al mejoramiento de la calidad educativa de las instituciones educativas, de la región y del país.

Las Instituciones Educativas en articulación con la Entidad Territorial de Caldas, deben velar por que se garantice la prestación del servicio educativo, con la provisión de los perfiles docentes adecuados que requieran los establecimientos educativos, para evitar traumatismos en la dinámica de los procesos de enseñanza aprendizaje, por la no existencia de correlación entre la formación de los docentes y su área de desempeño.

El proceso de análisis de los resultados de la evaluación de desempeño laboral de los docentes y directivos docentes debe realizarse conforme lo establece la “Guía Metodológica No 31 - Evaluación Anual de Desempeño”, con el fin de que dicho

análisis se encuentre acorde con la información cargada en el Sistema Humano en Línea, y a su vez permita reflexionar acerca de la responsabilidad del evaluador en el proceso de evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes, en relación con el mejoramiento de la educación.

Los sistemas de información son un conjunto de elementos orientados al tratamiento y administración de datos e información, organizados y listos para su uso, generados para cubrir una necesidad u objetivo, por tal motivo es de vital importancia que los encargados de ingresar la información al Sistema Humano en Línea, actualicen la información de los docentes y directivos docentes, pues existen casos de docentes que se le relaciona como respuesta en el campo del área en el que se desempeñan un “no aplica”.

2 POLÍTICA DE FORMACIÓN



MARCO NORMATIVO

“El PTFD, es una herramienta de gestión que marca la ruta que orienta la formación en servicio de los docentes hacia su desarrollo profesional, de tal manera que este tenga una incidencia directa sobre la cualificación de los establecimientos educativos y en la adquisición, por parte de los estudiantes, de competencias básicas, ciudadanas y laborales, aportando en la construcción de su proyecto de vida y favoreciendo su desempeño en diversos contextos.” Documento “Construyendo el Plan Territorial de Formación Docente: guía para su elaboración” Pg17.

Para la formulación del Plan Territorial de Formación de Directivos y Docentes del departamento de Caldas 2024-2027 - PTFD, se tuvieron en cuenta las políticas públicas vigentes a nivel nacional, local y los documentos y normas más significativos sobre formación y ejercicio de la profesión como las siguientes:

LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA:

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

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

LEY GENERAL DE EDUCACIÓN

ARTICULO 111:

Profesionalización En cada departamento y distrito se creará un comité de capacitación de docentes bajo la dirección de la respectiva secretaría de educación al cual se incorporarán representantes de las universidades, de las facultades de educación, de los centros experimentales piloto, de las escuelas normales y de los centros especializados en educación. Este comité tendrá a su cargo la organización de la actualización, especialización e investigación en áreas de conocimiento, de la formación pedagógica y de proyectos específicos. Ley general de educación de 1994.

DECRETO 709 DE 1996

por el cual se establece el reglamento general para el desarrollo de programas de formación de educadores y se crean condiciones para su mejoramiento profesional.

Artículo 20. De los Comités Territoriales de Capacitación de Docentes: De conformidad con el artículo 111 de la Ley 115 de 1994, en cada Departamento y

Distrito se creará un Comité de Capacitación de Docentes que estará bajo la dirección de la Secretaría de Educación respectiva.

Artículo 21. Funciones específicas del Comité de Capacitación: 1) identificación y el análisis de las prioridades sobre necesidades, 2) formulación de propuestas de políticas para la elaboración del plan de formación de educadores, 3) definición de criterios para el seguimiento, control y evaluación de los planes de formación de los educadores 4) Definición de mecanismos para la organización y actualización del registro de programas de formación de educadores.

Decreto 1236 de 2020

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

“...Desde el Plan Nacional Decenal de Educación 2016-2026 (Ministerio de Educación Nacional [MEN], 2017), se plantea que uno de los diez desafíos de la educación en Colombia para esta década es la construcción de una política pública para la formación de educadores; una de las grandes expectativas es que en 2026 se cuente con docentes en el país que, gracias a su profesionalización y aprendizaje continuo, tengan una mayor formación y valoración social, logrando como fin el desarrollo humano de sus estudiantes y del país a nivel agregado”.... La Formación docente en Colombia, Nota técnica 2022.

Se construyó desde el Ministerio de Educación Nacional, la Política de formación de educadores. En un proceso de diálogo y construcción participativa con diferentes actores del sector educativo se concretó el Sistema Colombiano de Formación de Educadores y Lineamientos de Política. (MEN 2013).

El Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “COLOMBIA, POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA”, ha establecido dentro de sus líneas de acción la de “Seguridad humana y justicia social”, desde una perspectiva de garantía de las libertades y del desarrollo de capacidades necesarias para las personas.

Es así como se han construido en este plan algunos aspectos que se han denominado catalizadores, los cuales procuran dar cubrimiento a las necesidades que hoy presentan los ciudadanos; de esta manera se estableció que la “Superación de privaciones como fundamento de la dignidad humana y condiciones básicas para el bienestar”, sería un elemento abarcador donde se incluyó la “Educación de calidad para reducir la desigualdad”.

De esta perspectiva, en el actual plan de desarrollo, se ha incorporado la dignificación, formación y desarrollo de la profesión docente, como un aspecto a fortalecer en los próximos años, a fin de contar con una educación contextualizada que responda a las necesidades del estudiante, y como bien se menciona en el mismo plan; se impacten los proyectos de vida de los niños del país.

Así mismo, el Plan de Desarrollo Departamental “Caldas 2024-2027”, contempla como uno de los ejes principales, impulsar los procesos de formación de directivos docentes y docentes; así como incentivar la labor de los mismos en el aula; es así como desde el mismo plan se determinó incluir en el Banco de Programas y Proyectos de inversión departamental el proyecto denominado Mejoramiento de la calidad educativa y fortalecimiento de la gestión escolar en los EE oficiales del departamento de Caldas, cuyo código BPID 2024170000090, que corresponde al Programa: Calidad, cobertura y fortalecimiento de la educación inicial, preescolar, básica y media, y mediante el cual surge el Subprograma: Fortalecimiento de la calidad educativa y la gestión escolar; desde donde se han establecido diferentes actividades que dan cuenta del cumplimiento de la necesidad encontrada en el fortalecimiento de la formación de los docentes, es así como se determinó realizar pasantías para docentes.

Es por lo anterior, que la Secretaría de Educación Departamental, en articulación con el Comité Territorial de Formación Docente de Caldas, establecido este último espacio de participación mediante el Decreto 709 de 1996, donde confluyen las facultades de educación, los centros de investigación, representantes de las comunidades étnicas, representantes de los sindicatos, representantes de las Escuelas Normales Superiores, el SENA; aprobaron la posibilidad de brindar proceso de formación para los docentes en la modalidad de diplomado, con el fin de fortalecer las competencias y habilidades de los docentes del sector oficial del departamento de Caldas para que puedan enfrentar con éxito los retos de la educación actual, promoviendo aprendizajes significativos, contextualizados e inclusivos, integrando las nuevas tecnologías de manera efectiva y gestionando las emociones desde el rol docente.

Para la formulación del Plan Territorial de Formación de Directivos y Docentes 2024-2027 PTFD, se tuvieron en cuenta las políticas públicas vigentes a nivel local y nacional y las normas más significativas sobre formación y ejercicio de la profesión:

- ✓ Plan Nacional Decenal de Educación 2016-2026 “El camino hacia la calidad y la equidad”
- ✓ Plan de Desarrollo Caldas 2024-2027
- ✓ Documento “Sistema Colombiano de Formación de Educadores y Lineamientos de Política”.
- ✓ Documento “Construyendo el Plan Territorial de Formación Docente: guía para su elaboración”
- ✓ Directiva Ministerial 65 de 2015
- ✓ Decreto 0131 de febrero 17 de 1998.
- ✓ Decreto 1120 del 30 de septiembre de 2008
- ✓ Resolución 7962-6 de noviembre 18 de 2014 SEDCALDAS
- ✓ Resolución No. 5443 de junio 30 de 2010 MEN
- ✓ Ley 1075 de 2015 (Decreto 709 de 1996).
- ✓ Ley 115 de 1994
- ✓ Ley 715 de 2001

También se tienen presentes dentro del Plan Nacional Decenal de Educación 2016-2026 “El camino hacia la calidad y la equidad”, los siguientes desafíos estratégicos:

Sexto Desafío Estratégico: Impulsar el uso pertinente, pedagógico y generalizado de las nuevas y diversas tecnologías para apoyar la enseñanza, la construcción de conocimiento, el aprendizaje, la investigación y la innovación, fortaleciendo el desarrollo para la vida.

Séptimo Desafío Estratégico: Construir una sociedad en paz sobre una base de equidad, inclusión, respeto a la ética y equidad de género.

Octavo Desafío Estratégico: Dar prioridad al desarrollo de la población rural a partir de la educación.

Décimo Desafío Estratégico: Fomentar la investigación que lleve a la generación de conocimiento en todos los niveles de la educación.

EL Sistema Colombiano de Formación de Educadores, por su parte, nos orienta sobre las líneas de formación, reconociendo tres ejes de articulación que son transversales a los subsistemas: la pedagogía, la investigación y la evaluación.

Según el artículo 109 de la Ley 115 de 1994, la formación de educadores tendrá como fines generales: Formar un educador de la más alta calidad científica y ética/Desarrollar la teoría y la práctica pedagógica como fundamental para saberlo.

La Ley 715 de 2001 en el artículo 24 establece el requisito de capacitación docente que será en el área específica de desempeño.

El Plan Territorial de Formación Docente de Caldas –PTFDC-, se pone en marcha previa aprobación del Comité Territorial de Formación Docente –CTFD-, donde se presenta el plan de acción de la Secretaría de Educación donde con antelación se han fijado los recursos para llevar a cabo cada una de las estrategias, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1120 del 30 de septiembre de 2008 (artículo 1 numeral 4), alineado con el plan de contratación, de tal manera que se aseguran eficientemente los recursos para dar continuidad a la ejecución del plan.

Los objetivos son formulados desde el diseño y aprobación del Plan de Desarrollo Departamental, de tal manera que en cada año fiscal se actualizan las estrategias que estén alineadas a dichos objetivos, y que respondan a las metas, programas y proyectos del Plan, asegurando la viabilidad financiera de los mismos a través de la oficina de planeación de la Secretaría de Educación y de la Entidad Territorial.

La expedición de nuestro Plan Territorial de Formación para directivos y docentes, correspondiente a la presente vigencia, se inscribe en el marco de las políticas contenidas en el Plan de Desarrollo Caldas 2024-2027 y desde luego en las consideraciones de los integrantes del Comité Territorial de Formación, quienes, a partir de diversos espacios de discusión, aprobaron el enfoque pedagógico que orientará las acciones a seguir en procura de alcanzar los objetivos de calidad propuestos.

3 NECESIDADES DE FORMACIÓN



NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE EN CALDAS

A partir de los del análisis de los diversos insumos de cada proceso en la Unidad de Calidad Educativa, se han identificado las siguientes necesidades educativas:

- ✓ Necesidad de desarrollar las competencias comunicativas en inglés.
- ✓ Necesidad de desarrollar las competencias comunicativas en lectoescritura.
- ✓ Acompañamiento, asesoría y fortalecimiento en el componente investigativo y pedagógico.
- ✓ Reconocimiento de prácticas pedagógicas exitosas dentro del aula.
- ✓ Necesidad de cualificar mediante diplomados la formación disciplinar, ética y pedagógica.
- ✓ Necesidad de Formación e implementación de la Cátedra de estudios Afrocolombianos y en la lengua EMBERA-BEDEA.
- ✓ Necesidad de conocer otros sistemas educativos exitosos mediante la figura de las inmersiones para docentes y directivos cuya finalidad es mejorar los resultados de las pruebas externas y resignificar los procesos pedagógicos.

El Plan Territorial de Formación Docente del Departamento de Caldas, tiene como principal propósito fortalecer los procesos de cualificación y actualización de los maestros de la entidad territorial, en este plan se cuenta con un plan operativo de formación docente, donde se consignan todas las estrategias implementadas por la secretaría y así mismo se realiza un seguimiento a la ejecución de los diferentes programas y su impacto en el desempeño de los establecimientos educativos.

Partiendo del Decreto Nacional 709 de 1996 en su artículo 4, se tienen como líneas de formación:

- La formación inicial y de pregrado,
- La formación permanente o en servicio
- La formación de postgrado.

El artículo 20, nos invita a las Secretaría de Educación a crear los comités de capacitación; el departamento de Caldas lo crea y reglamenta a través de los Decretos 0131 de 1998, Decreto 1120 del 30 de septiembre de 2008; posteriormente se reestructura el Comité Territorial de Formación Docente y se actualizan sus funciones a través de la Resolución 4389 de Octubre 20 de 2008 y la 7962-6 de noviembre 18 de 2014, quedando las descritas en el artículo 21 del mismo Decreto.

DIPLOMADO EN EDUCACIÓN DIVERSIFICADA: ALTERNATIVAS PEDAGÓGICAS EN Y PARA LA DIVERSIDAD

Desde las estrategias de acceso y permanencia, se vienen desarrollando propuestas formativas diseñadas para docentes de Instituciones Educativas de Departamento de Caldas, interesados en transformar sus prácticas pedagógicas, con el propósito de responder a los desafíos de los contextos escolares diversos; reconociendo que cada estudiante tiene capacidades, intereses, estilos y ritmos de

aprendizaje únicos, este programa ofrece herramientas conceptuales y prácticas para construir ambientes educativos más inclusivos, equitativos y participativos.

La educación diversificada plantea la necesidad de romper con modelos tradicionales homogéneos, promoviendo metodologías que valoren la diferencia como una oportunidad para enriquecer los procesos de enseñanza-aprendizaje; basado en la neurociencia, la pedagogía crítica y estrategias innovadoras como el juego, los diplomados buscan cualificar las prácticas educativas hacia el diseño de aulas que fomenten la inclusión, el aprendizaje significativo y el respeto por las particularidades de cada estudiante.

Este diplomado constituye un espacio de reflexión y acción para educadores comprometidos con la construcción de una escuela más justa, que reconozca y valore la diversidad como un eje fundamental para el desarrollo integral de los estudiantes.

El objetivo que se plantea la Secretaría de Educación Departamental es Desarrollar competencias en los educadores para diseñar e implementar alternativas pedagógicas que promuevan prácticas inclusivas y equitativas, valorando la diversidad como un recurso fundamental para el aprendizaje en los contextos escolares.

Y específicamente los retos más importantes desde este tipo de iniciativas es; Analizar los conceptos y fundamentos de la educación diversificada, destacando su importancia en el desarrollo de ambientes inclusivos; Diseñar estrategias pedagógicas innovadoras que respondan a las necesidades, intereses y potencialidades de los estudiantes en contextos de diversidad; Promover la reflexión crítica sobre las prácticas docentes tradicionales para fortalecer la implementación de modelos educativos inclusivos y flexibles.

NECESIDADES DE FORMACIÓN IDENTIFICADAS EN LOS ENCUENTROS DE PODER PEDAGÓGICO POPULAR.

DIAGNÓSTICO DEMANDA TERRITORIAL DE FORMACIÓN

Desde el Ministerio de Educación Nacional, se han desarrollado una serie de encuentros con diferentes actores que aportan al sector educación; con el fin de conocer el panorama sobre la demanda de formación docente en los diferentes territorios del país, se desarrollaron dos ejercicios que permitieron la indagación directa a los docentes. El primero de ellos, corresponde a los encuentros de Poder Pedagógico Popular: Territorialización de la formación docente que tuvieron lugar en once ciudades del país, con la participación de 1.520 personas de 32 departamentos, involucrando a directivos docentes, docentes, Secretarías de Educación, Instituciones de Educación Superior (IES), sindicatos y maestros en formación; el segundo, a la indagación sobre preferencias de formación en la que participaron 37.676 docentes y directivos docentes de todo el territorio colombiano. (Documento territorialización de la formación docente, MEN, 2023)

A partir de estos diálogos; se logró identificar que las demandas de formación docente se reflejan como significativas en seis categorías que permiten ver los contenidos específicos que los docentes señalan como necesidad; (Documento territorialización de la formación docente, MEN, 2023)

Conocimiento de la normatividad y la política

En esta categoría se evidencia que los docentes requieren profundizar en los temas asociados a la normatividad relacionada con la evaluación, la educación inclusiva y la educación medioambiental; así como los mecanismos de articulación de este en los establecimientos educativos y la relación que tienen estos en la formación de los estudiantes.

Fortalecimiento conceptual en las diferentes disciplinas

En todos los encuentros territoriales los participantes señalaron la importancia de fortalecer elementos conceptuales de las diferentes disciplinas planteadas en los artículos 23 y 31 de la Ley General de Educación 115. Esta necesidad alude a la importancia de la actualización por parte de los docentes en las temáticas de las áreas disciplinares, contando con herramientas conceptuales que les permita fortalecer sus procesos de enseñanza, generando así mejores condiciones para el aprendizaje de los y las estudiantes.

Estrategias didácticas y metodologías innovadoras

Entre las necesidades más mencionadas en los informes y documentos de los encuentros territoriales está la importancia de formar a los y las docentes (tanto a nivel inicial, posgradual y de manera continua) en estrategias didácticas, pedagógicas y en metodologías innovadoras.

Al respecto, los participantes de los encuentros territoriales señalan que una formación fortalecida y actualizada en estos aspectos resulta esencial mejorar sus procesos de enseñanza.

Competencias transversales (educación ambiental, lengua extranjera, TIC, diversidad, educación socioemocional y educación para la paz)

En relación con las mesas temáticas en las que se abordaron asuntos relacionados con la educación ambiental, el bilingüismo, las tecnologías educativas y la educación socioemocional y para la paz, un factor común alude a la necesidad de formar a todos los docentes en competencias relacionadas con estas temáticas.

Conocimiento y articulación del contexto con la formación y la práctica docente

Una de las necesidades que podría considerarse clave para un ejercicio de territorialización y de pertinencia de la formación docente está relacionada con la articulación con el contexto, la formación y la práctica docente. En los encuentros territoriales la discusión sobre la importancia de reconocer aspectos culturales, políticos, geográficos, ambientales, económicos de la región no resulta ser menor; apropiar estos conocimientos es fundamental en aras de proporcionar una educación que responda a las necesidades e intereses del contexto, a sus particularidades.

Diseño de currículos pertinentes, flexibles y contextualizados

Se destaca la importancia de que tanto en la formación inicial como avanzada de los docentes se trabajen espacios orientados a aprender sobre el diseño y la actualización curricular, brindando herramientas que permitan una participación acertada de los docentes en estos ejercicios institucionales y que respondan a las necesidades y particularidades del contexto y a las demandas de aprendizaje.

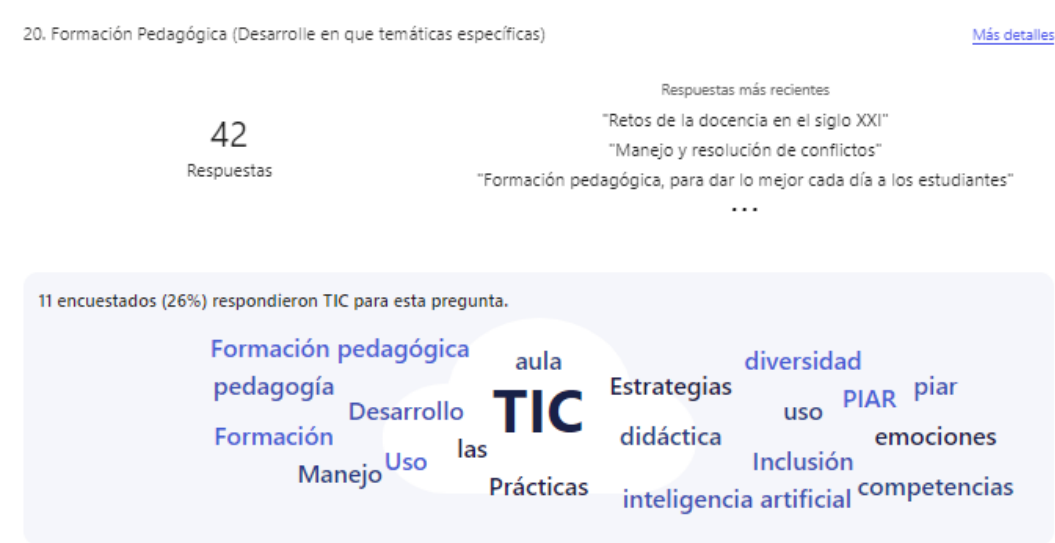
RESULTADOS INSTRUMENTO DE VALORACIÓN DE PROCESOS DE FORMACIÓN DOCENTE

Formación Pedagógica (Desarrolle en que temáticas específicas)

De acuerdo con el instrumento aplicado, para realizar la evaluación de los programas de formación docente en la presente vigencia; los docentes ponderan algunos tópicos como los más importantes para que sean tema de formación en las siguientes vigencias;

Buenas prácticas pedagógicas, Desarrollo de competencias socioemocionales, Desarrollo de proyectos de aula, Didáctica, Educación Inclusiva y diversidad, Enfoque Educación rural, Estrategias de comprensión lectora, didáctica de la lengua, uso de las TICS, Estrategias didácticas para el desarrollo de competencias, Estrategias para la enseñanza de la matemática y el inglés, evaluación, Formación en inteligencia artificial, Innovaciones pedagógicas, Interdisciplinariedad en el curriculum, Manejo de emociones, Manejo y resolución de conflictos, Neurodesarrollo, psicopedagogía, procesos de intervención pedagógica, PIAR y Alternativas pedagógicas que permitan experiencias significativas para todos, Planeación DUA, Retos de la docencia en el siglo XXI.

Ilustración 35. Formación Pedagógica



Fuente. Instrumento valoración formación docente.

Formación Disciplinar (Desarrolle en que temáticas específicas)

Atención de la Diversidad en aula, Ciencias, Didáctica de la lectoescritura, pensamiento algebraico, arte y expresión plástica formación arte expresión plástica, Didáctica de las Ciencias y de las matemáticas, DUA Diseño Universal de Aprendizaje, Educación física, recreación y deportes. Educación a partir de la lúdica-Praxis, Estrategias de enseñanza aprendizaje con trastornos diversos del aprendizaje, Fortalecimiento de estrategias para el trabajo con padres, madres y cuidadores en el marco del fortalecimiento de derechos sexuales y reproductivos y el proyecto de vida, Fundamentación deportiva, Inteligencia artificial en el aula, Interculturalidad y habilidades blandas, Liderazgo pedagógico y comunicación asertiva, Manejo de las emociones en una era tecnológica, saber expresar los sentimientos, Manejos de Tic, Modelos curriculares, Neuroeducación, planeación y manejo de IA, Proyectos pedagógicos transversales - convivencia escolar- manual de convivencia, Psicología del comportamiento.

Ilustración 36. Formación Disciplinar

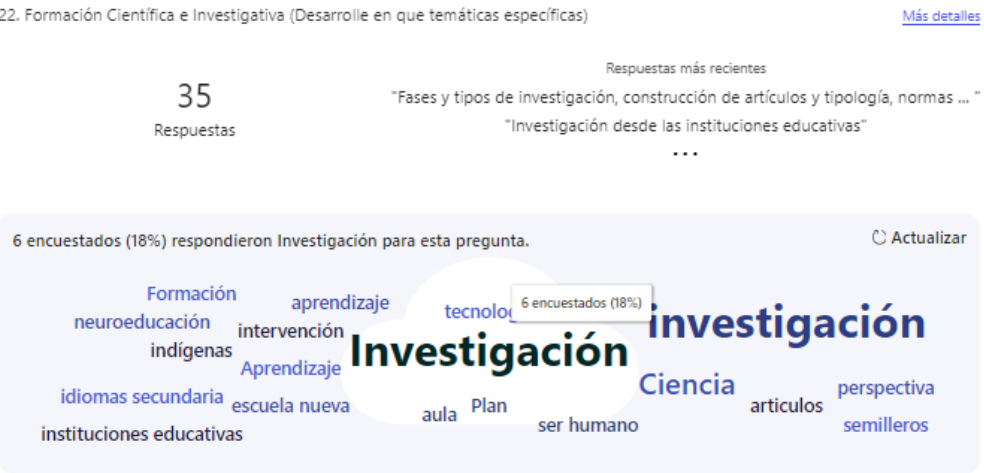


Fuente. Instrumento valoración formación docente.

Formación Científica e Investigativa (Desarrolle en que temáticas específicas)

Herramientas para fortalecer la elaboración de artículos, Procesos lectoescritores y lógico matemáticos en la educación inicial y primaria, Modelos pedagógicos escuela nueva y activa urbana. Logros y desaciertos, El método científico, Neurociencia, Papel de las AI en la educación, Investigación en el aula de clase, Robótica Educativa-internet, aprendizaje basado en la experiencia, Tesis de investigación PRAE, Educación inclusiva en el aula, Desarrolla el pensamiento científico, proyecto de investigación, ciencia y tecnología en la educación, Biotecnología, Trayectorias diversas del desarrollo, Laboratorios virtuales, Ciencia y creatividad, Neurodiversidad, Aprendizaje combinado; idiomas secundaria, lenguas indígenas.

Ilustración 37. Formación Científica e Investigativa



Fuente. Instrumento valoración formación docente.

Formación Deontológica y en Valores Humanos (Desarrolle en que temáticas específicas)

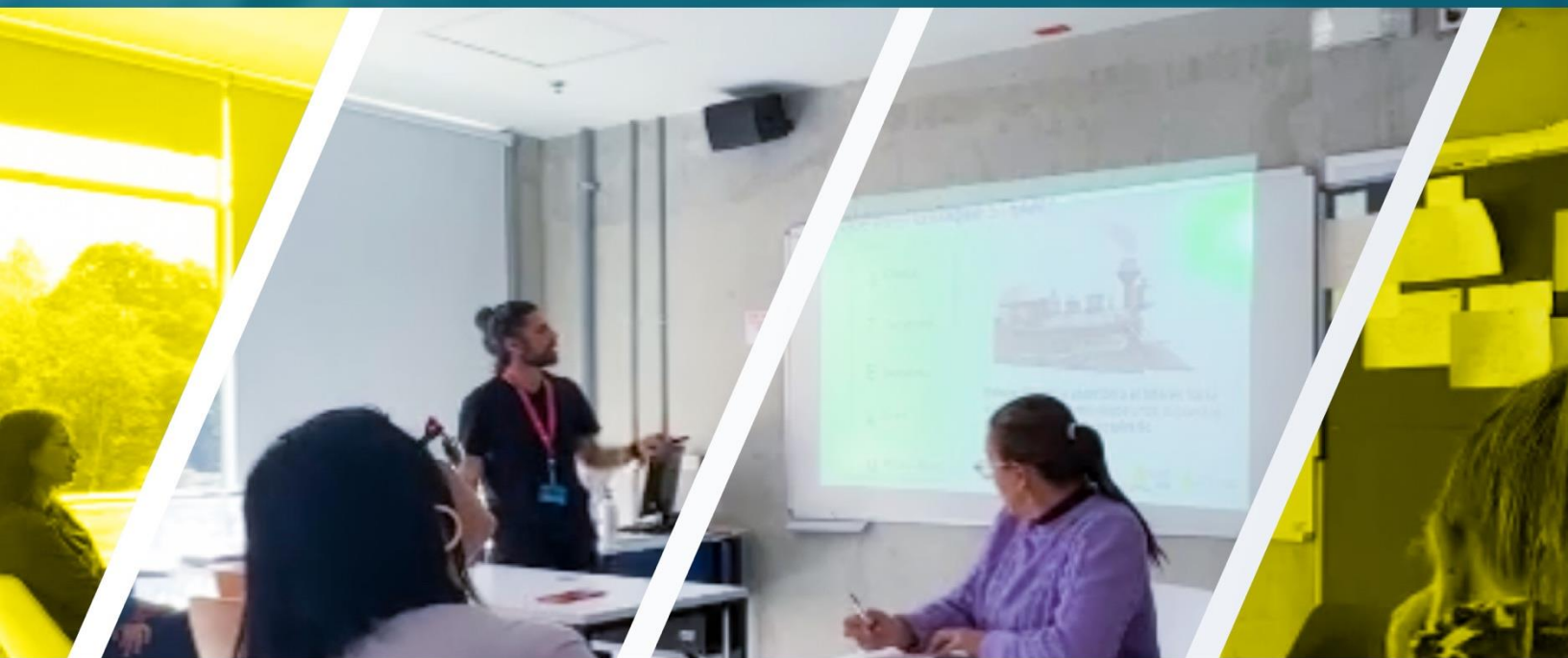
Inteligencia emocional, Formación integral y evaluación, Habilidades socioemocionales, Respeto comunicación asertiva habilidades socio emocionales, Derechos humanos y educación ciudadana, educación para la paz y la convivencia, desarrollo de competencias socioemocionales, Plan de estudio diverso, Multiculturalidad.

Ilustración 38. Formación Deontológica y en Valores Humanos



Fuente. Instrumento valoración formación docente.

4 ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN



ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN DOCENTE

El Plan de Desarrollo Departamental 2024-2027, contempla líneas estratégicas y programas que permitirán fortalecer los procesos de formación de docentes de Caldas; programas como Calidad, cobertura y fortalecimiento de la educación inicial, preescolar, básica y media, el cual cuenta con subprogramas como la Fortalecimiento de la calidad educativa y la gestión escolar, Cobertura y permanencia educativa; fundamentales para el mejoramiento de la calidad de la educación en el departamento.

Igualmente, para desarrollar los programas planteados en el presente Plan de Desarrollo, se contemplarán los siguientes proyectos;

Tabla 16. Proyectos Plan de Desarrollo de Caldas 2024-2027-Sector Educación

PROGRAMA	SUBPROGRAMA	NOMBRE DEL PROYECTO 2024	ID MGA 2024	COD. BPIN 2024	COD. BPID 2024
EDUCACIÓN DE CALIDAD INCLUYENTE Y PERTINENTE EN EDUCACIÓN INICIAL, BÁSICA Y MEDIA	Articulación de la educación media con la educación terciaria en condiciones de acceso, calidad y pertinencia	Apoyo a las estrategias de articulación de la educación media con la educación terciaria en el departamento de Caldas	617218	2023003170060	202417000011
EDUCACIÓN DE CALIDAD INCLUYENTE Y PERTINENTE EN EDUCACIÓN INICIAL, BÁSICA Y MEDIA	Excelencia docente	Capacitación cualificación, formación y actualización a docentes y directivos docentes del departamento de Caldas	619030	2023003170063	202417000014
EDUCACIÓN DE CALIDAD INCLUYENTE Y PERTINENTE EN EDUCACIÓN INICIAL, BÁSICA Y MEDIA	Hacia un Caldas Multilingüe	Fortalecimiento de las competencias comunicativas en inglés como segunda lengua en el departamento Caldas	618687	2023003170064	202417000015
EDUCACIÓN DE CALIDAD INCLUYENTE Y PERTINENTE EN EDUCACIÓN INICIAL, BÁSICA Y MEDIA	Etnoeducación	Fortalecimiento de los procesos Etnoeducativos en el departamento de Caldas	618722	2023003170065	202417000016
EDUCACIÓN DE CALIDAD INCLUYENTE Y PERTINENTE EN EDUCACIÓN INICIAL, BÁSICA Y MEDIA	Fortalecimiento de los proyectos pedagógicos transversales.	Fortalecimiento de los proyectos pedagógicos transversales en los establecimientos educativos	619282	2023003170067	202417000018

		oficiales del departamento de Caldas			
EDUCACIÓN DE CALIDAD INCLUYENTE Y PERTINENTE EN EDUCACIÓN INICIAL, BÁSICA Y MEDIA	Apoyo a la gestión escolar	Fortalecimiento de las agrupaciones estudiantiles de música en el departamento de Caldas	618307	2023003170069	202417000020
INNOVACIÓN EDUCATIVA APOYADA EN INVESTIGACIÓN Y USO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN – TIC	Incorporación de las TIC en las Prácticas Pedagógicas	Implementación de estrategias de uso de tecnología de la información y comunicación en el aula de clase en el departamento de Caldas	619706	2023003170070	202417000021
EDUCACIÓN DE CALIDAD INCLUYENTE Y PERTINENTE EN EDUCACIÓN INICIAL, BÁSICA Y MEDIA	Apoyo a la gestión escolar	Fortalecimiento de la gestión escolar en los establecimientos educativos oficiales del departamento de Caldas	619110	2023003170072	202417000023

Fuente: Plan de Desarrollo Departamental 2024-2027

De igual manera, se tiene contemplado, el programa de Educación de calidad pertinente e incluyente en educación inicial, básica y media, cuyo subprograma es el FORTALECIMIENTO DE LOS PROYECTOS PEDAGÓGICOS TRANSVERSALES, que pretende apoyar el fortalecimiento de los proyectos pedagógicos transversales en las Instituciones Educativas del departamento.

Otro subprograma es el de la EXCELENCIA DOCENTE, cuyo objetivo es mejorar los niveles de competencia de los docentes en áreas básicas, mediante procesos de formación de competencias en las diferentes áreas del saber, que les permitan ejercer su profesión, implementando un plan territorial de formación docente, diseñado y con garantía de financiación.

El subprograma denominado “HACIA UN CALDAS MULTILINGÜE”; pretende implementar estrategias que fortalezcan y mejoren las competencias comunicativas de los docentes y estudiantes del departamento desde la básica primaria, a través de una ruta de mejoramiento institucional que actúe en armonía con el plan decenal de educación y los programas diseñados por el Ministerio de Educación Nacional.

Además el plan contempla diferentes estratégicas encaminadas a fortalecer la ETNOEDUCACIÓN, cuyo objetivo es brindar asesoría y acompañamiento técnico a las comunidades étnicas de Caldas para la constitución, acreditación e inscripción de programas de una institución educativa para el trabajo y desarrollo humano, atendiendo los usos, costumbres y cultura propia de dichas comunidades, con énfasis en una educación bajo principios de multiculturalidad; mediante la formación de 100 docentes Etnoeducadores en lengua Embera Bedea.

Existen otros programas que fortalecen la formación de docentes como es el PROGRAMA DE BANDAS SINFÓNICAS del departamento, así como procesos relacionados con el mejoramiento de las prácticas pedagógicas, como los programas de DIPLOMADOS encaminados al mejoramiento de la estructuración del PEI, Planes Lectores y las Mallas Curriculares de las Instituciones Educativas.

Así mismo el Plan de Desarrollo 2024-2027, contempló algunas metas, a fin de dar cumplimiento;

Tabla 17. Metas Plan de Desarrollo 2024-2027. Sector Educación

COMPONENTE ESTRATÉGICO SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PLAN DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL “CALDAS 2024-2027”						
Línea estratégica	Sostenibilidad social y humana					
Sector:	EDUCACIÓN					
Programa	Calidad, cobertura y fortalecimiento de la educación inicial, preescolar, básica y media					
Responsable:	Secretaría de Educación					
Objetivo	Garantizar a la población del departamento de Caldas una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante la vida.					
Subprograma	Cobertura y permanencia educativa					
Objetivo	Garantizar el acceso y permanencia de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes a la educación preescolar, básica y media					
Objetivo	Generar estrategias orientadas al acompañamiento de las Instituciones Educativas, en pro del mejoramiento de la calidad educativa en el Departamento de Caldas.					
Metas de Producto	Producto	Medido a través de	Indicador de producto	de	Línea Base 2023	Meta cuatrienio
Capacitar en el cuatrienio a docentes en las diferentes áreas del saber y/o en el enfoque STEM.	Servicio de fortalecimiento a las capacidades de los docentes de educación Inicial, preescolar , básica y media	Número de docentes y agentes educativos	Docentes y agentes educativos de educación inicial, preescolar, básica y media beneficiados con estrategias de mejoramiento de sus capacidades	y	1794	2794

Capacitar a docentes y directivos docentes en la enseñanza de la lengua materna embera a educadores indígenas de las Instituciones Educativas que atienden dicha población.	Servicio de fortalecimiento a las capacidades de los docentes de educación Inicial, preescolar , básica y media	Número de docentes y agentes educativos	Docentes y agentes educativos de educación inicial, preescolar, básica y media beneficiados con estrategias de mejoramiento de sus capacidades	400	400
Formar en inglés y/o enfoque STEM a estudiantes de preescolar, básica primaria, media y ciclos complementarios de las ENS.	Servicio educativo de promoción del bilingüismo	Número de estudiantes	Estudiantes beneficiados con estrategias de promoción del bilingüismo	12703	13103
Beneficiar a docentes en procesos y planes de formación que posibiliten el aprendizaje o mejoramiento del dominio del nivel de una lengua extranjera, el mejoramiento de las prácticas de aula, la renovación metodológica para la enseñanza de otra lengua y el fomento a la implementación del currículo sugerido de otra lengua.	Servicio educativo de promoción del bilingüismo para docentes	Número de docentes	Docentes beneficiados con estrategias de promoción del bilingüismo	2799	2400
Mantener en las Instituciones Educativas la implementación de Proyectos Pedagógicos Transversales.	Documentos de planeación	Número de documentos	Documentos de planeación para la educación inicial, preescolar, básica y media emitidos	161	161
Implementar estrategias de innovación educativa en instituciones educativas oficiales del departamento	Servicios de apoyo a la implementación de modelos de innovación educativa	Número de establecimientos educativos	Establecimientos educativos apoyados para la implementación de modelos de innovación educativa	0	60
Nivelar anualmente a los niños de básica primaria en los procesos de lectura	Servicio de fomento para la permanencia en	Número de personas	Personas beneficiarias de estrategias de permanencia	0	1200

	programas de educación formal				
Mitigar, superar o prevenir daños e impactos psicológicos o emocionales de los estudiantes del Departamento de Caldas.	Servicio de de fomento para la prevención de riesgos sociales en entornos escolares	Número de entidades	Entidades territoriales con estrategias para la prevención de riesgos sociales en los entornos escolares implementadas	0	161

Fuente. Plan de Desarrollo Departamental 2024-2027

Tabla 18. Metas Plan de Desarrollo 2024-2027. Sector Educación

Línea estratégica	Sostenibilidad social y humana				
Sector:	Educación				
Programa	Calidad, cobertura y fortalecimiento de la educación inicial, preescolar, básica y media				
Responsable:	Secretaría de Educación				
Objetivo	Garantizar a la población del departamento de Caldas una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante la vida.				
Subprograma	Cobertura y permanencia educativa				
Objetivo	Garantizar el acceso y permanencia de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes a la educación preescolar, básica y media				
Metas de Producto	Producto	Medido a través de	Indicador de producto	Línea Base 2023	Meta cuatrienio
Aumentar el número de estudiantes con doble titulación	Servicio de fomento para el acceso a la educación superior	Número de beneficiarios	Beneficiarios de estrategias o programas de fomento para el acceso a la educación superior	2062	2200
Propuestas del Programa de Gobierno Henry Gutiérrez asociados					
Fortaleceremos el acceso y permanencia en educación inicial a través de los programas de alimentación escolar y transporte para garantizar que los niños accedan a la educación desde temprana edad.					
Subprograma	Fortalecimiento de la calidad educativa y la gestión escolar				
Objetivo	Generar estrategias orientadas al acompañamiento de las Instituciones Educativas, en pro del mejoramiento de la calidad educativa en el Departamento de Caldas.				
Metas de Producto	Producto	Medido a través de	Indicador de producto	Línea Base 2023	Meta cuatrienio
Capacitar en el cuatrienio a docentes en las diferentes áreas del saber y/o en el enfoque STEM.	Servicio de fortalecimiento a las capacidades de los docentes de educación Inicial, preescolar, básica y media	Número de docentes y agentes educativos	Docentes y agentes educativos de educación inicial, preescolar, básica y media beneficiados con estrategias de mejoramiento de sus capacidades	1794	2794
Mantener los Comités de Convivencia Escolar a nivel institucional y municipal operando	Servicio de apoyo a la atención integral para la convivencia escolar	Número de sedes	Sedes educativas apoyadas en la implementación de la ruta de atención integral para la convivencia escolar	161	161
Acompañar a las instituciones etnoeducativas con mayor población estudiantil indígena y afrocolombiana, en la	Servicio de acompañamiento para el desarrollo de modelos	Número de modelos	Modelos educativos acompañados	6	18

elaboración e implementación de proyectos educativos comunitarios –PEC e interculturales.	educativos interculturales				
Capacitar a docentes y directivos docentes en la enseñanza de la lengua materna embera a educadores indígenas de las Instituciones Educativas que atienden dicha población.	Servicio de fortalecimiento a las capacidades de los docentes de educación Inicial, preescolar, básica y media	Número de docentes y agentes educativos	Docentes y agentes educativos de educación inicial, preescolar, básica y media beneficiados con estrategias de mejoramiento de sus capacidades	400	400
Formar en inglés y/o enfoque STEM a estudiantes de preescolar, básica primaria, media y ciclos complementarios de las ENS.	Servicios educativos de promoción del bilingüismo	Número de estudiantes	Estudiantes beneficiados con estrategias de promoción del bilingüismo	12703	13103
Beneficiar a docentes en procesos y planes de formación que posibiliten el aprendizaje o mejoramiento del dominio del nivel de una lengua extranjera, el mejoramiento de las prácticas de aula, la renovación metodológica para la enseñanza de otra lengua y el fomento a la implementación del currículo sugerido de otra lengua.	Servicio educativo de promoción del bilingüismo para docentes	Número de docentes	Docentes beneficiados con estrategias de promoción del bilingüismo	2799	2400
Reconocer prácticas pedagógicas exitosas de las Instituciones educativas del departamento.	Servicio de desarrollo de contenidos educativos para la educación inicial, preescolar, básica y media	Número de contenidos educativos	Contenidos educativos para la educación inicial, preescolar, básica y media producidos	253	493
Beneficiar a municipios no certificados en su plan de estudios con la formación musical	Servicio de fomento para la prevención de riesgos sociales en entornos escolares	Número de entidades	Entidades territoriales con estrategias para la prevención de riesgos sociales en los entornos escolares implementadas	26	26
Apoyar técnica y financieramente el programa departamental de bandas estudiantiles de música para garantizar su sostenibilidad	Servicios de apoyo a la implementación de modelos de innovación educativa	Número de establecimientos educativos	Modelos de innovación educativa implementados	82	82

Aplicar estrategias de evaluación a estudiantes para mejorar los resultados de pruebas externas	Servicio de evaluación de la calidad de la educación inicial, preescolar, básica y media	número de estudiantes	Estudiantes evaluados con pruebas de calidad educativa	0	35000
Aumentar el número de estudiantes con conectividad a internet	Servicio de accesibilidad a contenidos web para fines pedagógicos	Número de estudiantes	Estudiantes con acceso a contenidos web en el establecimiento educativo	7000 0	71600
Dotar Sedes Educativas con dispositivos Electrónicos en el cuatrienio	Infraestructura educativa dotada	Número de sedes	Sedes dotadas	810	810
Beneficiar a Escuelas Normales Superiores con plan de aseguramiento de la calidad.	Servicio de aseguramiento de la calidad de la educación superior	Número de procesos	Procesos para el aseguramiento de la calidad de la educación superior adelantados	8	8
Transitar a Escuela Normal Superior la Institución Educativa Marco Fidel Suárez de La Dorada	Servicio de aseguramiento de la calidad de la educación superior	Número de procesos	Procesos para el aseguramiento de la calidad de la educación superior adelantados	0	1
Mantener en las Instituciones Educativas la implementación de Proyectos Pedagógicos Transversales.	Documentos de planeación	Número de documentos	Documentos de planeación para la educación inicial, preescolar, básica y media emitidos	161	161
Realizar asistencias técnicas anualmente, en los procesos de Evaluación y mejoramiento de la calidad educativa, a las Instituciones Educativas.	Servicio de asistencia técnica en educación inicial, preescolar, básica y media	Número de entidades y organizaciones	Entidades y organizaciones asistidas técnicamente	0	161
Realizar la dotación de material didáctico, pedagógico para el aprendizaje significativo	Ambientes de aprendizaje para la educación inicial preescolar, básica y media dotados	Número de ambientes de aprendizaje	Ambientes de aprendizaje dotados	0	161
Nivelar anualmente a los niños de básica primaria en los procesos de lectura	Servicio de fomento para la permanencia en programas de educación formal	Número de personas	Personas beneficiarias de estrategias de permanencia	0	1200
Mitigar, superar o prevenir daños e impactos psicológicos o emocionales de los estudiantes del Departamento de Caldas.	Servicio de fomento para la prevención de riesgos sociales en entornos escolares	Número de entidades	Entidades territoriales con estrategias para la prevención de riesgos sociales en los entornos	0	161

			escolares implementadas		
Propuestas del Programa de Gobierno					
<i>Desarrollaremos un enfoque de cierre de brechas mediante la promoción de la educación de calidad incluyente como estrategia fundamental para asegurar que todos los estudiantes, sin importar su origen socioeconómico, género, etnia o cualquier otra característica, tengan acceso a una educación de calidad e inclusiva que les permita alcanzar su máximo potencial. La promoción de la educación de calidad será una prioridad en todas las etapas del proceso educativo, desde la educación inicial hasta la educación media, para construir una base sólida y equitativa para el futuro de nuestros jóvenes y niños.</i> <i>Implementaremos programas de promoción de la excelencia docente y apoyo a la gestión escolar, brindando capacitación y recursos para mejorar las habilidades pedagógicas y el liderazgo de los educadores.</i> <i>Impulsaremos la incorporación de tecnologías de la información y comunicación en las prácticas pedagógicas, así como la formación de docentes en su uso para enriquecer los métodos de enseñanza. La integración efectiva de las TIC en el aula no solo enriquecerá los métodos de enseñanza, sino que también abrirá un mundo de posibilidades para el desarrollo de habilidades clave en los estudiantes, como el pensamiento crítico, la creatividad, la colaboración y la resolución de problemas.</i> <i>Fortaleceremos la infraestructura educativa estratégica y la dotación de recursos adecuados a las escuelas en nuestro departamento para asegurar un entorno de aprendizaje óptimo y propicio para el desarrollo integral de los estudiantes.</i>					
<i>Implementaremos programas que faciliten la transición de la educación media a la educación superior, ampliando el alcance de los programas Universidad en el Campo y Universidad en tu Colegio, promoviendo la participación de instituciones de educación superior en las diferentes subregiones del Departamento de Caldas. Invertiremos en nuestros estudiantes de educación superior pública subsidiando parte de su matrícula, proyectando la región como un gran Campus Universitario.</i> <i>Desarrollaremos programas para el fortalecimiento del bilingüismo en las escuelas como iniciativa clave para preparar a los estudiantes para un mundo cada vez más interconectado y multicultural. Este enfoque no solo se centra en la enseñanza de otro idioma, sino que busca proporcionar a los alumnos una educación integral que los prepare para enfrentar los desafíos globales y les brinde una ventaja competitiva en su futuro personal y profesional.</i> <i>Fortaleceremos los programas de etnoeducación con un enfoque pedagógico que reconozca y valore la diversidad cultural, promoviendo la identidad, historia, cosmovisión y tradiciones de los diferentes grupos étnicos presentes en nuestro departamento. Con el objetivo de consolidar una educación inclusiva y respetuosa de las particularidades culturales, proponemos un programa integral de fortalecimiento de la etnoeducación en nuestras instituciones educativas.</i>					
Objetivos de desarrollo sostenible relacionados					
ODS 4- Educación de calidad					
Transformaciones Plan Nacional de Desarrollo					
Seguridad humana y justicia social					
Políticas públicas departamentales asociadas					
Política pública de educación ambiental para el departamento de Caldas.					

Fuente. Plan de Desarrollo Departamental 2024-2027

En el marco del fortalecimiento de las comunidades de aprendizaje y de conocimiento, y desde los procesos de investigación que desarrollan las Escuelas Normales Superiores; se conformó la Sociedad Colombiana en Neuroeducación, como organización académica y científica sin ánimo de lucro conformada por personas dedicadas a diferentes actividades en el escenario investigativo, formativo, educativo, comunitario, social y cultural. Se trata de una fundación dedicada a la promoción, transformación y aplicación de la educación fundamentada científicamente, especialmente desde las neurociencias, ciencias naturales y exactas, ciencias sociales y humanas puestas en el escenario de la reflexión, construcción conceptual, teorización, demostración y actuaciones que permitan que la institución educativa, los procesos formativos y la educación en general se fundamente en el acontecer del tiempo presente, los desarrollos tecnológicos, los desarrollos científicos, la dinámica de los territorios y de las comunidades en específico, el acontecer cultural y las decisiones de las comunidades educativas.

Mediante este escenario de participación se generará la reactivación del Grupo de investigación educativa, conformado y liderado por las escuelas normales superiores del departamento con la participación de la Secretaría de Educación del Departamento.

BIENESTAR LABORAL

De igual manera desde las Estrategias para incentivar a los docentes; se encuentran considerados los programas de bienestar laboral tienen como objetivo crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así mismo elevan los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

El plan bienestar docente atiende lo dispuesto en el artículo 19 del Decreto 1567 de 1998, el cual define la obligatoriedad de las entidades en la ejecución de los planes de bienestar. Éste señala: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”, adicionalmente, se establece, desde la normativa el desarrollo de los procesos de inducción y reinducción, con el propósito de generar en los directivos y docentes, contar con actualización de procesos y procedimientos de la entidad territorial y de sus instituciones educativas.

De la misma forma el párrafo del artículo 36 del mencionado decreto establece que “con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.

De acuerdo con la normatividad mencionada anteriormente, y reconociendo la importancia de los programas de bienestar, el plan de Bienestar Laboral tiene como objetivo generar y fortalecer la capacidad institucional y desarrollo de competencias en las Instituciones Educativas de las entidades territoriales certificadas en educación, mediante los resultados de indicadores de seguimiento que sirvan de

referencia para implementar acciones de mejora para la gestión integral del talento humano y específicamente al plan de bienestar de la entidad territorial certificada. Es importante resaltar que el Plan de bienestar docente contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de manera que redunde en el bienestar integral de los maestros y en los resultados de calidad educativa de cada territorio del país. De igual forma, el eje central del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) es el talento humano, por ende, las acciones encaminadas al mejoramiento de la salud física, mental y socioemocional contribuyen a la satisfacción y motivación de los docentes.

Tabla 19. Estrategias bienestar laboral

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCION
ENCUENTRO RECTORES	4 ENCUENTROS SUB REGIONAL DE RECTORES	4 encuentros (Victoria, Salamina y Riosucio y Chinchiná) Estación agua y café, dos refrigerios y un almuerzo, sonido, ayudas audiovisuales, exposición de cada uno de los jefes de unidad y asesoría Responsabilidad laboral extracontractual.
CELEBRACIÓN DEL MAESTRO	DIA Exaltación a los mejores docentes, directivos docentes del Departamento	Exaltación a los mejores docentes, directivos docentes que se destaquen en su labor docente durante la vigencia. Mediante circular se dieron los parámetros para elegir en cada municipio al mejor Rector y docente.
CELEBRACIÓN DIA DEL DIRECTIVO DOCENTE	Hacer un homenaje a los directivos docentes de la SED Caldas en su día	Propiciar un encuentro en el que puedan compartir experiencias entre los docentes orientadores, además de generarles un espacio de recreación y esparcimiento
INDUCCION	Capacitación Temas De Seguridad Social, Laboral, Disciplinarios, Generalidades De La S.E.D.	Se citaron a través de circular a los docentes y directivos que ingresaron durante a vigencia 2024
REINDUCCION	Capacitación en procesos que requieren fortalecer para su mejora	Se realizó reinducción a un número importante de docentes y administrativo en diferentes temas.
TALLER PREPENSIONADOS	Generar una visión de realización y crecimiento personal, así como también de adquirir mejores hábitos saludables al momento de ser pensionado; aprendiendo a asumir nuevos retos	Se programa un taller de formación y preparación para la vida pensional con una actividad dirigida por el funcionario del Ministerio de Educación Nacional
ENCUENTRO FOLCLORICO CULTURAL	Y Cumplir lineamientos del MEN	Se realizaron las eliminatorias subregionales y luego la eliminatoria departamental con la secretaria de Educación de Manizales y se seleccionó al mejor grupo de danza, música, narración oral, pintura y teatro.
PROGRAMA DE SALUD EMOCIONAL	Mejorar las condiciones de la salud mental y emocional de docente directivos docentes y administrativos de la SED Caldas	Actividades de salud mental con profesional en el área

	JORNADA PEDAGOGICA DE LA SALUD MENTAL DEL MAGISTERIO DE CALDAS	Generar espacios que contribuyan a mejorar la salud mental de nuestros docentes, directivos docentes y administrativos los invita a participar de la jornada de salud mental
JUEGOS DEPORTIVOS	Cumplir lineamientos del MEN	Participación de docentes, directivos y administrativos en las justas deportivas organizadas por el MEN
CELEBRACION DIA DEL DOCENTE ORIENTADOR	Hacer un homenaje a los docentes orientadores en su día mediante el II Encuentro de docentes orientadores de la SED Caldas.	Propiciar un encuentro en el que puedan compartir experiencias entre los docentes orientadores, además de generarles un espacio de recreación y esparcimiento

Fuente: Plan de Bienestar Laboral Sed.Caldas 2024

PLAN OPERATIVO PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE

El Plan Operativo, se encuentra basado en el Plan Indicativo como instrumento de planeación estratégica que complementa y contribuye a especificar el alcance de las disposiciones contenidas en el Plan de Desarrollo Territorial (PDT), constituyéndose en el insumo principal para establecer el nivel de cumplimiento y avance en relación con la implementación de este. Su elaboración, a partir de la parte estratégica y del Plan Plurianual de Inversiones del PDT, contribuye a aclarar y precisar las metas que quedaron en el PDT aprobado, posibilitando así el seguimiento y evaluación (SyE) a la ejecución de estas.

No obstante, es importante aclarar que a través del PI no pueden incluirse/ eliminarse programas o metas del Plan de Desarrollo, dado que cualquier modificación que la Administración Pública Territorial requiera efectuar debe hacerse a través de Ordenanza Departamental o Acuerdo Municipal, según corresponda. (Guía para la elaboración Del plan indicativo, DNP)

El Plan Territorial de Formación docente se ejecuta de acuerdo con el plan de Desarrollo Departamental; sin embargo, en términos concretos y puntuales de la Secretaría de Educación, se plantea el plan operativo anual, con el propósito de hacer seguimiento a las acciones que se realizan año a año y así poder realizar los cambios a que haya lugar de acuerdo con la formación que se plantea.

Al presente plan territorial se anexa el plan de acción de la secretaría de educación para la presente vigencia;

Tabla 20. Plan Operativo Formación Docente

DIPLOMADO/FORMACIÓN	ENTIDADES ALIADAS	AVANCE
Diplomado “Ser Maestro hoy”	Sed. Caldas-Universidad de Manizales	42
Diplomado DUA (Diseño Universal de Aprendizaje).	Ministerio de Educación y la Pontificia Universidad Javeriana.	48
Diplomado “Desafíos de una escuela diversa para la ruralidad”.	Ministerio de Educación-Escuela Normal Superior Sagrado Corazón de Riosucio -Universidad de Caldas.	26
Programa de formación “Maestros Formando Maestros desde la Interculturalidad”	Ministerio de Educación - Escuela Normal Superior Rebeca Sierra Cardona de Anserma - Fundación Comune.	30
Maestro de Maestros: Proceso de Enseñanza TICS e Investigación.	Universidad Nacional.	111
Diplomado en Pedagogía: Con Enfoque STEM.	Universidad EAFIT.	20
Cuarta Etapa Macroproyecto de Formación docente: “Despliegue Institucional de los Proyectos Pedagógicos Transversales (PPT) en un Proyecto Pedagógico Conjunto Común de Síntesis (PPCCS)”	Sed. Caldas – Phd. Diego Villada Osorio.	240
Curso Certificado Brayle	Universidad de Manizales	14
Diplomado Educación Inicial	Universidad de Manizales	28
TOTAL, DOCENTES EN PROCESO DE CAPACITACIÓN		559

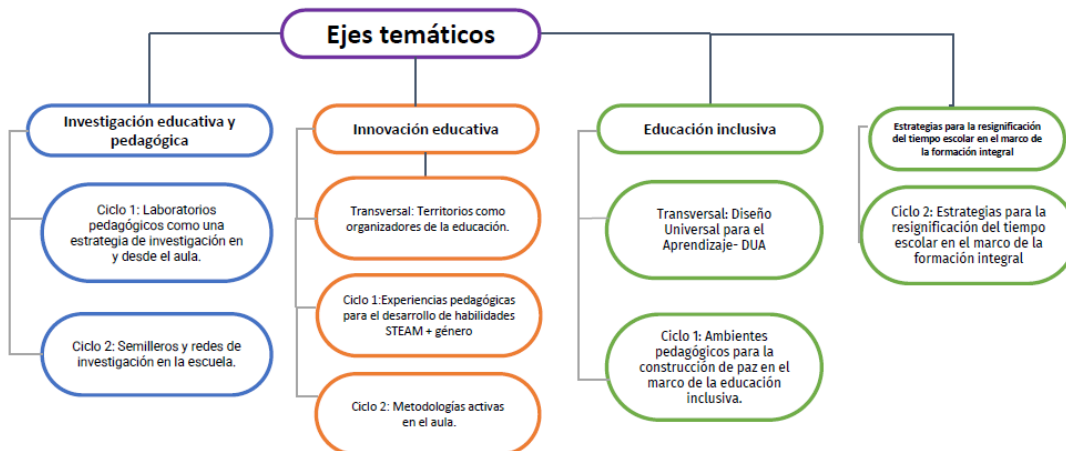
Fuente. Elaboración propia

Ilustración 39. Convocatoria Formación Continua MEN. Docentes de Educación Inicial, básica primaria y primer grado de básica secundaria



Fuente. Ministerio de Educación Nacional

Ilustración 40. Propuesta Temática programas de formación docente



Fuente. Ministerio de Educación Nacional

La Secretaría de Educación de Caldas viene desarrollando alianzas estratégicas con las diferentes universidades de la región a fin de realizar procesos de formación docente para los docentes de la ETC Caldas

Para el presente plan territorial de formación docente, se tiene contemplado implementar instrumentos de medición que permitan verificar el nivel de satisfacción de los participantes en las mismas, así como el grado de pertinencia de la oferta de formación impartida en razón al valor agregado que estas tienen para la práctica docente, para los procesos de investigación, para el quehacer institucional.

Actualmente, se cuenta en el Sistema de Gestión de Calidad con el procedimiento de formación docente, a través del cual se aplica el instrumento MC-FO-15 denominado Evaluación de programas de formación docente, mediante el cual se evalúan aspectos fundamentales de la satisfacción.

Cuyo objetivo es conocer la pertinencia y la calidad del programa de formación ofertados y que fueron recibidos efectivamente; con el fin de contribuir a su mejora continua, dando respuesta a las necesidades de actualización, innovación e investigación en los diferentes ámbitos administrativos, académicos, pedagógicos y deontológicos.

Pertinencia de la modalidad de formación:

- ✓ Relación del proceso formativo con las áreas(s) asignados en la Institución Educativa
- ✓ Manejo virtual del aprendizaje, metodología, asesorías y contenidos temáticos
- ✓ Coherencia de la formación con las características socioculturales de su región, Institución educativa y grupos a cargo donde orienta en su área(s)

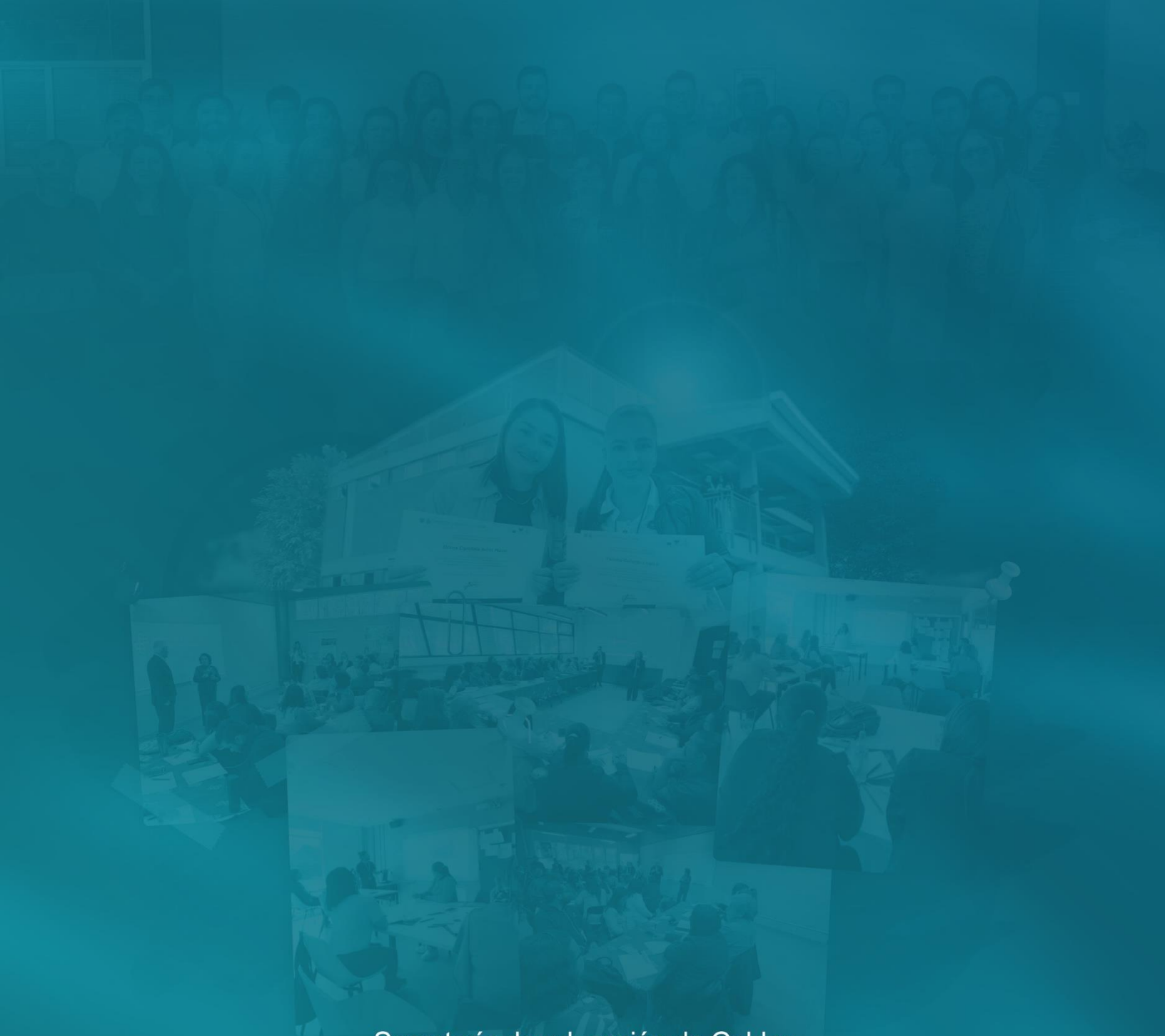
Calidad de la modalidad de formación:

- ✓ Aporte de nuevos conocimientos, aprendizajes y herramientas para su ejercicio pedagógico

- ✓ Relación de los contenidos abordados y material de estudio con la práctica en el aula
- ✓ Cumplimiento de las expectativas iniciales de formación en relación con las temáticas abordadas y la experticia de los facilitadores

Aspectos complementarios de la modalidad de formación:

- ✓ Correspondencia entre los contenidos programados y los contenidos orientados por los facilitadores
- ✓ Aporte de los logros obtenidos a la innovación en el aula
- ✓ Fortalecimiento de la investigación dentro y fuera del aula
- ✓ Pertinencia en el ambiente de aprendizaje, el manejo del tiempo y las ayudas educativas



Secretaría de educación de Caldas
Cra 21 entre calles 22 y 23 Edificio licorera
Teléfonos: (57) 6 - 8982444 ext. 2600 - 2601
Línea amiga: 018000932310
atencionalciudadano@sedcaldas.gov.co
Manizales, Caldas

www.educacion.caldas.gov.co

 @sedcaldasoficial  @sedcaldas  @EducacionCaldas  @gubernaciondecaldas9025



Secretaría de
EDUCACIÓN