

**PLAN TERRITORIAL DE
CAPACITACION Y FORMACION
DOCENTE 2024-2027**

**Alcaldía Municipal
de Yopal**





PRESENTACIÓN	9
UBICACIÓN GEOGRAFICA.....	9
ASPECTOS DEMOGRÁFICOS	13
GENERALIDADES DE LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN	15
De la Institucionalidad	15
Visión	15
De La Secretaría De Educación	16
NORMATIVIDAD.....	17
CARACTERIZACION DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES	19
Nivel De Formación Educativo Del Personal Docente En La ETC Yopal.....	25
EVALUACIÓN	30
Evaluación Externa.....	30
Evaluación Interna.....	52
EVALUACIÓN DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES.....	52
ruta de MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	66
Gestión Directiva	68
Gestión Académica	69
Gestión Administrativa Y Financiera	70
Gestión Comunitaria.....	70
DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE FORMACION Y CAPACITACION DOCENTE.....	71
RESULTADOS	73
CONCLUSIONES.....	89
OBJETIVO GENERAL DE FORMACIÓN DOCENTE.....	89
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	90
ESTRATEGIAS PARA LA FORMACIÓN DOCENTE.....	90
METAS DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE.....	91



PLAN OPERATIVO DE FORMACION CAPACITACION Y ACTULIZACION DOCENTE 2024-2027 92

ANALISIS DE VIABILIDAD 93

ALIANZAS PARA EL DESARROLLO DEL PTFD 93

ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN DEL PTFD 94

Control de Cambios 94



ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Localización geográfica Yopal 10

Ilustración 2 Municipio de Yopal 10

Ilustración 3 Parque Resurgimiento de Yopal..... 11

Ilustración 4 Parque Francisco de Paula Santander de Yopal 11

Ilustración 5 División política Municipio de Yopal..... 11

GRAFICAS

Grafica 1 Población Total Municipio de Yopal	14
Grafica 2 Población desagregada por sexo y área 2024	14
Grafica 3 Distribución de Docentes Por Nivel	25
Grafica 4 Nivel de formación de los docentes de preescolar	26
Grafica 5 Nivel de Formación Docentes de primaria.....	27
Grafica 6 Nivel de Formación Docentes de primaria.....	28
Grafica 7 Resultados comparativos de las cinco áreas evaluadas 2022 vs 2023	33
Grafica 8 comparativos de las cinco áreas evaluadas 2022 al 2023.....	34
Grafica 9 Comparativo Lectura Crítica EE Oficiales 2022 - 2023.....	36
Grafica 10 Comparativo Lectura Crítica EE No Oficiales 2022 al 2023.....	37
Grafica 11 Lectura Crítica: comparativo por grupos agregados	38
Grafica 12 Comparativo 2022 vs 2023 Matemáticas IE Oficiales.....	40
Grafica 13 Comparativo Matemáticas Instituciones No oficiales 2022-2023	41
Grafica 14 Comparativo Matemáticas EE No Oficiales, grupos agregados.....	42
Grafica 15 Comparativo Ciencias Sociales y Ciudadanas Instituciones Oficiales de Yopal 2022-2023	43
Grafica 16 Ciencias Sociales y Ciudadanas Instituciones No Oficiales de Yopal 2022-2023.....	44
Grafica 17 Ciencias Sociales y Ciudadanas: comparativo por grupos agregados.....	45
Grafica 18 Comparativo Ciencias Naturales, IE Oficiales 2022 vs 2023	46
Grafica 19 Comparativo 2022 vs 2023 Ciencias Naturales, IE No Oficiales.....	47
Grafica 20 Ciencias Naturales: comparativo por grupos agregados	48
Grafica 21 Comparativo 2022 vs 2023 Inglés, IE Oficiales	49
Grafica 22 Inglés Instituciones No Oficiales de Yopal 2022-2023.....	50
Grafica 23 Inglés: comparativo por grupos agregados, porcentajes por niveles de desempeño 2023.....	51
Grafica 24 Género de los docentes y directivos docente	73
Grafica 25 Rango de edad de los docentes y directivos docentes.....	74
Grafica 26 Tipo de vinculación laboral de los docentes y directivos docentes.	74
Grafica 27Tiempo de vinculación de los docentes y directivos docentes en la ETC.	74
Grafica 28 Nivel de formación de docentes y directivos docentes.	75
Grafica 29 Conocimiento del plan territorial de formación docente 2020-2023.	76



Grafica 30 Beneficiarios de cursos de formación docente.	77
Grafica 31 Beneficiarios de cursos de formación docente.	78
Grafica 32 Participación según el tipo de formación	78
Grafica 33 Educación. Formal	79
Grafica 34 Apoyo para la formación de docentes y directivos docentes.	80
Grafica 35 Preferencia para la formación de docentes y directivos docentes.	80
Grafica 36 Preferencia para la formación de docentes y directivos docentes.	82
Grafica 37 Formación en los últimos cinco (5) años.	82
Grafica 38 Tipo de formación realizada.	83
Grafica 39 Expectativas referente a los procesos de formación.	83
Grafica 40 Percepción	84
Grafica 41 Proceso de formación en contexto territorial	85
Grafica 42 Seguimiento a los procesos de formación.	85
Grafica 43 Seguimiento a los procesos de formación.	86
Grafica 44 Seguimiento a los procesos de formación.	86
Grafica 45 Aplicación de los procesos de formación.	87
Grafica 46 Impacto de los procesos de formación.	88
Grafica 47 Impacto de los procesos de formación.	88



TABLAS

Tabla 1 Comunas municipio de Yopal.	11
Tabla 2 División Política Urbana.....	12
Tabla 3 División política rural.....	13
Tabla 4 Total planta de cargos pagada con recursos del Sistema General de Participaciones..	20
Tabla 5 Distribución de planta de docentes y directivos docentes 2024	20
Tabla 6 Distribución por cargo, régimen y área de desempeño	24
Tabla 7. Distribución por nivel educativo de Formación en la planta de personal	26
Tabla 8 Índice general y clasificación de las IE oficiales de Yopal, 2023	31
Tabla 9 Promedio general 2021 a 2023.....	32
Tabla 10 Promedios de las cinco áreas evaluadas de 2019 a 2023	32
Tabla 11 comparativos de las cinco áreas evaluadas 2022 al 2023	34
Tabla 12 Lectura Crítica: comparativo por grupos agregados.....	38
Tabla 13 Comparativo Matemáticas EE No Oficiales, grupos agregados	42
Tabla 14 Ciencias Sociales y Ciudadanas: comparativo por grupos agregados	45
Tabla 15 Ciencias Naturales: comparativo por grupos agregados.....	48
Tabla 16 Inglés: comparativo por grupos agregados, porcentajes por niveles de desempeño 2023.	51
Tabla 17 Tasa de reprobación.....	52
Tabla 18 Docentes y Directivos Docentes Evaluados IEO.....	56
Tabla 19 Porcentaje de Docentes de Aula ubicados en las categorías Sobresalientes y satisfactorias según competencias de la Gestión Académica.....	58
Tabla 20 Porcentaje de Docentes de Aula ubicados en la categoría sobresaliente y satisfactoria según competencias de la Gestión Administrativa:.....	58
Tabla 21 Porcentaje de docentes de aula ubicados en la categoría sobresaliente y satisfactoria según competencias de la gestión comunitaria	59
Tabla 22 Número de Docentes de Aula ubicados en las categorías a evaluar – Competencias Comportamentales	59
Tabla 23 Porcentaje de Docentes Orientadores ubicados en las categorías sobresalientes y satisfactorias según competencias de la Gestión Directiva	60
Tabla 24 Número de Docentes Orientadores ubicados en las categorías a evaluar – Gestión Académica.	61



Tabla 25 Número de Docentes Orientadores ubicados en las categorías a evaluar – Gestión Comunitaria.....	61
Tabla 26 Número de Docentes Orientadores evaluados en competencias comportamentales..	62
Tabla 27 Coordinadores evaluados Gestión Directiva	62
Tabla 28 Coordinadores evaluados en Gestión Académica	62
Tabla 29 Número de Coordinadores – Gestión Administrativa	62
Tabla 30 Número de Coordinadores – Gestión Comunitaria.....	63
Tabla 31 Número de Coordinadores evaluados en las competencias comportamentales	63
Tabla 32 Rectores evaluados en el Municipio de Yopal.....	64
Tabla 33 Número de Rectores – Gestión Académica	64
Tabla 34 Número de rectores – Gestión Administrativa.....	65
Tabla 35 Número de Rectores – Gestión Administrativa y Financiera.	65
Tabla 36 Número de Rectores – Comportamentales	65
Tabla 37 Gestión Directiva	68
Tabla 38 Gestión Académica	69
Tabla 39 Gestión Administrativa y Financiera.....	70
Tabla 40 Gestión Comunitaria.....	71
Tabla 41 Ficha Técnica Encuesta Diagnostica	72
Tabla 42 Plan Operativo PTDF 2024-2027	92



Este Plan Territorial de Formación y actualización para docentes, directivos docentes, busca integrar, potenciar y aunar los esfuerzos de la Secretaría de Educación y la Administración Municipal han plasmado en el plan de desarrollo “YOPAL PARA TODOS 2024-2027” dentro del DESAFÍO 4. TODOS POR UN YOPAL INCLUYENTE Y PARTICIPATIVO EN LO SOCIAL en el que para el sector educativo se estableció el “PROGRAMA: YOPAL EDUCADA CON CALIDAD, PERTINENCIA Y OPORTUNIDAD PARA TODOS”. Con el cual se pretende fortalecer la calidad educativa a través de la capacitación actualización docente: Formación de alto nivel (Especialización, maestrías en investigación, doctorados y cursos cortos especializados).

La intención es atender a las necesidades del medio, a los contextos y realidades presentes en el territorio. También alineados a las apuestas del PND *poder pedagógico popular* sobre la eficacia de políticas y programas de formación que se originan en la reflexión de los propios maestros y maestras sobre sus prácticas pedagógicas y la incidencia que estas tienen en el mejoramiento de la calidad educativa, en la generación de escenarios escolares de convivencia participativa y en el fortalecimiento de la mediación pedagógica.

En este sentido, el Comité Territorial de Formación Docente, conformado por representantes de los docentes, directivos e instituciones de educación superior, tiene como fin a partir de su participación activa, ser el órgano asesor para la Secretaría de Educación en la identificación y análisis de las prioridades de actualización, capacitación y formación de los maestros y maestras, brindando estrategias que permitan el mejorar el desarrollo de su labor. El Comité se constituye en el principal garante de la implementación del Plan Territorial de Formación Docente para el Municipio de Yopal.

UBICACIÓN GEOGRAFICA

El Municipio de Yopal, capital del Departamento de Casanare, se encuentra ubicado en la región Oriental del país conocido como región de la Orinoquia en estribaciones de la cordillera Oriental; dista a 387 km de la capital del país de donde se conecta por vías del orden nacional; a una altura de 350 msnm. Está ubicada a 387 km de Bogotá D.C, y a 250 km de Villavicencio. Situado en la vertiente del meta en la hoya hidrográfica del río Cravo sur, sus coordenadas son 5° 20'. La capital



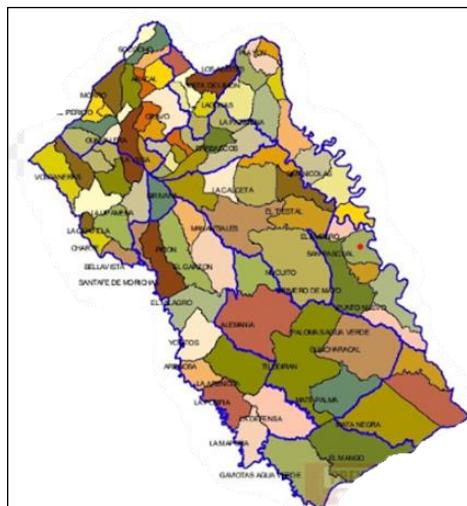
se localiza al noroeste del municipio sobre la franja de piedemonte de la cordillera oriental. Su temperatura media es de 26 ° C. Tiene una extensión en el área urbana de 2.771 km².

Yopal es la ciudad capital del departamento colombiano de Casanare, ubicada cerca del río Cravo Sur, en el piedemonte de la cordillera Oriental. Por su topografía el municipio presenta tres pisos térmicos, cuyas áreas son: Cálido 1.906 km², Medio 106 km² y Frío 25 km².

Ilustración 1 Localización geográfica Yopal



Ilustración 2 Municipio de Yopal



Para la elaboración de la cartografía rural se utilizó el límite consultado en el Instituto Geográfico Agustín Codazzi IGAC, en la oficina de deslindes, el cual cubre un territorio equivalente a: 2.771 Km², de este gran total, tan solo 10,47 Km² corresponden a la cabecera municipal. Esto indica que cerca de 2.760,53 Km², corresponde a suelos ubicados en el área rural.

Extensión área urbana: 10,47 km²

Extensión área rural: 2.760,53 km²

Su extensión total es de: 2.771 km²



Ilustración 4 Parque Francisco de Paula Santander de Yopal



Ilustración 3 Parque Resurgimiento de Yopal



Ilustración 5 División política Municipio de Yopal

El Municipio de Yopal se encuentra conformado en el área urbana por siete comunas: **Ciro Reina**, **Calixto Zambrano**, **Clelia Riveros de Prieto**, **Ciudad Campiña**, **Javier Manuel Vargas Granados**, **Llano Lindo** y **Juan Nepomuceno Moreno**.

En la parte rural por once corregimientos: **La Chaparrera**, **Mata Limón**, **El Morro**, **El Charte**, **Morichal**, **Tilodiran**, **Punto Nuevo** y **Tacarimena**, **Quebradaseca**, **Alcaraván – La Niata** y **El Taladro**.

Tabla 1 Comunas municipio de Yopal.

COMUNA	NOMBRE COMUNA
I	Ciro Reina
II	Calixto Zambrano
III	Clelia Riveros de Prieto
IV	Ciudad Campiña
V	Javier Manuel Vargas Granados
VI	Llano Lindo
VII	Juan Nepomuceno Moreno

Fuente Municipio de Yopal



Tabla 2 División Política Urbana

DIVISION POLITICA URBANA	
COMUNA	BARRIOS
Comuna I Ciro Reina	Bello Horizonte, Brisas del Cravo, El Centro, El Estero, El Porvenir, La Corocora, La Pradera, Los Libertadores, Luis Hernández Vargas, Rincón de la Pradera, San Martín
Comuna II Calixto Zambrano	Bicentenario, Camoruco, Caribabare, Ciudad Jardín, Dalel Barón, El Mastranto, El Oasis, El Remanso, El Salitre, El Triunfo, La Floresta, Los Andes, Los Helechos, Los Héroes, Los Rosales, María Milena I, María Milena II, Primavera, Unión San Carlos, Villa Benilda, Villa del Sol, Villa María
Comuna III Clelia Riveros de Prieto	26 de mayo, Aerocivil, El Gaván, El Recuerdo, La Independencia, Los Yopos, María Paz, Barrio Provienda, San Pedro, Veinte de Julio
Comuna IV Ciudad Campiña	Bella Vista, Comfaboy, El Alcaraván, El Bosque, El Paraíso, El Yarumo, La Campiña, La Esperanza, La Florida, La Unidad, Las Palmeras, Los Almendros, Los Esteritos, Luis María Jiménez, Primero de Mayo, Santa Elena Barrio Villa Rocío
Comuna V Javier Manuel Vargas Granados	Bella Vista, Cunaguaros, El Fical, El Garcero, El Portal, Laguito, Los Álamos, Los Almendros, Los Naranjos, Maranatha, Nuevo Milenio, Progreso I, Progreso II, Progreso III, San Mateo, Villa Nelly
Comuna VI Llano Lindo	Llano Lindo, León de Oro, Arrayanes, Santa Rita, Villa Flor, Villa Nariño, Ciudad Berlín, Siete de Agosto.
Comuna VII Juan Nepomuceno Moreno	Zona Nororiental de Yopal

Fuente Municipio de Yopal



Tabla 3 División política rural

NOMBRE CORREGIMIENTO	NÚMERO DE VEREDAS
El Charte	12
El Morro	18
Mata de Limón	6
La Chaparrera	6
Alcaraván La Niata	10
Morichal	12
Quebrada Seca	3
Tilodirán	7
Tacarimena	8
Punto Nuevo	6
El Taladro	4

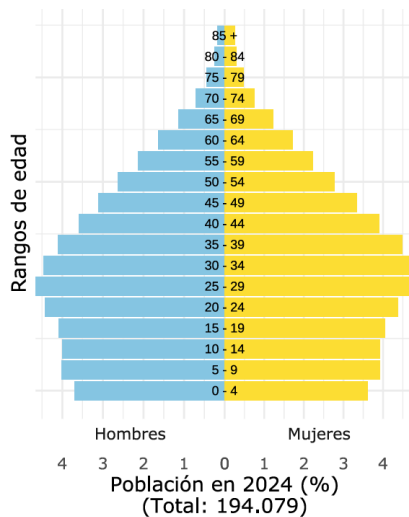
Fuente Municipio de Yopal

Por su topografía, el municipio de Yopal presenta tres pisos térmicos cuyas áreas son: Cálido 1.906 Km², Medio 106Km² y Frio con 25Km² es de resaltar que el área con temperatura fría es en menor proporción de aquellas que presentan temperaturas cálidas esto atiende a que la temperatura en general para el municipio de Yopal; se describa en cálido tropical, con variaciones promedias desde 18 °C en los meses de mayo, junio y julio, y 28 °C en febrero, con temperatura media anual de 26 °C. Los meses de abril, mayo, junio y julio son meses que presentan humedad relativa mayor, de 75%, diciembre, enero, febrero y marzo son los meses más soleados y más secos, con humedad entre 60 y 75%. Esto se debe a las precipitaciones que llegan el clima y sobrepasar los 500 mm en los meses de abril, mayo, junio y julio.

ASPECTOS DEMOGRÁFICOS

En el año 2024, la estructura demográfica de Yopal, según DANE (con actualización post Covid-19), muestra que el 48% de la población es menor de 28 años, es decir, se tiene una alta proporción de población joven; el 43% entre 29 y 59 años y el 9% mayor de 60 años. Adicionalmente, el 49% de la población son hombres y 51% mujeres. La población actual es de 194.079 habitantes según datos estimados para el 2024 (Fuente DNP).

Grafica 1 Población Total Municipio de Yopal

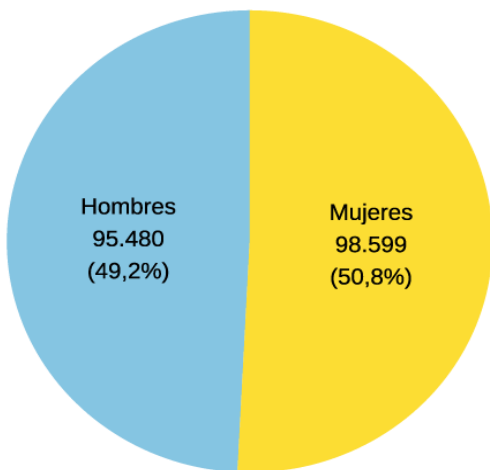


Fuente: TerriData 2024

Grafica 2 Población desagregada por sexo y área 2024

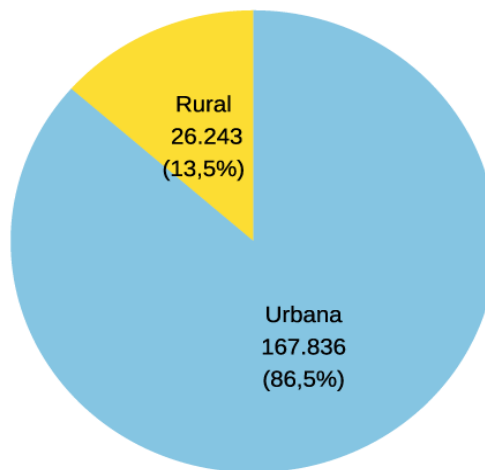
Población desagregada por sexo (2024)

Fuente: DANE - Proyecciones de población con base en el Censo 2018.



Población desagregada por área (2024)

Fuente: DANE - Proyecciones de población con base en el Censo 2018.



Fuente: TerriData 2024

En efecto, junto a la población censada, hay un estimativo numérico de 13.328 pre-registros de población migrante proveniente de Venezuela, equivalente al 50.34% de la población venezolana en todo el Departamento y cerca del 7% del total de población de la Ciudad, de acuerdo con cifras



suministradas por la Secretaría de Gobierno Municipal, con base en informe de Migración Colombia (diciembre de 2023). Esta población, en su mayoría en condiciones vulnerables, ha impactado las demandas de servicios sociales y traído nuevas tensiones a la Ciudad.

GENERALIDADES DE LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN

De la Institucionalidad

Visión

La alcaldía de Yopal para el 2035 se proyecta como una administración ágil, transparente y eficiente, caracterizada por procesos simplificados y altos estándares calidad. Contaremos con un sistema integral de control robusto y servidores públicos íntegros que actúan con principios de honestidad, compromiso, respeto, justicia, diligencia, pertinencia y prudencia. Nuestra institución se fortalecerá con firmeza, manteniendo al ciudadano como eje de la gestión pública, articulando los esfuerzos de diversos actores en la planificación y ejecución del desarrollo local. Con elevados niveles de participación ciudadana, convertiremos a Yopal en una ciudad moderna conectada y competitiva, orientada hacia el desarrollo sostenible y equitativo. Aspiramos a que Yopal sea reconocida como un territorio próspero, atractivo, ordenado y una sociedad cívica responsable, educada y en paz.

Política de Calidad

En Alcaldía de Yopal nos esmeraremos por ofrecer y entregar bienes y servicios de manera incluyente y participativa, alineados con las expectativas de la ciudadanía, los requisitos de calidad y el marco legal vigente. Nuestro objetivo es alcanzar una administración ágil, transparente y eficiente, con procesos simplificados y servidores públicos íntegros, que laboren en ambientes seguros y saludables.

Estamos comprometidos con la mejora continua del Sistema de Gestión de Calidad, asegurando que esta política esté debidamente documentada, comunicada entendida y aplicada en todos los niveles de la organización. La política estará disponible para todas las partes interesadas pertinentes, reflejando nuestro firme compromiso con la excelencia en el servicio y la satisfacción de las necesidades de nuestra comunidad.



Las entidades territoriales certificadas de conformidad con lo establecido en la Ley 715 de 2001, tienen la competencia de administrar el servicio educativo en su jurisdicción, garantizando su adecuada prestación en condiciones de cobertura, calidad y eficiencia. Lo anterior implica planificar, organizar, coordinar, distribuir recursos (humanos, técnicos, administrativos y financieros) y ejercer el control necesario para garantizar eficiencia, efectividad y transparencia en el servicio ofrecido conforme el artículo 153 de la Ley 115 de 1994, mejorando la oferta a los estudiantes actuales y ampliando la cobertura, de manera que se atienda en 100% de la población en edad escolar.

En este marco de acción, no solo es importante organizar y distribuir la planta de personal docente, directivo docente y administrativa, de acuerdo con las necesidades del servicio, aplicando las políticas y lineamientos establecidos tanto por el gobierno nacional como por los gobiernos locales, de acuerdo con la realidad regional.

Así mismo, el fortalecimiento de los establecimientos educativos implica asistencia técnica y asesoría permanente, capacitación pertinente y asignación de los recursos necesarios para garantizar el funcionamiento de todos y cada uno de los establecimientos de su jurisdicción, independiente del tamaño de la infraestructura y de la matrícula que atiendan.

La Secretaría de Educación Municipal, entidad territorial certificada ante el Ministerio de Educación Nacional, tiene como objetivo principal establecer, en coordinación con el alcalde, la formulación, dirección, desarrollo y ejecución de las políticas en materia de Educación, teniendo en cuenta las políticas nacionales, departamentales y municipales, directivas ministeriales, normas legales, estatutarias y reglamentarias vigentes, para favorecer el uso eficiente de los recursos y mejora sustancial del servicio educativo en la Administración Central Municipal y su área de influencia. Igualmente, la SEM formulará políticas, estrategias y programas para el sector educativo, de conformidad con la legislación vigente y propendiendo por la cobertura, el mejoramiento de la calidad y la eficiencia de la educación de servicio educativo en el Municipio de Yopal.



NORMATIVIDAD

En el marco normativo, se recogen las principales normas que le dan sustento jurídico al PTFD; y el marco institucional, que brinda la información y los acuerdos de las entidades, organizaciones o instituciones aliadas, para el desarrollo de las acciones propuestas en el PTFD.

En este marco normativo se establecen las leyes, decretos, normas y acuerdos que de orden internacional, nacional, departamental y municipal dan sustento legal a la propuesta del PTFD de Yopal.

En este orden la Constitución Política de Colombia 1991. Carta Magna. En su Artículo 67 establece *“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 formara 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. El Estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación, que será obligatoria entre los cinco y los quince años de edad y que comprenderá como mínimo, un año de preescolar y nueve de educación básica”*;

Ley 115. Ley General de la Educación. 1994 ARTICULO 4o. *“Calidad y cubrimiento del servicio. Corresponde al Estado, a la sociedad y a la familia velar por la calidad de la educación y promover el acceso al servicio público educativo, y es responsabilidad de la Nación y de las entidades territoriales, garantizar su cubrimiento. El Estado deberá atender en forma permanente los factores que favorecen la calidad y el mejoramiento de la educación; especialmente velará por la cualificación y formación de los educadores, la promoción docente, los recursos y métodos educativos, la innovación e investigación educativa, la orientación educativa y profesional, la inspección y evaluación del proceso educativo”*. ; Ley 715. Prestación del Servicio Educativo. 2001 que define las normas en materia de recursos y de competencias de las entidades en los ámbitos central, departamental y municipal para la prestación de los servicios de educación y salud.



A su vez, en el marco del PLAN NACIONAL DE DESARROLLO “*Colombia potencia mundial de la vida 2022-2024*” en el capítulo referente a Seguridad Humana y Justicia Social en el Componente N° 3 EDUCACIÓN DE CALIDAD PARA REDUCIR LA DESIGUALDAD, en la cual se establece c. Dignificación, formación y desarrollo de la profesión docente para una educación de calidad; Se robustecerá la institucionalidad pública para garantizar la protección de los derechos laborales de los docentes. De manera participativa se llegará a consensos en relación con el ingreso al magisterio, la formación profesional, la evaluación, el retiro y una política de bienestar docente que garantice sus derechos laborales.

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

Se apoyará a educadores oficiales en ejercicio con la financiación para el acceso a programas de formación inicial, formación continua y posgradual. Se fomentará el acceso de los docentes oficiales a programas de movilidad académica en el exterior, Colombia, Potencia Mundial de la Vida 115 Seguridad Humana y Justicia Social dirigidos a fortalecer el aprendizaje de una segunda lengua y para el desarrollo de estudios posgraduales. Se fortalecerán redes y comunidades de aprendizaje de docentes, orientadores escolares, directivos docentes, como una estrategia de formación entre pares. Finalmente, se fortalecerán las escuelas normales superiores en sus capacidades y condiciones para consolidarlas como centros de excelencia en formación y liderazgo educativo en las zonas rurales.

Nivel Departamental:

Plan de Desarrollo departamental 2024-2027 “Oportunidades para Casanare” Capítulo Segundo en el eje 2.5.2 Casanare Inversión social, Sector 6, Programa 2201: Calidad, cobertura y fortalecimiento de la educación inicial, preescolar, básica y media: El objetivo es ampliar la cobertura en todos los niveles educativos, garantizando el acceso, la permanencia y el egreso con éxito de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes completando toda la trayectoria educativa de calidad, a través de currículos contextualizados, ambientes de aprendizajes con dotación y



espacios dignos, con ampliación del tiempo escolar, fomentando los centros de interés mediante la investigación, la ciencia, la tecnología, y la innovación, el bilingüismo y el arte.

Se requiere la formación y cualificación integral de los docentes que empoderan y trabajan de manera corresponsable con la comunidad para desarrollar competencias y habilidades en los estudiantes como agentes transformadores, dueños de sus saberes en el proceso de construcción del conocimiento y de su propia historia. Establecido como meta de producto 102 Implementar el Plan territorial Formación y cualificación Docente.

Nivel Municipal:

PLAN DE DESARROLLO 2024 – 2027 YOPAL PARA TODOS DESAFÍO 4. TODOS POR UN YOPAL INCLUYENTE Y PARTICIPATIVO EN LO SOCIAL.

A través de este Desafío “Todos por un Yopal incluyente y participativo en lo social” en el PROGRAMA: YOPAL EDUCADA CON CALIDAD, PERTINENCIA Y OPORTUNIDAD PARA TODOS. Dentro de las ESTRATEGIAS DE CALIDAD EDUCATIVA. Se adelantaran los procesos Formación y cualificación docente. Con miras a Fortalecer la formación y cualificación en los distintos niveles de educación formal (Especialización, Maestrías y Doctorados) e informal, para los docentes de la entidad territorial certificada, que responda a las necesidades identificadas en el Plan Territorial de Formación y Capacitación Docente vigente.

CARACTERIZACION DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES

PLANTA Y PERSONAL: Teniendo en cuenta la ampliación de cobertura para la vigencia 2015, se generó la necesidad de planta personal docente, directivo docente y administrativo según aprobación por el Ministerio de Educación Nacional viabilidad financiera garantizada con recursos del sistema general de participación, mediante Decreto No. 110 de fecha 24 de Junio de 2015 se modifica la planta de personal; Teniendo como resultado a la fecha un total de:

Tabla 4 Total planta de cargos pagada con recursos del Sistema General de Participaciones

Nombre del Cargo Docentes y Directivos Docentes		Número
1.	Cargos docentes	1209
1.1.	Docentes de aula	1191
1.2.	Docentes con funciones de orientador	18
2.	Cargos Directivos Docentes	75
2.1.	Rectores	23
2.2.	Directores	1
2.3.	Coordinadores	50
2.4.	Directores de núcleo	1
3.	Cargos Administrativos	91
3.1	Administrativos sede central	21
3.2	Administrativos EE	70
TOTAL CARGOS PLANTA		1.375

Fuente: Secretaría Educación de Yopal

Tabla 5 Distribución de planta de docentes y directivos docentes 2024

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	NOMBRE DE LA SEDE	Planta de Cargos Asignada							
		Docentes	Rector	Director Rural	Coordinadores	Docente Orientador	Activo, IE	Activo, sede central	Total
C.E. LA ESMERALDA	SEDE LA ESMERALDA	10	0	1	0	0	2		14
TOTAL CE LA ESMERALDA		10	0	1	0	0	2		13
I.E. TECNICA EMPRESARIAL LLANO LINDO	SEDE PRINCIPAL	50	1	0	2	0	3		56
I.E. TECNICA EMPRESARIAL LLANO LINDO	SEDE MEGACOLEGIO	44	0	0	2	1	0		47
TOTAL I.E. LLANO LINDO		94	1	0	4	1	3		103
I.E. SANTA TERESA PUNTO NUEVO	SEDE SANTA TERESA	10	1	0	0	0	0		11
I.E. SANTA TERESA PUNTO NUEVO	SEDE SAN PASCUAL	1	0	0	0	0	0		1
I.E. SANTA TERESA PUNTO NUEVO	SEDE POLICARPA SALAVARRIETA	1	0	0	0	0	0		1
I.E. SANTA TERESA PUNTO NUEVO	SEDE PALOMAS AGUA VERDE	1	0	0	0	0	0		1
I.E. SANTA TERESA PUNTO NUEVO	SEDE PRIMERO DE MAYO	1	0	0	0	0	0		1
I.E. SANTA TERESA PUNTO NUEVO	SEDE CAE	4	0	0	0	0	0		4



NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	NOMBRE DE LA SEDE	Planta de Cargos Asignada							
		Docentes	Rector	Director Rural	Coordinadores	Docente Orientador	Adtivo. IE	Adtivo. sede central	Total
TOTAL I.E. SANTA TERESA		18	1	0	0	0	0		19
I.E. TERESA DE CALCUTA	Sede Teresa de Calcuta	18	1	0	0	0	1		20
I I.E. TERESA DE CALCUTA	Sede Garzón Vda. El Garzón	1	0	0	0	0	0		1
I.E. TERESA DE CALCUTA	Sede Francisco José de Caldas Vda.Unión	2	0	0	0	0	0		2
I I.E. TERESA DE CALCUTA	Sede Picón Vda. Picón	1	0	0	0	0	0		1
TOTAL I.E. TERESA DE CALCUTA		22	1	0	0	0	1		24
I.E. ANTONIO NARIÑO C. MORRO	Sede Principal	16	1	0	1	1	0		19
I.E. ANTONIO NARIÑO C. MORRO	Sede el Cogollo	8	0	0	0	0	0		8
I.E. ANTONIO NARIÑO C. MORRO	Sede Libertador Vda. Tizaga	1	0	0	0	0	0		1
I.E. ANTONIO NARIÑO C. MORRO	Sede José María Córdoba Vda. Guayaquito	1	0	0	0	0	0		1
I.E. ANTONIO NARIÑO C. MORRO	Sede Guamalera	1	0	0	0	0	0		1
I.E. ANTONIO NARIÑO C. MORRO	Sede la Vega	2	0	0	0	0	0		2
I.E. ANTONIO NARIÑO C. MORRO	Sede la Villa Vda. Aracal	1	0	0	0	0	0		1
I.E. ANTONIO NARIÑO C. MORRO	Sede Simón Bolívar Vda. Planadas	1	0	0	0	0	0		1
I.E. ANTONIO NARIÑO C. MORRO	Sede Sta. Teresita Vda. Marroquín	2	0	0	0	0	0		2
I.E. ANTONIO NARIÑO C. MORRO	Sede Villa Blanca Vda. Sococho	1	0	0	0	0	0		1
TOTAL I.E. ANTONIO NARIÑO		34	1	0	1	1	0		37
I.E. BRAULIO GONZALEZ	Sede Central	35	1	0	2	1	12		51
I.E. BRAULIO GONZALEZ	Sede Campestre	53	0	0	2	1	2		58
I.E. BRAULIO GONZALEZ	Sede Simón Bolívar	16	0	0	1	0	1		18
TOTAL I.E. BRAULIO GONZALEZ		104	1	0	5	2	15		127
I.E. CARLOS LLERAS RESTREPO	Sede Central	50	1	0	3	1	5	0	70
I.E. CARLOS LLERAS RESTREPO	Sede Gabriel García Márquez	9	0	0	0	0	0	0	9
TOTAL I.E. CARLOS LLERAS		59	1	0	3	1	5	0	79
I.E. CENTRO SOCIAL	Sede Principal	59	1	0	3	1	9	0	73
TOTAL I.E. CENTRO SOCIAL LA PRESENTACION		59	1	0	3	1	9	0	73
I.E. DIVINO SALVADOR	Sede Divino Salvador	10	1	0	1	0	0		12
I.E. DIVINO SALVADOR	Sede Barbascos Vda. Barbascos	1	0	0	0	0	0		1
I.E. DIVINO SALVADOR	Sede Buena Vista Vda. Buena Vista	1	0	0	0	0	0		1



NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	NOMBRE DE LA SEDE	Planta de Cargos Asignada							
		Docentes	Rector	Director Rural	Coordinadores	Docente Orientador	Advo. IE	Advo. sede central	Total
I.E. DIVINO SALVADOR	Sede el Bajo Vda. El Bajo	1	0	0	0	0	0		1
I.E. DIVINO SALVADOR	Sede el Palmar Vda. El Palmar	1	0	0	0	0	0		1
I.E. DIVINO SALVADOR	Sede Guayaque Vda. Guayaque	1	0	0	0	0	0		1
I.E. DIVINO SALVADOR	Sede la Niata Vda. La Niata	13	0	0	0	0	0		13
I.E. DIVINO SALVADOR	Sede la Reserva Vda. La Reserva	1	0	0	0	0	0		1
I.E. DIVINO SALVADOR	Sede Mata de Limón	2	0	0	0	0	0		2
I.E. DIVINO SALVADOR	Sede Nuestra Señora de Manare Vda. Araguañey	1	0	0	0	0	0		1
I.E. DIVINO SALVADOR	Sede Villa del Carmen	2	0	0	0	0	0		2
TOTAL I.E. DIVINO SALVADOR		34	1	0	1	0	0		36
I.E. EL TRIUNFO	Sede El Triunfo Vda. Tacarimena	13	1	0	0	0	1		15
I.E. EL TRIUNFO	Sede Manantiales	1	0	0	0	0	0		1
I.E. EL TRIUNFO	Sede Antonio Nariño Vda. El Tiestal	1	0	0	0	0	0		1
I.E. EL TRIUNFO	Sede Sta. Teresita Vda. El Amparo	1	0	0	0	0	0		1
I.E. EL TRIUNFO	Sede la Calceta	1	0	0	0	0	0		1
I.E. EL TRIUNFO	Sede la Manga	1	0	0	0	0	0		1
I.E. EL TRIUNFO	Sede Palomas	1	0	0	0	0	0		1
I.E. EL TRIUNFO	Sede San Jorge Vda. Sirivana	1	0	0	0	0	0		1
TOTAL I.E. EL TRIUNFO		20	1	0	0	0	1		22
I.E. GABRIELA MISTRAL	Sede Gabriel Mistral	14	1	0	0	0	0	0	15
I.E. GABRIELA MISTRAL	Sede Juan José Rondón	1	0	0	0	0	0	0	1
I.E. GABRIELA MISTRAL	Sede Manuela Beltrán Vda. Gagüi Milagro	1	0	0	0	0	0	0	1
I.E. GABRIELA MISTRAL	Sede Sta. Teresa Cagui Esperanza	1	0	0	0	0	0	0	1
I.E. GABRIELA MISTRAL	Sede Cacgui Charte Alto	1	0	0	0	0	0	0	1
I.E. GABRIELA MISTRAL	Sede Upamena	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL I.E. GABRIELA MISTRAL		18	1	0	0	0	0	0	19
I.E. JORGE ELICER GAITAN	I.E Jorge Eliecer Gaitan	27	1	0	2	1	4	0	35
I.E. JORGE ELICER GAITAN	Sede la Esperanza	21	0	0	1	0	0	0	22
TOTAL I.E. JORGE ELIECER GAITAN		48	1	0	3	1	4	0	57
I.E. LA CAMPIÑA	I.E La Campiña	38	1	0	2	1	4	0	46



NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	NOMBRE DE LA SEDE	Planta de Cargos Asignada							
		Docentes	Rector	Director Rural	Coordinadores	Docente Orientador	Activo. IE	Activo. sede central	Total
TOTAL I.E. LA CAMPIÑA		38	1	0	2	1	4	0	46
I.E. LA INMACULADA	Sede la Inmaculada	11	1	0	0	1	0	0	13
I.E. LA INMACULADA	Sede Tilodiran	7	0	0	0	0	0	0	7
I.E. LA INMACULADA	Sede la Alemania	1	0	0	0	0	0	0	1
I.E. LA INMACULADA	Sede el Mango Canabarito	1	0	0	0	0	0	0	1
I.E. LA INMACULADA	Sede María Auxiliadora	4	0	0	0	0	0	0	4
I.E. LA INMACULADA	Sede Guacharacal	1	0	0	0	0	0	0	1
I.E. LA INMACULADA	Sede Mata de Palma	1	0	0	0	0	0	0	1
TOTAL I.E. LA INMACULADA		26	1	0	0	1	0	0	28
I.E. LUCILA PIRAGAUTA	I.E. Lucila Piragauta	57	1	0	3	1	4	0	66
TOTAL I.E. LUCILA PIRAGAUTA		57	1	0	3	1	4	0	66
I.E. LUIS CARLOS GALAN SARMIENTO	Sede Luis Carlos Galán Sarmiento	17	1	0	1	1	1	0	21
I.E. LUIS CARLOS GALAN SARMIENTO	Sede la Libertad	9	0	0	0	0	0	0	9
I.E. LUIS CARLOS GALAN SARMIENTO	Sede Lagunas	1	0	0	0	0	0	0	1
I.E. LUIS CARLOS GALAN SARMIENTO	Sede Patimena Vda. Patimena	1	0	0	0	0	0	0	1
I.E. LUIS CARLOS GALAN SARMIENTO	Sede Los Aceites	1	0	0	0	0	0	0	1
TOTAL I.E. LUIS CARLOS GALAN SARMIENTO		29	1	0	1	1	1	0	33
I.E. TECNICA AGROPECUARIA LORGIO RODRIGUEZ	Sede Técnica Agropecuaria Lorgio Rodríguez	10	1	0	0	0	0	0	11
I.E. TECNICA AGROPECUARIA LORGIO RODRIGUEZ	Sede María Auxiliadora Vda. Rincón del Moriche	1	0	0	0	0	0	0	1
I.E. TECNICA AGROPECUARIA LORGIO RODRIGUEZ	Sede San Nicolás de Tocaría	1	0	0	0	0	0	0	1
TOTAL I.E. TECNICA AGROPECUARIA LORGIO RODRIGUEZ		12	1	0	0	0	0	0	13
I.E. LUIS HERNANDEZ VARGAS	Sede Luis Hernández Vargas	65	1	0	3	1	5	0	75
I.E. LUIS HERNANDEZ VARGAS	Sede Camilo Torres Vda. La Guafilla	6	0	0	0	0	0	0	6
I.E. LUIS HERNANDEZ VARGAS	Sede Marco Fidel Suarez	18	0	0	1	0	0	0	19
I.E. LUIS HERNANDEZ VARGAS	Sede Salvador Camacho Roldan	12	0	0	1	0	0	0	13
TOTAL I.E. LUIS HERNANDEZ VARGAS		101	1	0	5	1	5	0	113
I.E. MANUELA BELTRAN	Sede Manuela Beltrán	39	1	0	2	1	4		47
I.E. MANUELA BELTRAN	Sede el Gavan	16	0	0	1	0	0		17
TOTAL I.E. MANUELA BELTRAN		55	1	0	3	1	4		64
I.E. EL PARAISO	Sede El Paraíso	47	1	0	3	1	3	0	55

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	NOMBRE DE LA SEDE	Planta de Cargos Asignada							
		Docentes	Rector	Director Rural	Coordinadores	Docente Orientador	Activo. IE	Activo. sede central	Total
TOTAL I.E. EL PARAISO		47	1	0	3	1	3	0	55
I.E. POLICARPA SALAVARRIETA	Sede Policarpa Salavarrieta	32	1	0	1	1	1	0	32
I.E. POLICARPA SALAVARRIETA	Sede Milagro	1	0	0	0	0	0	0	1
I.E. POLICARPA SALAVARRIETA	Sede Arenal	1	0	0	0	0	0	0	1
I.E. POLICARPA SALAVARRIETA	Sede Camilo Torres Vda Yopitos	1	0	0	0	0	0	0	1
I.E. POLICARPA SALAVARRIETA	Sede la Porfía	4	0	0	0	0	0	0	4
I.E. POLICARPA SALAVARRIETA	Sede San Rafael de Morichal	6	0	0	0	0	0	0	6
I.E. POLICARPA SALAVARRIETA	Sede La Arenosa. Vda La Arenosa	1	0	0	0	0	0	0	1
TOTAL I.E. POLICARPA SALAVARRIETA		46	1	0	1	1	1	0	50
I.E. TECNICO AMBIENTAL SAN MATEO	Sede Técnico Ambiental San Mateo	61	1	0	3	1	2	0	68
TOTAL I.E. TECNICO AMBIENTAL SAN MATEO		61	1	0	3	1	2	0	68
I.E. TECNICO EMPRESARIAL EL YOPAL	Sede Técnico Empresaria el Yopal	12 5	1	0	6	1	5	0	13 8
TOTAL I.E. TECNICO EMPRESARIAL EL YOPAL		12 5	1	0	6	1	5	0	13 8
I.E MEGACOLEGIO	Sede Megacolegio	62	1	0	3	1	2	0	69
TOTAL I.E. MEGACOLEGIO		62	1	0	3	1	2	0	69
SECRETARIA DE Educación	Sede Central							19	

Fuente: Secretaria Educación de Yopal.

Tabla 6 Distribución por cargo, régimen y área de desempeño

CARGO	REGIMEN		TOTALES	NIVEL	DESEMPEÑO
	2277	1278			
DIRECTIVOS DOCENTES RECTOR	14	9	23	DIRECTIVO	DIRECTIVO
DIRECTIVO DOCENTE DIRECTOR	0	1	1	DIRECTIVO	DIRECTIVO
DIRECTIVO DOCENTE COORDINADOR	26	24	50	DIRECTIVO	DIRECTIVO
DIRECTORA DE NUCLEO	1	0	1	DIRECTIVO	DIRECTIVO
DOCENTE ORIENTADOR	5	13	18	DOCENTE	DOCENTE
DOCENTE AULA	36	58	94	DOCENTE	PREESCOLAR
DOCENTE AULA	248	240	488	DOCENTE	PRIMARIA
DOCENTE AULA	184	425	609	DOCENTE	SECUNDARIA

CARGO	REGIMEN		TOTALES	NIVEL	DESEMPEÑO
	2277	1278			
TOTALES	591	693	1284		

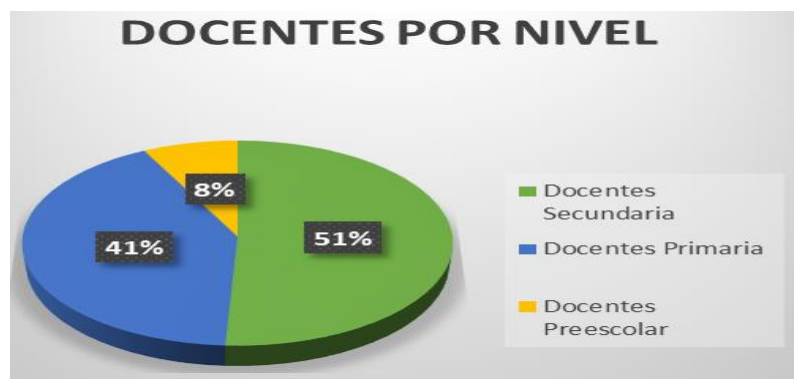
Fuente: Secretaría Educación de Yopal.

Diagnóstico de Formación Docente en ETC Yopal

Docentes por Nivel

La ETC Yopal en su planta durante el año 2023, contó con 501 Docentes de Primaria, 96 Docentes de Preescolar, 625 docentes pertenecen a secundaria y media, para un total de 1.222 Docentes de aula. Se puede evidenciar que en el municipio el mayor porcentaje de docentes pertenecen a secundaria con un 51% seguido por el 41% en primaria, 8 % para el nivel preescolar por tal motivo es de gran interés para la Secretaría de Educación y Cultura capacitar, formar y acompañar en la cualificación del proceso de las buenas prácticas de aula.

Grafica 3 Distribución de Docentes Por Nivel



Fuente: Sistema Humano Planta T. septiembre 2023. SEM - YOPAL

Nivel de formación educativa del personal docente en la ETC Yopal

Uno de los principales determinantes de los procesos de aprendizaje y desempeño de los estudiantes, es el nivel y la calidad de la formación docente y de las prácticas pedagógicas implementadas en el aula.¹(MEN 2022, P. 12)

¹ LA FORMACIÓN DOCENTE EN COLOMBIA, Nota técnica MEN 2022 Pág. 12 https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-363488_recurso_18.pdf



Cabe señalar que por nivel educativo de formación en la planta de personal docente de acuerdo al registro de títulos académicos se cuenta con la siguiente estadística:

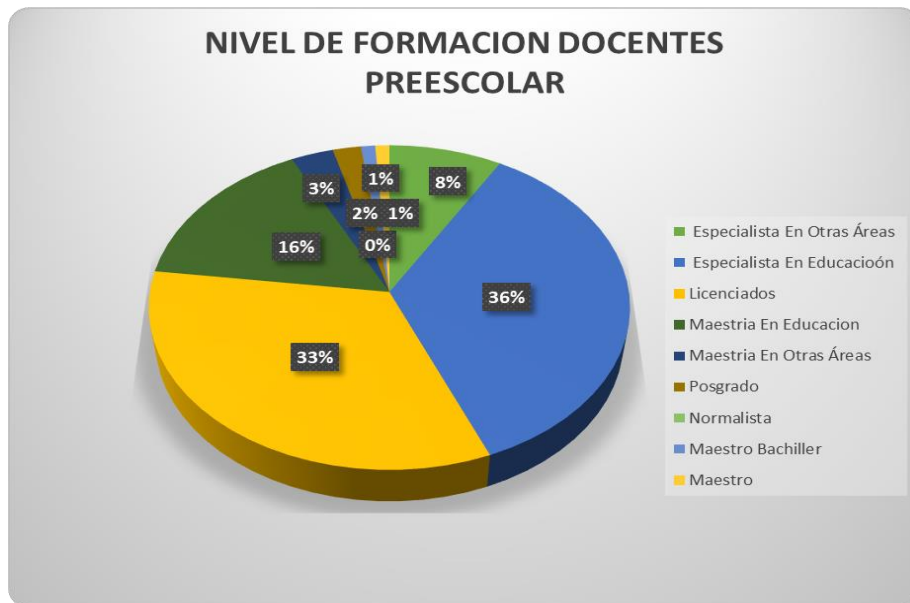
Tabla 7. Distribución por nivel educativo de Formación en la planta de personal

DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES	CANTIDAD
BACHILLERES PEDAGÓGICOS	3
MAESTRO BACHILLER	1
MAESTRO	1
NORMALISTAS	11
LICENCIADOS	290
PROFESIONALES	43
POSGRADO EN EDUCACIÓN	25
ESPECIALIZACION EN EDUCACION	383
ESPECIALIZACIÓN EN OTRAS ÁREAS	123
MAGISTER EN EDUCACIÓN	269
MAGISTER EN OTRAS ÁREAS	45
DOCTORADO EN EDUCACIÓN	2
TOTAL	1222

Fuente: Sistema Humano Planta T. septiembre 2023. SEM - YOPAL

Nivel de formación de los docentes de preescolar

Grafica 4 Nivel de formación de los docentes de preescolar



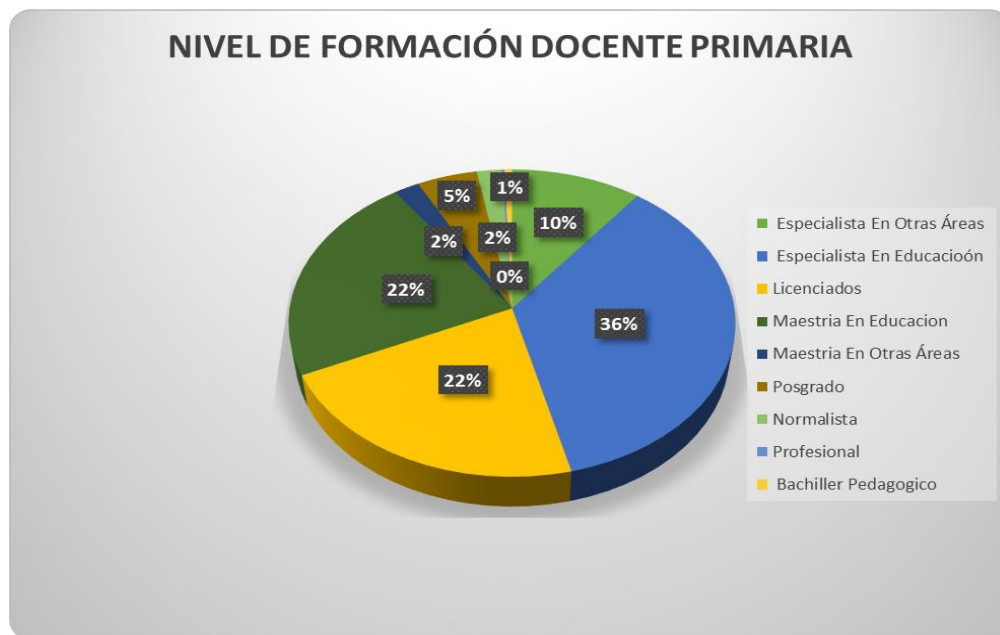
Fuente: Sistema Humano Planta T. septiembre 2023. SEM - YOPAL

Se evidencia que el mayor porcentaje de los docentes del municipio en el nivel preescolar su formación académica es especialistas con un 44% de ellos, a su vez aumentó sustancialmente el número de magíster con un 19%, esto hace que las prácticas docentes que se realizan tengan mayor asertividad y que se enfatice en las dimensiones de aprendizaje que se deben fortalecer los procesos de educación inicial.

El preescolar es el nivel de iniciación y apertura a la vida escolar, por tal motivo es fundamental ser asertivo en las prácticas de aula para brindarles a los más pequeños una educación que les fortalezca y que les brinde la oportunidad de realizar la transición a la básica primaria con procesos de calidad y pertinencia en cuantos al desarrollo de las dimensiones del saber, hacer y ser.

Nivel de formación de los docentes de primaria

Grafica 5 Nivel de Formación Docentes de primaria

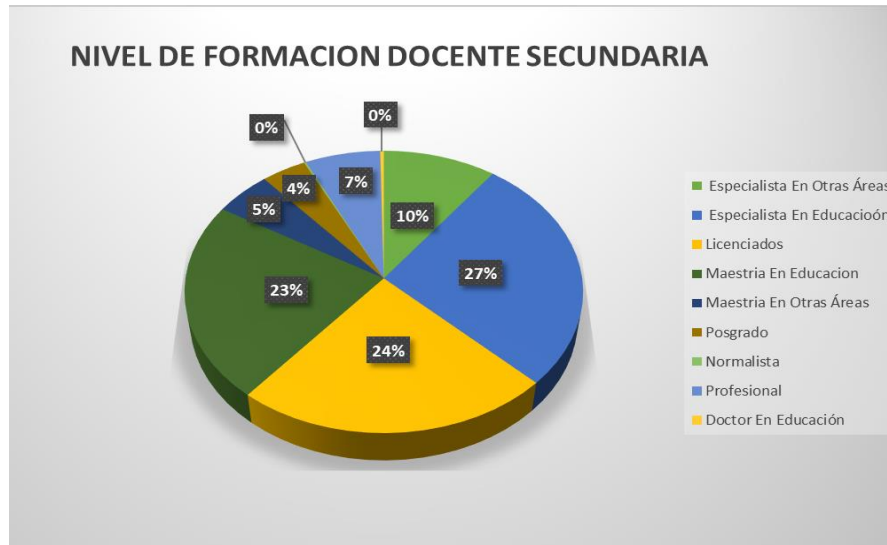


Fuente: Sistema Humano Planta T. septiembre 2023. SEM – YOPAL.

Se puede analizar que los docentes de primaria del municipio en su mayoría como último nivel académico registrado tienen estudios de posgrado con un 75% (Especialistas 46% = 231, Magíster 24% = 122, Posgrado 5% = 24) del total ubicados en este nivel de educación, esto nos permite establecer que las prácticas de aula que se realizan tiene pertinencia y son adecuadas para el nivel de educación en básica primaria, no obstante es importante fortalecer las competencias de los docentes de primaria para potenciar los procesos pedagógicos y alinear las acciones que se realizan en los establecimientos educativos con los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación Nacional.

Nivel de formación de los docentes de secundaria y media

Grafica 6 Nivel de Formación Docentes de primaria



Fuente: Sistema Humano Planta T. septiembre 2023. SEM - YOPAL

Se observa que los mayores porcentajes de docentes que se encuentran en nivel de secundaria y media tiene formación académica en especializaciones en su área de desempeño con un 37%, el 28 % tienen maestrías en áreas relacionadas a la educación y un 4% otros posgrados, razón por la cual se puede afirmar que los docentes de secundaria y media mantienen prácticas docentes actualizadas y profundizan en el área de desempeño.

Luego de observar el nivel de formación de los docentes de todos los niveles desde preescolar hasta la media técnica se puede observar que a pesar de ser un porcentaje muy bajo los docentes que no son licenciados y que no tienen posgrados debemos en la ETC propender por mejorar su cualificación y actualización docente.

Por otra parte se evidencia que el porcentaje de docentes licenciados que no tiene posgrado ha disminuido, lo que evidencia que los docentes a lo largo de los años han actualizado en estudios de posgrados como especializaciones y maestría, nos hace pensar que es una necesidad continuar apoyando a los docentes en maestría y aumentar el número de doctorados en educación ofertando becas en búsqueda de la excelencia docente de la cual durante la anterior vigencia se ofertó a los docentes de las IE oficiales del Municipio la Maestría en educación con el apoyo económico a través de una beca del 50% por parte de la Alcaldía Municipal en cabeza de la Secretaría de Educación, proceso de formación que se está realizando en la convenio con la Fundación universitaria Los Libertadores y que culminará con 13 nuevos docentes Magísteres durante el año 2024

EVALUACIÓN

Evaluación Externa

Con base en los resultados de las Pruebas Saber 11°, el ICFES clasifica a las Instituciones de educación media en cinco categorías A+, A, B, C, D; a partir de un índice general calculado para cada establecimiento educativo o sede. Este índice se compone a su vez de los índices de los resultados de cada una de las cinco pruebas del examen, la clasificación es asignada tanto para la institución educativa principal, como para todas las sedes en la que se preste el servicio educativo.

Para que un establecimiento educativo sea clasificado, se requiere que al menos a nueve estudiantes le sean válidos los resultados y al menos el 80% de los estudiantes que están reportados en el Sistema de Matrículas Estudiantil (SIMAT), es decir, que estén matriculados. Esta clasificación se hace con base en los puntajes obtenidos en las cinco (5) pruebas del examen, entre más altos y más homogéneos sean los puntajes entre los estudiantes de la institución, más alta resulta la clasificación del establecimiento educativo.

En cada una de las cinco pruebas, solo se tienen cuenta los resultados del 80% de matriculados con los puntajes más altos. Entre el 20% restante se cuentan, aquellos matriculados que no tienen resultados válidos, es decir quienes no presentan la prueba completa o que tienen los puntajes más bajos de esa prueba. (ICFES, Análisis de Resultados 2023).

La siguiente tabla ofrece un panorama general de la clasificación de las Instituciones oficiales de Yopal durante los tres últimos años, junto a los índices generales a partir de los cuales, el ICFES otorga la categoría anual. En virtud de lo anterior, es preciso resaltar que el Liceo Gustavo Matamoros y la IE Centro Social son las únicas instituciones clasificadas en la máxima categoría. No obstante, es de resaltar que las IE Braulio González, El Paraíso, Carlos Lleras Restrepo, ascendieron de categoría; así mismo las que se encontraban en D, subieron a la C, dejando a la ETC sin instituciones en la mínima categoría.

Tabla 8 Índice general y clasificación de las IE oficiales de Yopal, 2023

INSTITUCION EDUCATIVA	2021	2021	2022	2022	2023	2023
LICEO GUSTAVO MATAMOROS LEON	0,8209	A+	0,8387	A+	0,85	A+
IE CENTRO SOCIAL - Sede Única	0.7674	A	0.7703	A+	0.7743	A+
IE MANUELA BELTRAN - Sede Única	0.7682	A	0.7632	A	0.7618	A
IE BRAULIO GONZALEZ - Sede Única	0.722	A	0.7196	B	0.7234	A
IE LUIS HERNANDEZ VARGAS - Sede Única	0.7089	B	0.7144	B	0.7113	B
INST TEC EMPRESARIAL - Sede Única	0.7057	B	0.7099	B	0.7037	B
IE LUCILA PIRAGAUTA - Sede Única	0.709	B	0.6995	B	0.706	B
IE JORGE ELIECER GAITAN - Sede Única	0.6857	B	0.6881	B	0.6816	B
IT AMBIENTAL SAN MATEO - Sede Única	0.6828	B	0.6873	B	0.6901	B
IE TERESA DE CALCUTA - Sede Única	0.683	B	0.6833	B	0.7049	B
IE ANTONIO NARIÑO - Sede Única	0.7049	B	0.6811	B	0.6951	B
IE MEGACOLEGIO EL PROGRESO	0.6628	C	0.6782	B	0.6847	B
IE EL PARAISO - Sede Única	0.665	C	0.6697	C	0.6892	B
IE POLICARPA SALAVARRIETA - Sede Única	0.6729	B	0.6653	C	0.6487	C
IE LA CAMPIÑA - Sede Única	0.6751	B	0.6652	C	0.6638	C
IE CARLOS LLERAS RESTREPO - Sede Única	0.6656	C	0.663	C	0.6702	B
IE LUIS CARLOS GALAN SARMIENTO - Sede Única	0.6468	C	0.6488	C	0.6493	C
IE EL TRIUNFO - Sede Única	0.6399	C	0.6309	C	0.6433	C
IT EMPRESARIAL LA INMACULADA	0.6332	C	0.6306	C	0.6415	C
IE DIVINO SALVADOR	0.6262	C	0.6228	C	0.6306	C
IE GABRIELA MISTRAL - Sede Única	0.6401	C	0.6171	D	0.6287	C
I.E. SANTA TERESA - I.E. SANTA TERESA	0.6153	D	0.6139	D	0.6233	C
IE. LORGIO RODRÍGUEZ - Sede Única	0.5998	D	0.6051	D	0.6274	C
IE T.EMPRESARIAL LLANO LINDO ITELL	0.6408	C	0.6356	C	0.654	C

Tabla 9 Promedio general 2021 a 2023

PROMEDIO PUNTAJE GLOBAL	2021	2022	2023
LICEO GUSTAVO MATAMOROS LEON	317	338	340
IE CENTRO SOCIAL	286	291	297
IE MANUELA BELTRAN	283	282	292
IE ANTONIO NARIÑO	247	247	282
IE BRAULIO GONZALEZ	264	271	272
I.E. TERESA DE CALCUTA	261	254	272
IE GABRIELA MISTRAL	225	221	269
IE LUCILA PIRAGAUTA	262	258	264
IE EL PARAISO	245	256	264
IE LUIS HERNANDEZ VARGAS	263	266	263
IE JORGE ELIECER GAITAN	246	251	261
INST TEC EMPRESARIAL	256	270	261
ITA SAN MATEO	246	265	258
IE LUIS CARLOS GALAN SARMIENTO	236	239	253
IE CARLOS LLERAS RESTREPO	245	248	253
IE MEGACOLEGIO EL PROGRESO	245	260	253
IE TÉCNICA EMPRESARIAL LLANO Lindo ITELL	238	232	252
IE TÉCNICA AGROPECUARIA LORGIO RODRÍGUEZ	228	228	249
IE LA CAMPIÑA	246	244	245
IE EL TRIUNFO	242	226	238
IE AGROPECUARIA LA INMACULADA	238	235	238
IE POLICARPA SALAVARRIETA	244	243	238
IE SANTA TERESA	228	227	236
IE DIVINO SALVADOR	225	234	236

El puntaje global muestra el comportamiento general de las instituciones y es obtenido a partir de la sumatoria de los promedios de las áreas evaluadas: Lectura Crítica, Matemáticas, Ciencias Sociales y Ciudadanas; Ciencias Naturales e Inglés. El 83,3 % de las instituciones aumentaron su promedio global para el año 2023, siendo las IE Gabriela Mistral y Antonio Nariño las que mayor diferencia positiva reportan: 48 y 35 puntos respectivamente.

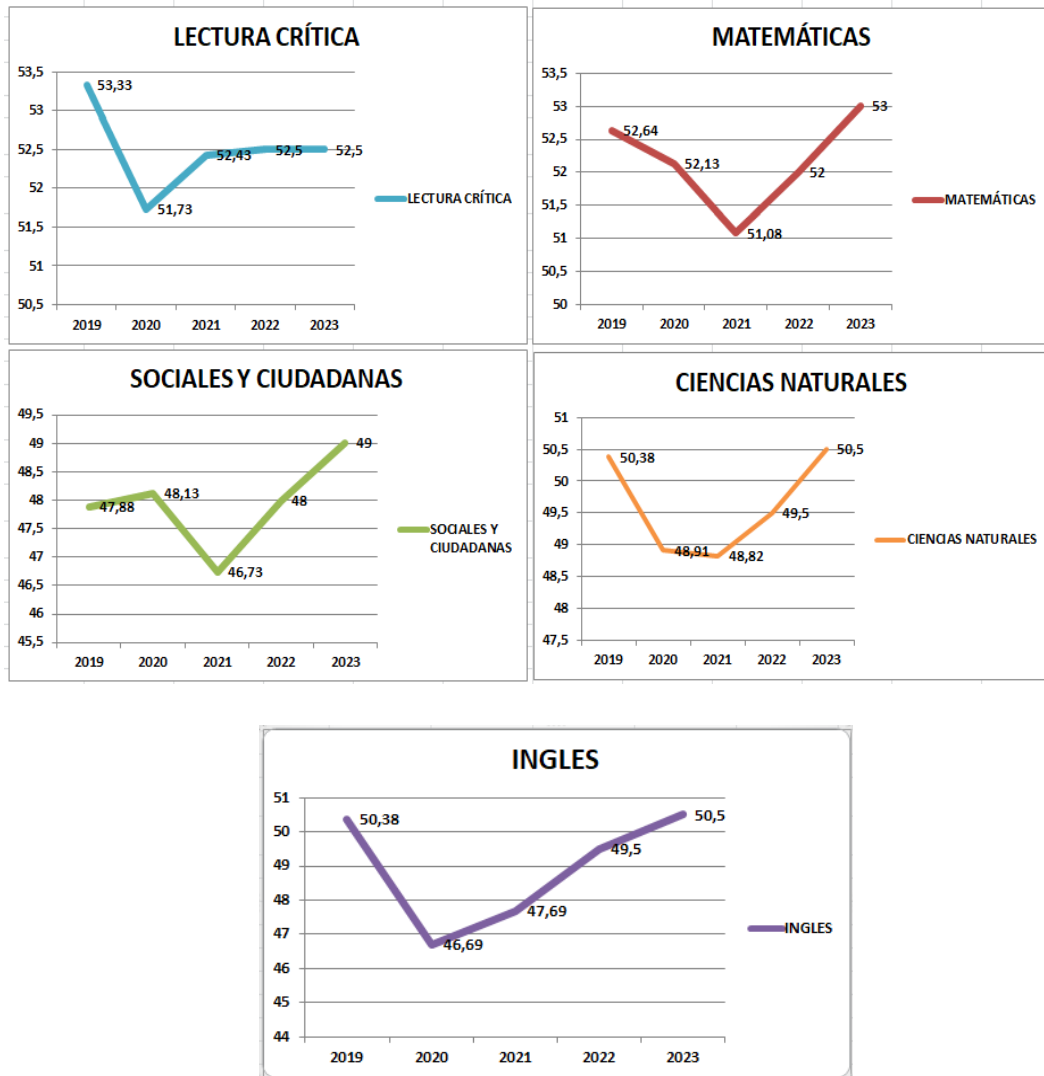
Comportamiento de los resultados por áreas

Tabla 10 Promedios de las cinco áreas evaluadas de 2019 a 2023

PROMEDIOS	INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES				
	2019	2020	2021	2022	2023
LECTURA CRÍTICA	53,33	51,73	52,43	52,5	52,5
MATEMÁTICAS	52,64	52,13	51,08	52	56
SOCIALES Y CIUDADANAS	47,88	48,13	46,73	48	52
CIENCIAS NATURALES	50,38	48,91	48,82	49,5	53
INGLES	50,38	46,69	47,69	49,5	54

Resultados comparativos de las cinco áreas evaluadas 2022 vs 2023 en las Instituciones oficiales del municipio de Yopal:

Grafica 7 Resultados comparativos de las cinco áreas evaluadas 2022 vs 2023



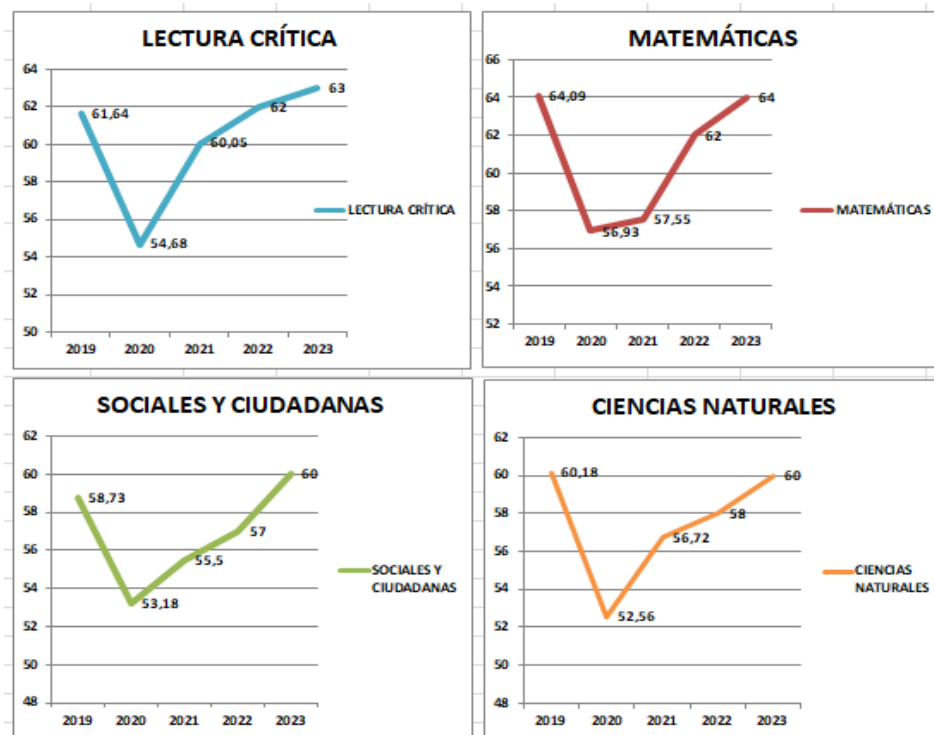
El promedio general para las cinco (5) áreas evaluadas, muestra un descenso bastante notorio en los años 2020 y 2021, recuperándose proporcionalmente en los años 2022 y 2023. Es importante anotar, que solamente el área de Lectura Crítica, no ha logrado recuperar el promedio que traía en 2019, situación que sí han alcanzado, superando el promedio inicial las otras cuatro áreas, en casi cuatro puntos la mayoría, siendo la más alta Ciencias Sociales y Ciudadanas en 4,12 puntos para 2023.

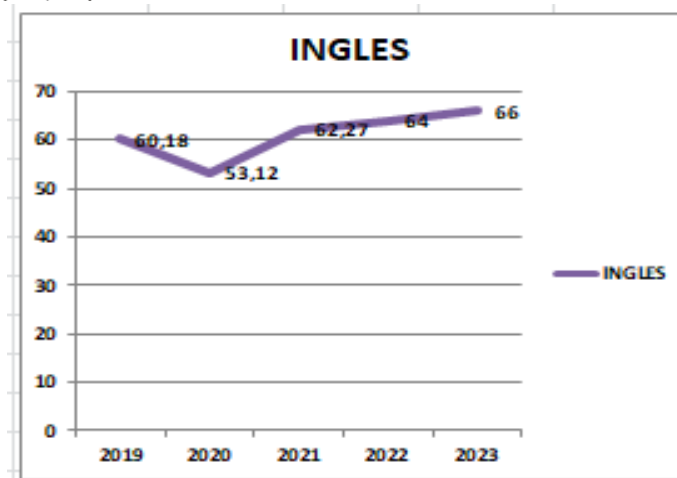
Resultados comparativos de las cinco áreas evaluadas 2022 vs 2023 en las Instituciones No oficiales del municipio de Yopal:

Tabla 11 comparativos de las cinco áreas evaluadas 2022 al 2023

PROMEDIOS	INSTITUCIONES EDUCATIVAS NO OFICIALES				
	2019	2020	2021	2022	2023
LECTURA CRÍTICA	61,64	54,68	60,05	62	63
MATEMÁTICAS	64,09	56,93	57,55	62	64
SOCIALES Y CIUDADANAS	58,73	53,18	55,5	57	60
CIENCIAS NATURALES	60,18	52,56	56,72	58	60
INGLES	60,18	53,12	62,27	64	66

Grafica 8 comparativos de las cinco áreas evaluadas 2022 al 2023





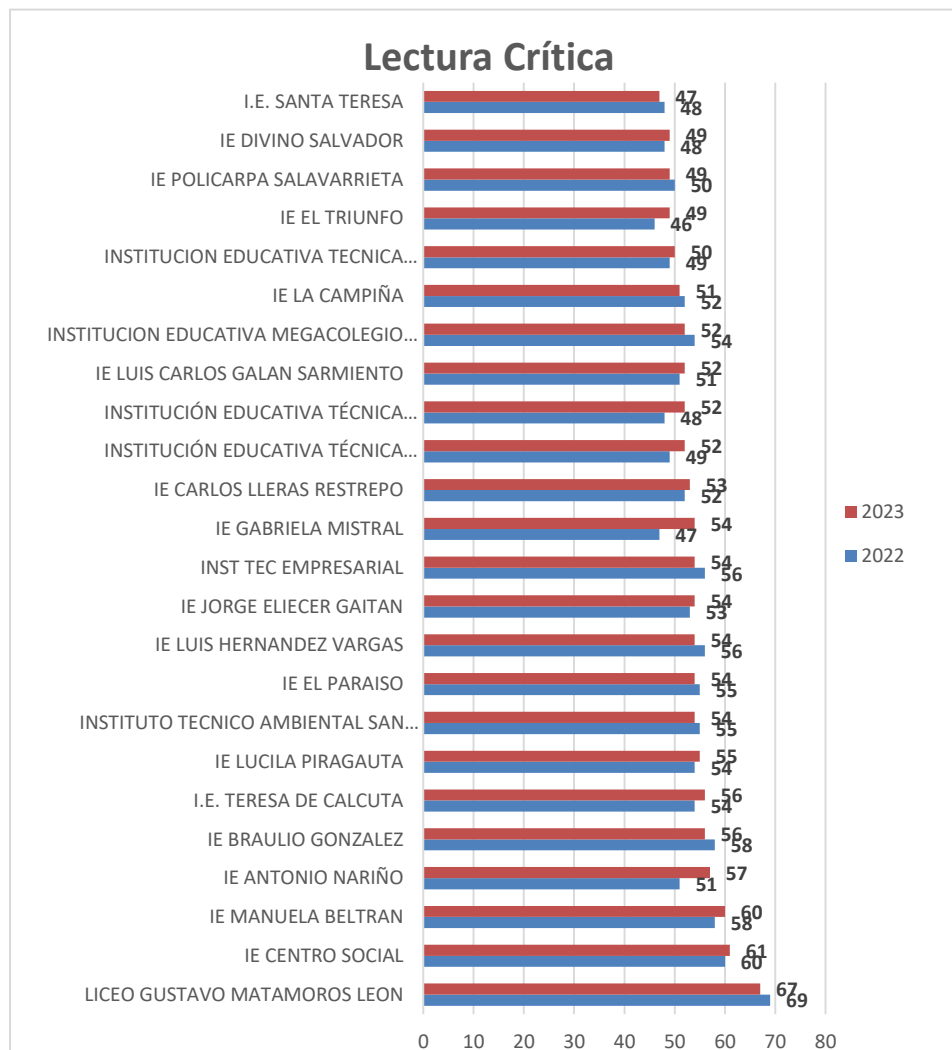
Para las IE No Oficiales de Yopal, el comportamiento a resultado un poco diferente, solamente las áreas de Ciencias Naturales disminuyeron su promedio entre 2019 y 2023. Inglés es el área que presenta mayor aumento en el promedio general, siendo 4, 82 puntos, el ascenso significativo entre los años evaluados.

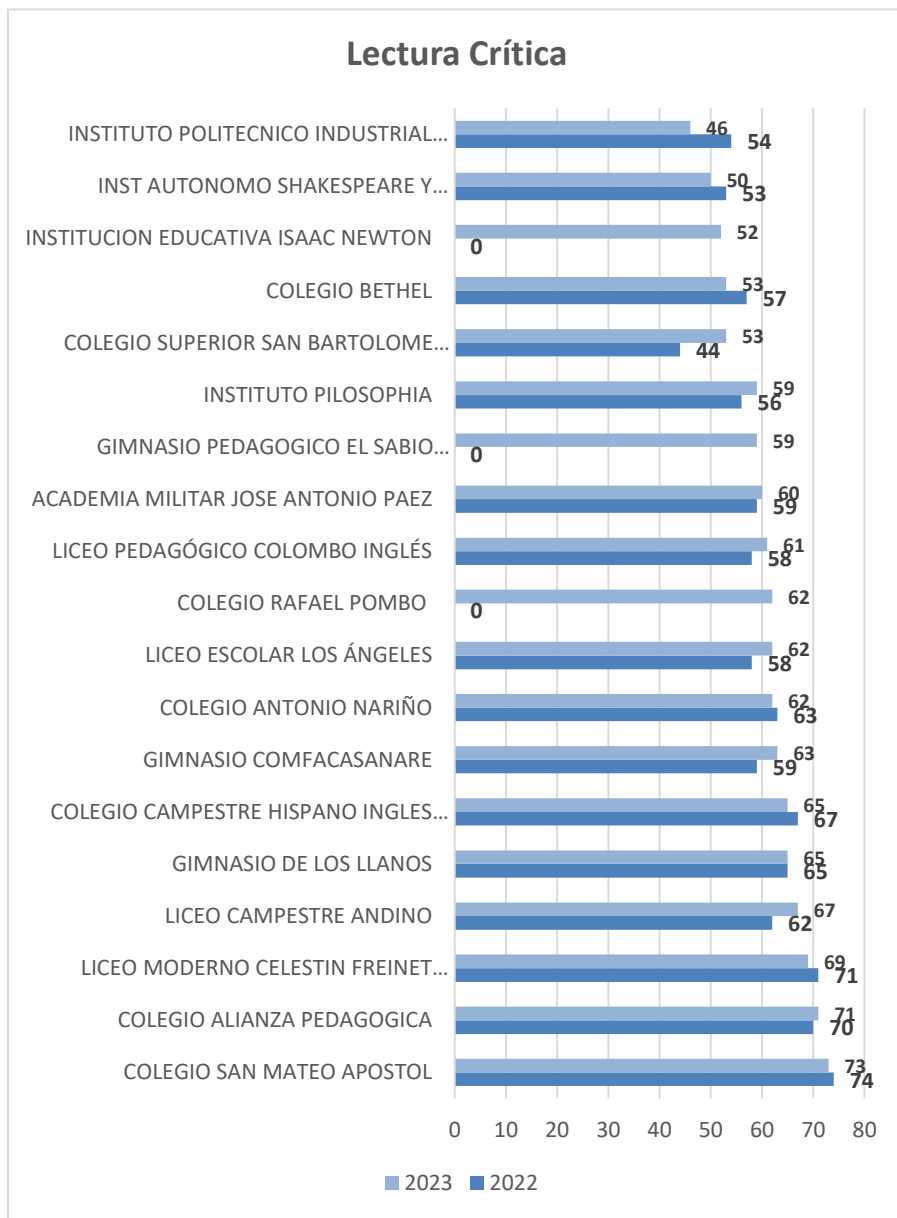
Lectura Crítica Instituciones oficiales y no oficiales 2022-2023

Lectura Crítica presenta un ascenso en 15 de las IE oficiales entre 2022 y 2023, siendo Antonio Nariño y Gabriela Mistral las Instituciones con mayor diferencia positiva, en 6 y 7 puntos respectivamente. En cuanto a puntuación para el año 2023, se encuentran en los tres primeros lugares, Liceo Gustavo Matamoros, Centro Social y Manuela Beltrán, con 67, 60 y 57 puntos respectivamente.

Los Establecimientos Educativos No Oficiales presentan aumento en su promedio en Lectura Crítica para 2023, únicamente en ocho (8) de los 19 existentes actualmente. San Mateo Apóstol aparece en primer lugar con 73 puntos, le siguen Alianza Pedagógica con 71 y Liceo Moderno Celestine Freinet con 69 puntos.

Grafica 9 Comparativo Lectura Crítica EE Oficiales 2022 - 2023





Niveles de Desempeño

Estos niveles describen lo que saben y saben hacer los estudiantes en una determinada prueba del examen de acuerdo a las especificaciones definidas en los estándares básicos de competencias establecidos por el Ministerio de Educación Nacional.

Los niveles de desempeño tienen tres características principales:

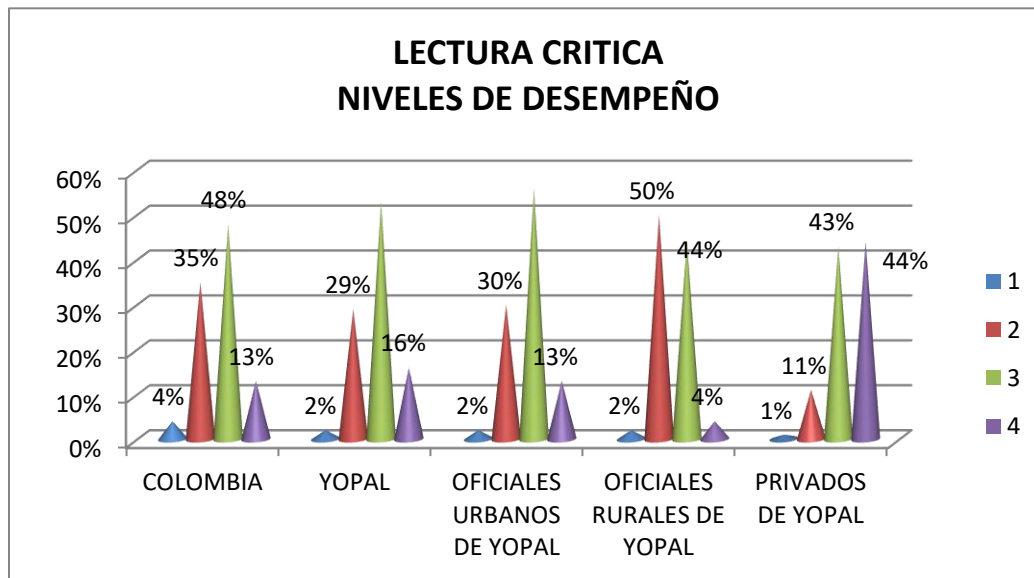
- Son particulares, es decir, están definidos para cada prueba;
- Son jerárquicos, pues tienen una complejidad creciente, cuyo nivel de mayor complejidad es el 4 y el B+ para inglés, y
- Son inclusivos, puesto que, para estar ubicado en un nivel, se requiere haber superado los inferiores.

Lectura Crítica: comparativo por grupos agregados, porcentajes por niveles de desempeño 2023:

Tabla 12 Lectura Crítica: comparativo por grupos agregados

GRUPOS AGREGADOS	1	2	3	4
COLOMBIA	4%	35%	48%	13%
YOPAL	2%	29%	53%	16%
OFICIALES URBANOS DE YOPAL	2%	30%	56%	13%
PRIVADOS DE YOPAL	2%	50%	44%	4%
OFICIALES RURALES DE YOPAL	1%	11%	43%	44%

Grafica 11 Lectura Crítica: comparativo por grupos agregados





En este comparativo de grupos agregados para el año 2023 en cuanto al porcentaje de estudiantes que se encuentran a cada uno de los niveles de desempeño, encontramos que la ETC Yopal registra un dos por ciento (2%) en el nivel 1, de manera que se halla 2% por encima del país, pero al mismo nivel los urbanos y rurales; los EE privados, solamente registran un 1% en el nivel uno (1).

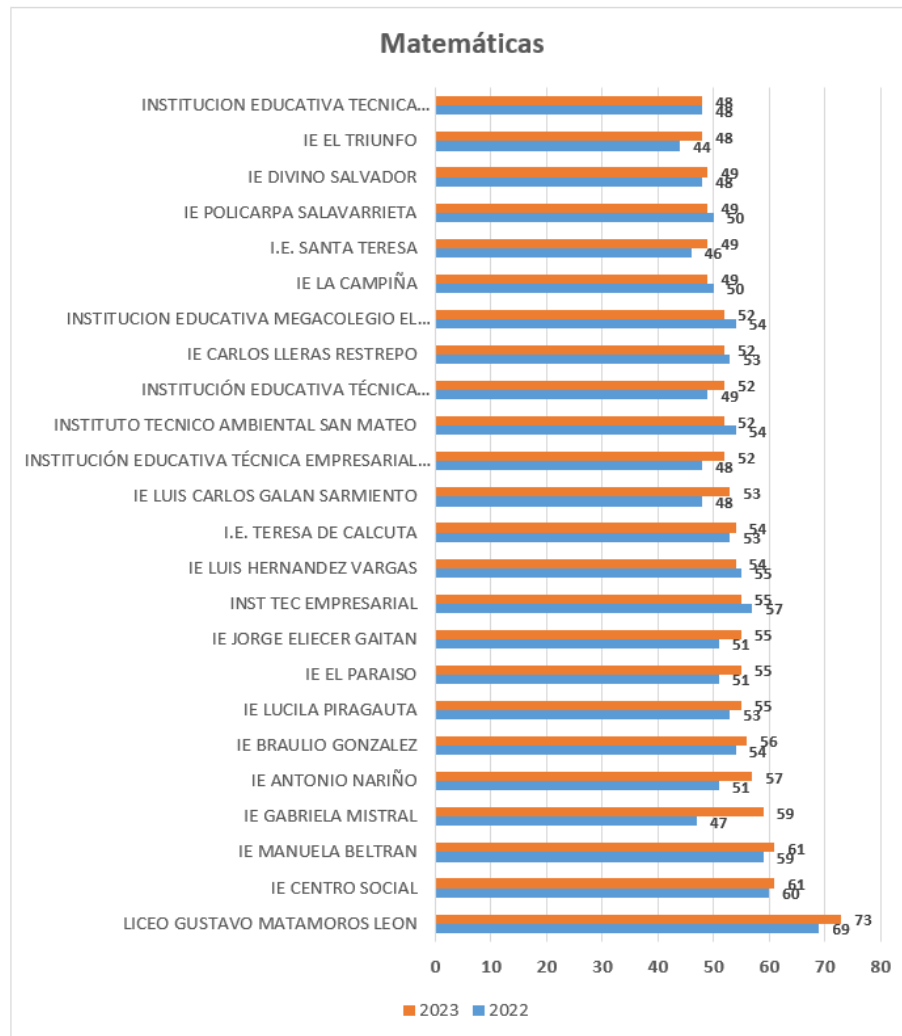
Yopal registra en el nivel dos, un veintinueve por ciento (29%) de la población evaluada en nivel 2, estando este resultado un seis por ciento por encima del país y dieciocho por ciento (18%) por debajo de las instituciones privadas. Se puede observar así mismo, que las IE rurales se encuentran en Lectura Crítica, un cincuenta por ciento (50%) de la población en el nivel 2.

Para el nivel 3, son las IE oficiales urbanas las que mayor porcentaje presentan, 56%. Es importante recordar que siempre y cuando los niveles 1 y 2 tengan un porcentaje bajo, es importante que la mayoría de estudiantes se encuentren en los niveles 3 y 4.



Para el nivel 4, el mayor porcentaje lo consiguió los EE privados, con un 44%, mientras la ETC Yopal se ubica en un segundo lugar con un 16% de los estudiantes para el área de Lectura Crítica.

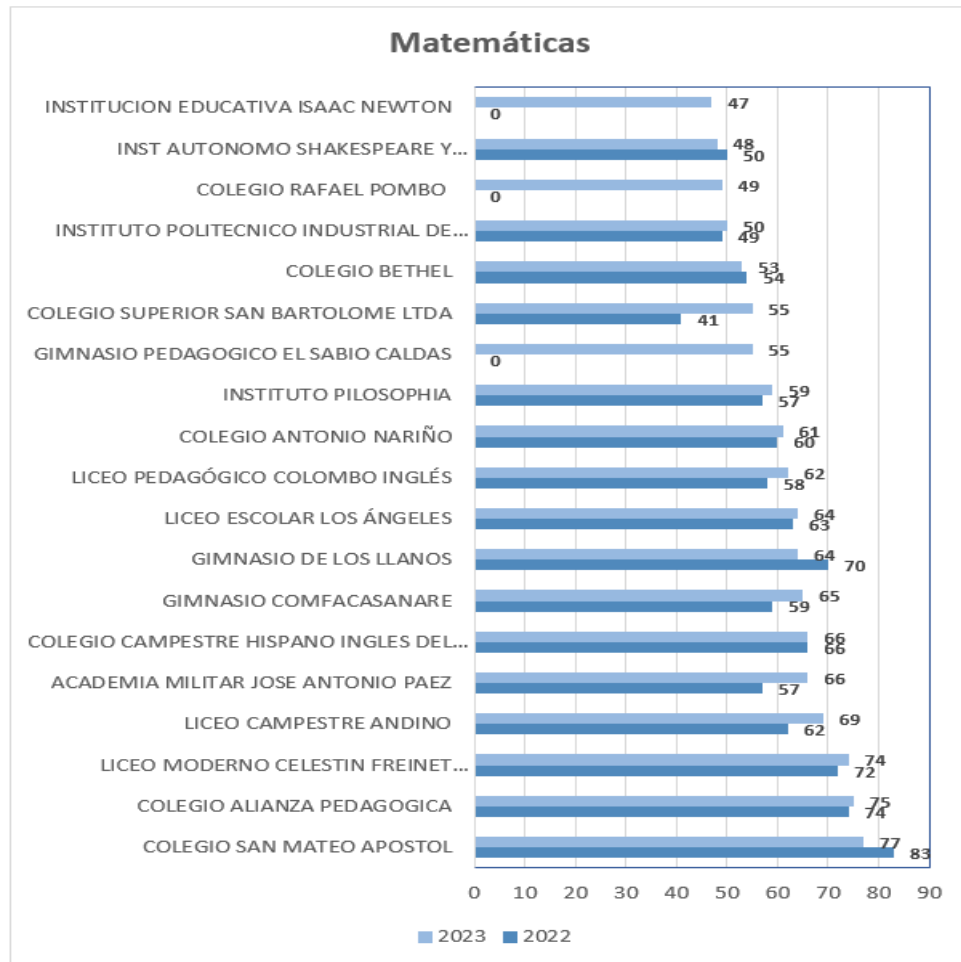
Grafica 12 Comparativo 2022 vs 2023 Matemáticas IE Oficiales



Matemáticas Instituciones oficiales y no oficiales 2022-2023

Las IE oficiales de Yopal presentan un aumento en su promedio para matemáticas, únicamente en quince de ellas, siendo las IE Gabriela Mistral y Antonio Nariño las que mayor aumento registran con 12 y 6 puntos respectivamente. Los mayores promedios para 2023 son los obtenidos por los EE Gustavo Matamoros (73), Centro Social (61) y Manuela Beltrán (61).

Grafica 13 Comparativo Matemáticas Instituciones No oficiales 2022-2023



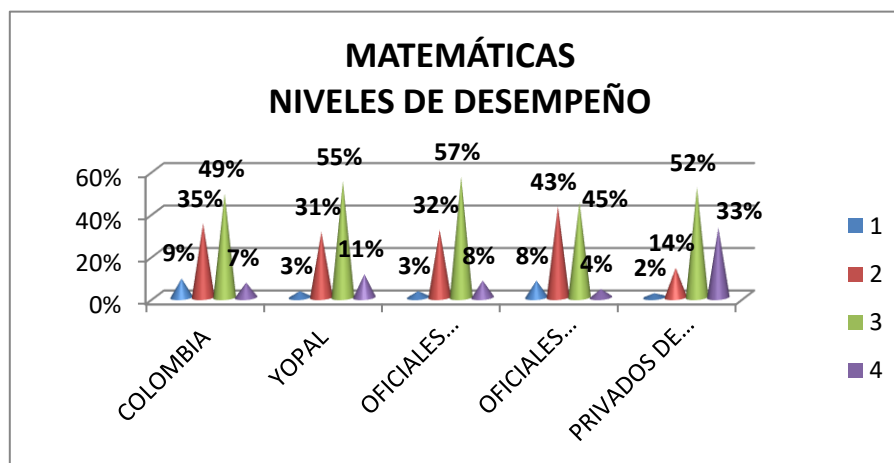
Para el año 2023, las matemáticas subieron en promedio en doce (12) EE No Oficiales; el Colegio San Mateo Apóstol ocupa el primer lugar en 2023 con 77 puntos, no obstante haber bajado su promedio en 6 puntos. En segundo lugar aparece el Colegio Alianza Pedagógica con 75 puntos y Liceo Moderno Celestin Freinet les sigue con 74 puntos. Esta área supera en siete (7) puntos al primero de los EE Oficiales.

Comparativo Matemáticas EE No Oficiales, grupos agregados porcentajes por niveles de desempeño para 2023.

Tabla 13 Comparativo Matemáticas EE No Oficiales, grupos agregados

GRUPOS AGREGADOS	1	2	3	4
COLOMBIA	9%	35%	49%	7%
YOPAL	3%	31%	55%	11%
OFICIALES URBANOS DE YOPAL	3%	32%	57%	8%
OFICIALES RURALES DE YOPAL	8%	43%	45%	4%
PRIVADOS DE YOPAL	2%	14%	52%	33%

Grafica 14 Comparativo Matemáticas EE No Oficiales, grupos agregados

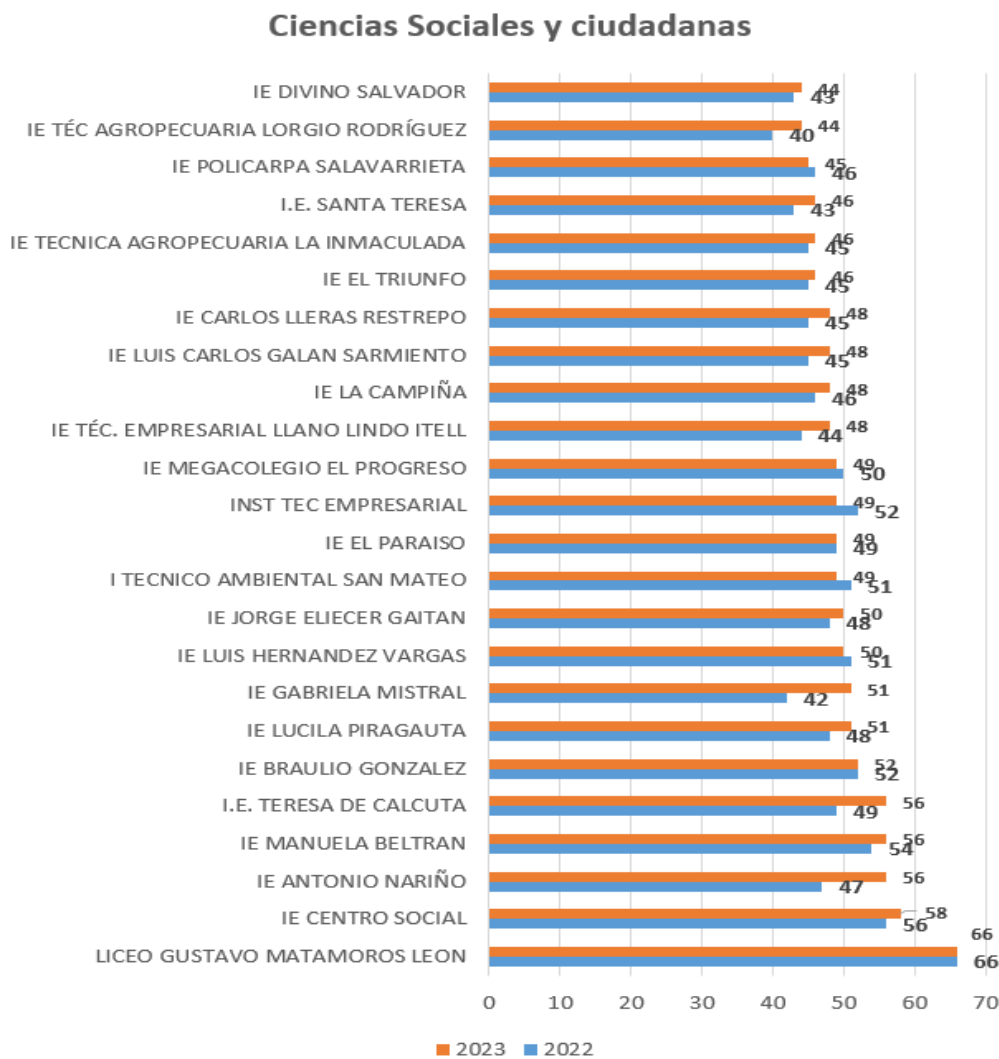


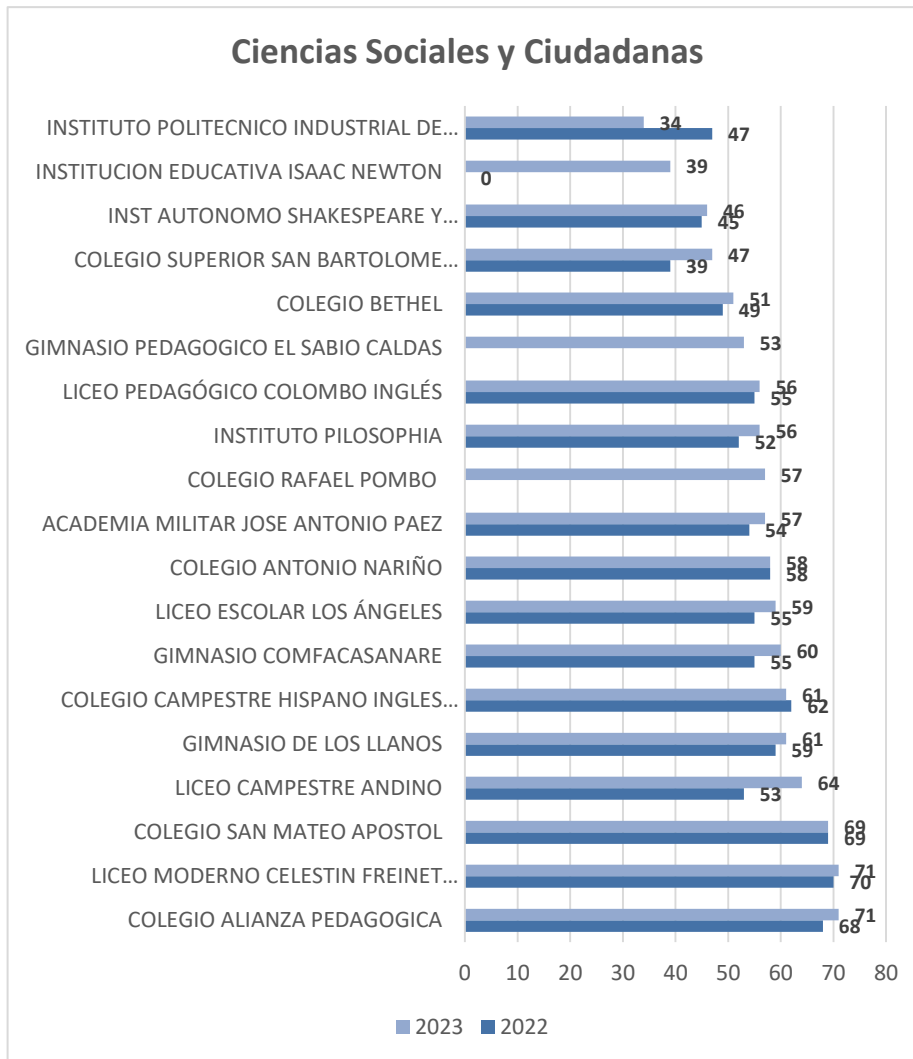
La información referente a Porcentaje por Niveles de Desempeño para el área de Matemáticas nos muestra para la ETC Yopal un tres por ciento (3%) de estudiantes evaluados en el Nivel 1 frente a un nueve (9%) del país. Los urbanos registran un 3% frente a rurales con 8% y privados 2%. Lo cual indica que los urbanos están por debajo de los privados tan sólo un 1% en este nivel.

Para el Nivel 2, el mayor porcentaje lo tienen las IE rurales con un 43% frente a Yopal con un 31%. Esta información nos registra que en el Nivel 3 Yopal tienen un 55% de población, donde el 57% es para los urbanos y el 45% rurales; los privados a su vez presentan un 52%. En el nivel 4, Yopal registra un bajo porcentaje (11%) que no obstante supera a Colombia (7%) en 4 puntos. Son los EE No oficiales los que presentan mayor porcentaje (33%) en este nivel.

Ciencias Sociales y Ciudadanas Instituciones Oficiales y no oficiales de Yopal 2022-2023

Grafica 15 Comparativo Ciencias Sociales y Ciudadanas Instituciones Oficiales de Yopal 2022-2023





En los EE No Oficiales, doce (12) de ellos aumentaron el promedio en Ciencias Sociales y ciudadanas, siendo el Liceo Campestre Andino el de mayor aumento con 11 puntos. De igual manera, el Colegio Alianza Pedagógica y Liceo Moderno Celestine Freinet, ambos con once (11) puntos, ocupan el primer lugar en esta área.

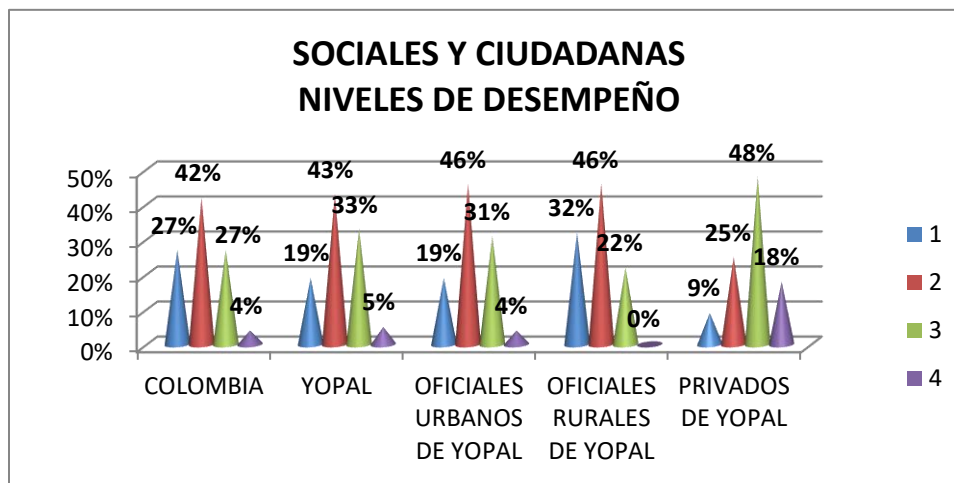
El EE con mayor puntaje en Ciencias Sociales y Ciudadanas, alcanza a superar a los Oficiales en cinco (5) puntos.

Ciencias Sociales y Ciudadanas: comparativo por grupos agregados, porcentajes por niveles de desempeño 2023.

Tabla 14 Ciencias Sociales y Ciudadanas: comparativo por grupos agregados

GRUPOS AGREGADOS	1	2	3	4
COLOMBIA	27%	42%	27%	4%
YOPAL	19%	43%	33%	5%
OFICIALES URBANOS DE YOPAL	19%	46%	31%	4%
OFICIALES RURALES DE YOPAL	32%	46%	22%	0%
PRIVADOS DE YOPAL	9%	25%	48%	18%

Grafica 17 Ciencias Sociales y Ciudadanas: comparativo por grupos agregados



En Ciencias Sociales y Ciudadanas, en el Nivel 1 encontramos que para los grupos agregados el que mayor porcentaje de estudiantes registra es el grupo de Rurales con un 32%, seguido de Colombia con un 27%. Yopal a su vez presenta un 19%. Son los EE Privados los que menor porcentaje presentan con un 9%.

En el Nivel 2 la ETC presenta mayor porcentaje de estudiantes que en otros niveles con un 43%, siendo este puntaje negativo en referencia al bajo porcentaje de los Niveles superiores como el 3 y 4.

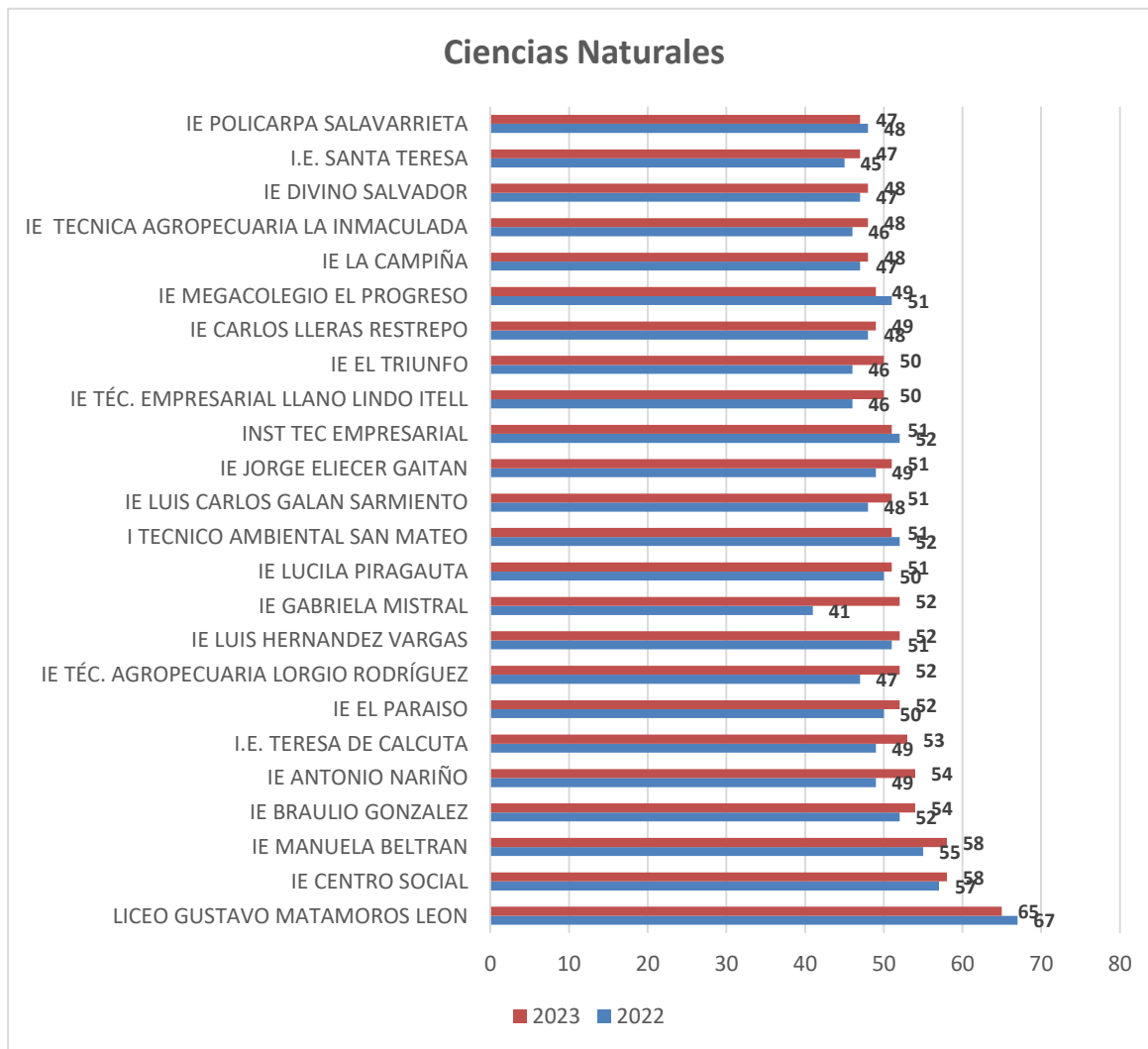
En el Nivel 3, la ETC está por encima de Colombia en 4%, mientras que los EE privados le superan en 15%. El menor porcentaje está en las IE rurales (22%).



El Nivel 4 a su vez registra el mayor porcentaje en los EE privados (18%) y Yopal en 5%, Colombia alcanza un 4%. Cabe recordar, que este es el Nivel donde se ubican los estudiantes sobresalientes para cada área.

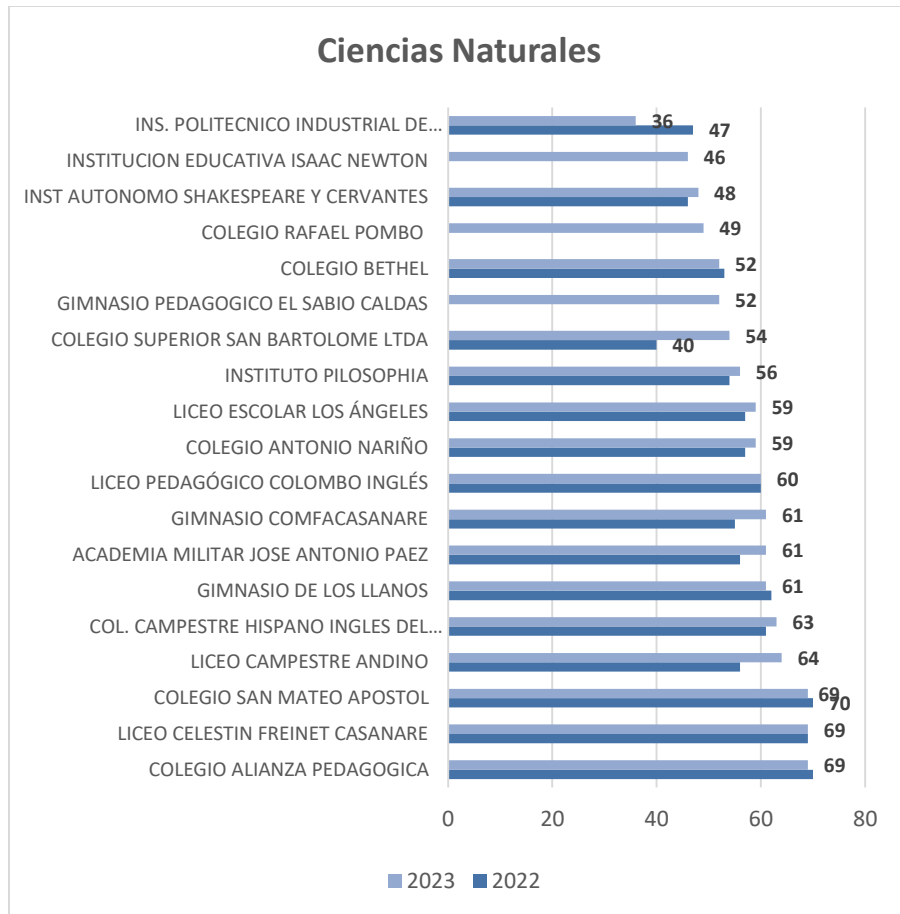
Ciencias Naturales Instituciones Oficiales y no Oficiales de Yopal 2022-2023

Grafica 18 Comparativo Ciencias Naturales, IE Oficiales 2022 vs 2023



En Ciencias Naturales, son 20 las Instituciones que aumentaron su promedio en 2023, siendo la IE Gabriela Mistral la que ascendió en más alto grado (11 puntos). Las Instituciones que mayor puntaje alcanzaron fueron Liceo Gustavo Matamoros (65), Centro Social (58) y Manuela Beltrán (58).

Grafica 19 Comparativo 2022 vs 2023 Ciencias Naturales, IE No Oficiales



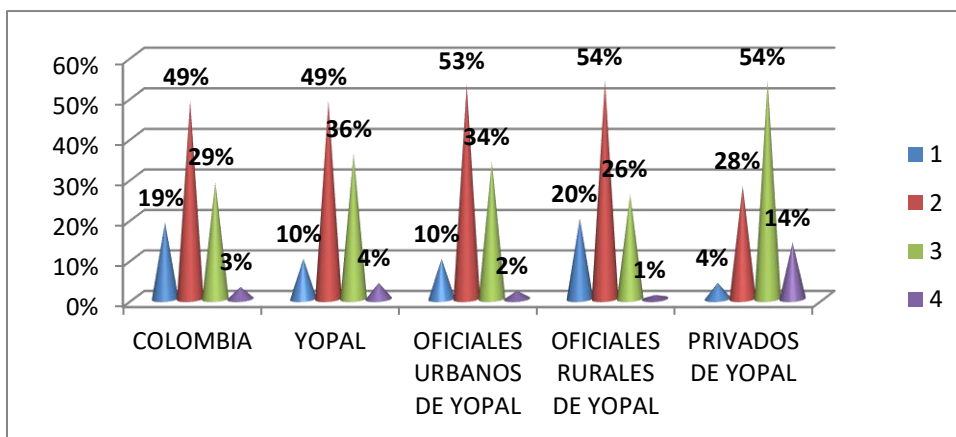
En los EE No oficiales, fueron nueve (9) los que subieron el promedio en Ciencias Naturales para el año 2023, siendo el Colegio Alianza pedagógica, junto a Liceo Celestine Freinet y Colegio San Mateo Apóstol los que mayor puntaje registraron con un empate de 69 puntos.

Ciencias Naturales: comparativo por grupos agregados, porcentajes por niveles de desempeño 2023.

Tabla 15 Ciencias Naturales: comparativo por grupos agregados

GRUPOS AGREGADOS	1	2	3	4
COLOMBIA	19%	49%	29%	3%
YOPAL	10%	49%	36%	4%
OFICIALES URBANOS DE YOPAL	10%	53%	34%	2%
OFICIALES RURALES DE YOPAL	20%	54%	26%	1%
PRIVADOS DE YOPAL	4%	28%	54%	14%

Grafica 20 Ciencias Naturales: comparativo por grupos agregados



Ciencias Naturales presenta un alto porcentaje de estudiantes en el Nivel 1 de desempeño. Colombia ocupa el primer lugar con un 19%, mientras que Yopal tiene un 10%. El menor porcentaje se halla en los EE privados con un 4%. Es importante tener en cuenta que en este nivel se hallan los estudiantes que no superan las preguntas de mínima complejidad en el examen para la prueba analizada.

Para el Nivel 2 de desempeño se encuentran Colombia y Yopal con un 49%. El menor porcentaje se encuentra en los EE Privados con un 28%. Los IE oficiales se hallan por encima del cincuenta por ciento (50%).

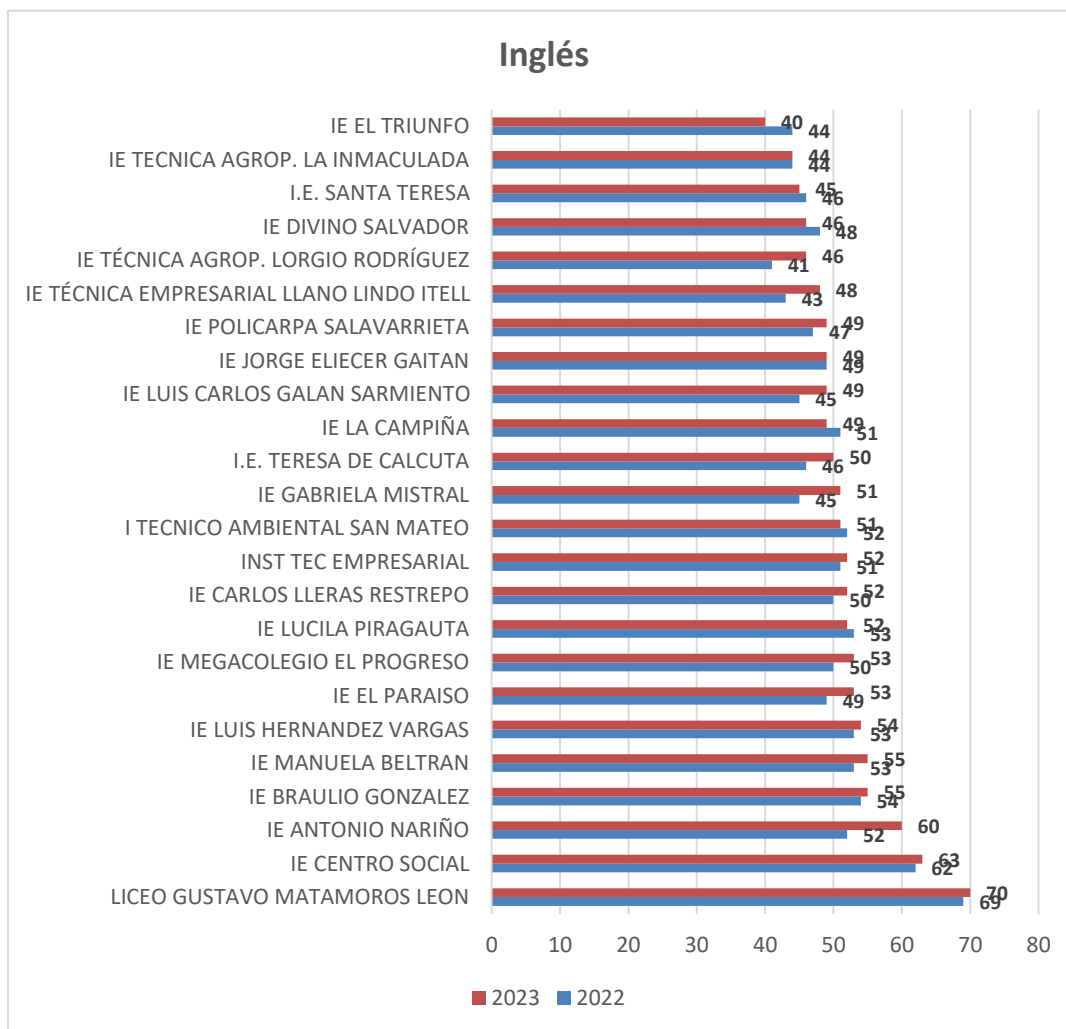
El Nivel 3 a pesar del bajo porcentaje (36%) Yopal está por encima de Colombia (29%); mientras tanto los privados son los EE que mayor porcentaje presentan en este nivel con un 54%.

Así mismo, en el Nivel 4 es preocupante ver un escaso 4% para Yopal y en los privados el más alto porcentaje que llega a 14%.

Inglés Instituciones Oficiales y No Oficiales de Yopal 2022-2023

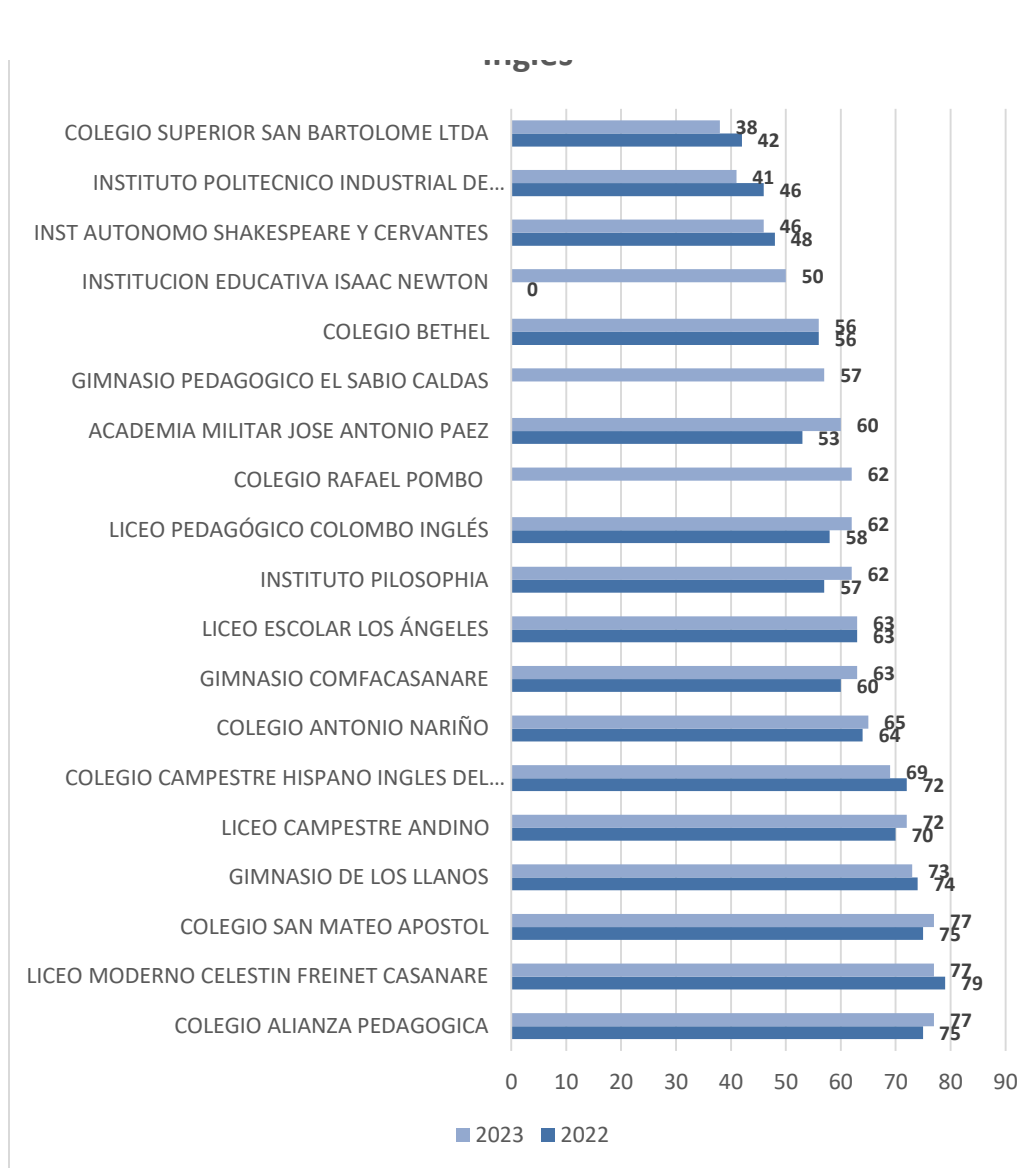
Inglés presenta en su promedio 2023 a 16 IE que mejoraron su promedio; siendo Antonio Nariño la de mayor ascenso con 8 puntos. El mayor promedio lo alcanzaron las Instituciones Liceo Gustavo Matamoros (70), Centro Social (63) y Antonio Nariño (60).

Grafica 21 Comparativo 2022 vs 2023 Inglés, IE Oficiales





Grafica 22 Inglés Instituciones No Oficiales de Yopal 2022-2023

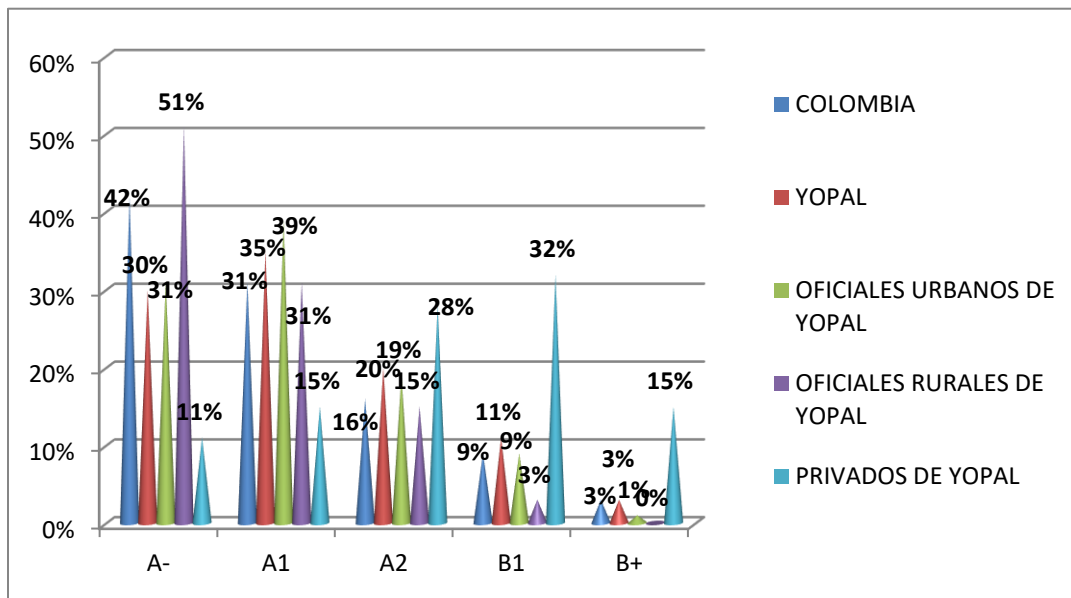


En el área de inglés, subieron su puntaje sólo ocho de los diecinueve (19) EE no oficiales. El mayor aumento lo alcanzó la Academia Militar José Antonio Páez con 7 puntos de diferencia entre los años analizados. El mejor puntaje fue para Colegio Alianza Pedagógica, Liceo Moderno Celestine Freinet y Colegio San Mateo Apóstol con 77 puntos cada uno.

Tabla 16 Inglés: comparativo por grupos agregados, porcentajes por niveles de desempeño 2023.

GRUPOS AGREGADOS	A-	A1	A2	B1
COLOMBIA	42%	31%	16%	9%
YOPAL	30%	35%	20%	11%
OFICIALES URBANOS DE YOPAL	31%	39%	19%	9%
OFICIALES RURALES DE YOPAL	51%	31%	15%	3%
PRIVADOS DE YOPAL	11%	15%	28%	32%

Grafica 23 inglés: comparativo por grupos agregados, porcentajes por niveles de desempeño 2023.



Los resultados reflejados en esta gráfica y tabla nos muestran un bajo rendimiento de todos los grupos agregados, en el área de inglés, donde el mayor porcentaje de estudiantes se ubican en los Niveles A- y A1. Es evidente sin duda que la ETC Yopal, en todos los niveles supera a Colombia, pero es superado ampliamente en sus IE oficiales por los privados, que incluyen un amplio porcentaje del 32 % de estudiantes en el nivel más alto (B+).





harán parte de la autoevaluación institucional y servirán para el diseño de los planes de mejoramiento institucional y de desarrollo personal y profesional de docentes y directivos docentes.

La evaluación de desempeño (EDL), fue reglamentada con el Decreto Nacional 1075 del 26 de Mayo de 2015, en su Capítulo 5 Evaluación Anual de Desempeño Laboral de los Servidores Públicos Docentes y Directivos Docentes que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002; que define que son las secretarías las encargadas de organizar y divulgar el proceso en su entidad territorial y prestar asistencia técnica a evaluadores y evaluados.

Es a través de la directiva ministerial No. 26, expedida el 31 de agosto del 2010, que el Ministerio de Educación Nacional, informa a las secretarías de educación de departamentos, distritos y municipios certificados, directivos docentes y docentes, que el Consejo de Estado, en la sentencia proferida el 25 de febrero de 2010, dentro del expediente 11001-03-25-000-2008- 00007-00, ratificó la evaluación anual de desempeño laboral de los docentes y directivos reglamentada por el Decreto Nacional 1075 del 26 de Mayo de 2015, en su artículo 2.4.1.5.1.1 y S.S.

De esta manera, el Consejo de Estado resolvió decretar la nulidad de las expresiones "primera valoración", "segunda valoración", "dos valoraciones" y "una vez exista vacante" contenidas en el Decreto mencionado.

Lo anterior implica que en la evaluación anual de desempeño laboral, el evaluador sólo emitirá una única calificación al finalizar el año escolar, siempre que el evaluado haya ejercido el cargo en el establecimiento educativo mínimo durante tres (3) meses continuos o discontinuos.

En cumplimiento a lo anterior se entrega un análisis de las evaluaciones de desempeño laboral docente y directivos docentes correspondiente al año lectivo 2021.

Justificación

La evaluación del desempeño laboral de docentes y directivos docentes hace parte de un compromiso nacional con la calidad de la educación, que debe propiciar la reflexión permanente, tanto individual como colectiva, sobre las posibilidades de crecimiento personal y profesional del talento humano encargado de dirigir las instituciones educativas y de liderar los procesos de enseñanza y aprendizaje en las aulas colombianas.



Esta evaluación constituye una herramienta invaluable para el mejoramiento, a partir de la cual los docentes y directivos docentes, los establecimientos educativos, las entidades territoriales y el país podrán trazar estrategias que conduzcan a la adquisición y el desarrollo efectivo de las competencias que requieren nuestros maestros y maestras para que los niños, niñas y jóvenes del país accedan a una educación de mayor calidad.

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

La evaluación de desempeño se caracteriza por ser un proceso:

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

¿Qué se evalúa?

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

Para este proceso se evalúan las competencias funcionales y comportamentales de los docentes y los directivos docentes. Las funcionales, que tienen un valor del 70% sobre el resultado total de la evaluación, se refieren al desempeño de responsabilidades específicas. Las comportamentales, que constituyen el 30% de la evaluación, implican las actitudes, los valores, los intereses y las motivaciones con que los educadores cumplen sus funciones.

¿Quiénes evalúan?

Los evaluadores tienen un papel importante en la evaluación de desempeño. Son quienes propician un ambiente de colaboración y respeto que facilite el desarrollo personal y profesional de los docentes y directivos docentes evaluados.

En el caso de los docentes y los coordinadores, los evaluadores serán el rector o el director rural del establecimiento. A su vez, los rectores y los directores rurales serán evaluados por su superior jerárquico en la estructura de la secretaría de educación, o por el servidor público que sea designado por el nominador de la entidad territorial certificada correspondiente.

Análisis de la evaluación anual de desempeño laboral docentes y directivos docentes correspondientes al año 2023

El análisis estadístico de la evaluación de desempeño docente 2023, se realiza con el fin de brindar elementos para la toma de decisiones, en relación con el mejoramiento de la calidad del sector educación del Municipio de Yopal, identificando oportunidades de mejora en las competencias funcionales y comportamentales a efectos de formular planes de mejoramiento individual e institucional y programas de formación y capacitación que permitan mejorar las competencias de los docente y directivos docentes del municipio de Yopal.

La evaluación docente, es un proceso que debe permitir gradualmente, ir observando el avance obtenido en los logros y metas propuestas en los planes de mejora, mediante el seguimiento periódico y la aplicación de actividades tendientes a mejorar las debilidades del talento humano, durante el año académico.

En la siguiente tabla se evidencia la consolidación de un total de 404 evaluaciones anuales de desempeño correspondientes al año 2023, correspondientes a 24 Instituciones educativas del Municipio de Yopal, todos ellos vinculados bajo el Decreto 1278 de 2002.

Docentes y Directivos Docentes evaluados por cada una de las Instituciones Educativas de Yopal.

Tabla 18 Docentes y Directivos Docentes Evaluados IEO

ITEM	INSTITUCION EDUCATIVA	DOCENTE	DOC. ORIENTADOR	COORD.	RECTOR	TOTAL
1	MEGACOLEGIO EL PROGRESO	35	1	1		37
2	JORGE ELIECER GAITAN	12	1			13
3	TECNICO EMPRESARIAL -TEY-	39	1	4		44
4	LA CAMPIÑA	11				11
5	LUIS CARLOS GALAN	6		1		7
6	CENTRO SOCIAL	23				23
7	LORGIO RODRÍGUEZ	3				3
8	MANUELA BELTRAN	21	1	1		23
9	ANTONIO NARIÑO	10		1		11
10	DIVINO SALVADOR	8				8
11	EL PARAISO	16	1			17
12	EL TRIUNFO	3				3
13	BRAULIO GONZALEZ	21	2	1		24
14	LA INMACULADA	4	1			5
15	CARLOS LLERAS RESTREPO	20	1	2		23
16	AMBIENTAL SAN MATEO	25		1		26
17	LUIS HERNÁNDEZ VARGAS	33	1	3		37
18	ITELL	30		2		32
20	LUCILA PIRAGAUTA	14	1	1		16
21	POLICARPA SALAVARRIETA	19				19
22	SANTA TERESA	0				0
23	TERESA DE CALCUTA	9				9
24	CE LA ESMERALDA	3				3
25	GABRIELA MISTRAL	1				1
26	RECTORES				9	9
TOTAL EVALUADOS						404
SIN EVALUACION						8
TOTAL DIRECTIVOS Y DOCENTES						412

Las competencias funcionales corresponden al desempeño de las responsabilidades específicas del cargo de docente o directivo docente, definidas en la Ley y los reglamentos, por lo cual se les asigna un peso del 70% sobre el total de la evaluación.

Estas competencias se expresan en las actuaciones intencionales de docentes y directivos docentes en diferentes áreas de la gestión institucional, que en este caso corresponden a las definidas en el instrumento de autoevaluación institucional propuesto por el Ministerio de Educación Nacional en la Guía 34, que fundamentan el diseño de planes de mejoramiento: directiva, académica, administrativa y comunitaria.

Para la evaluación, este 70% se podrá distribuir entre las áreas de gestión, de acuerdo con las prioridades de desarrollo personal y profesional del docente o directivo docente evaluado.

Las categorías para la evaluación son: No satisfactorio que corresponde a los resultados entre 1-59 puntos, satisfactorio entre 60- 89 puntos y Sobresaliente entre 90-100.

Competencias Comportamentales

Se refieren a las actitudes, los valores, los intereses y las motivaciones con que los educadores cumplen sus funciones. Son comunes a docentes y directivos docentes.

Son comunes al desempeño de docentes y directivos docentes y representan el 30% de la evaluación.

Tabla 19 Porcentaje de Docentes de Aula ubicados en las categorías Sobresalientes y satisfactorias según competencias de la Gestión Académica

GESTION ACADEMICA	No satisfactorio	Satisfactorio	Sobresaliente	Total	Porcentaje satisfactorio	Porcentaje sobresaliente
Dominio Curricular	0	34	323	357	10%	90%
Planeación y organización académica	0	39	318	357	11%	89%
Evaluación del aprendizaje	0	42	315	357	12%	88%
Pedagogía y didáctica	0	31	326	357	9%	91%

Fuente de datos: Reporte de Sistema Humano 2024

En la Tabla anterior se observa un total de 357 docentes evaluados en las competencias Dominio Curricular, planeación y organización académica, evaluación al aprendizaje y pedagógica y didáctica, clasificados en las categorías sobresaliente, satisfactorio y no satisfactorio.

En estas competencias se encuentra el noventa por ciento (90%) de los docentes de aula en calificación sobresaliente.

Tabla 20 Porcentaje de Docentes de Aula ubicados en la categoría sobresaliente y satisfactoria según competencias de la Gestión Administrativa:

GESTION ADMINISTRATIVA	No satisfactorio	Satisfactorio	Sobresaliente	Total	Porcentaje satisfactorio	Porcentaje sobresaliente
Uso de recursos	0	44	313	357	12%	88%
Seguimiento de procesos	0	40	317	357	12%	89%

Fuente de datos: Reporte de Sistema Humano 2024

En la Gestión Administrativa, el 88,5 % de los docentes de aula alcanzaron una calificación sobresaliente.

Tabla 21 Porcentaje de docentes de aula ubicados en la categoría sobresaliente y satisfactoria según competencias de la gestión comunitaria

GESTION COMUNITARIA	No satisfactorio	Satisfactorio	Sobresaliente	Total	Porcentaje satisfactorio	Porcentaje sobresaliente
Comunicación institucional	0	37	320	357	10%	90%
Interacción con la comunidad y el entorno	0	35	322	357	10%	90%

Fuente de datos: Reporte de Sistema Humano 2024

En la tabla anterior se pueden observar los resultados de la evaluación docente en la gestión comunitaria. Esta gestión reúne dos competencias: en la primera se evalúa la comunicación institucional y en la segunda se evalúa la Interacción con la comunidad y el entorno. En esta gestión, el noventa por ciento (90%) de los docentes evaluados alcanzaron una calificación sobresaliente.

Tabla 22 Número de Docentes de Aula ubicados en las categorías a evaluar – Competencias Comportamentales

COMPORTAMENTALES	No satisfactorio	Satisfactorio	Sobresaliente	Total	Porcentaje satisfactorio	Porcentaje sobresaliente
Liderazgo	0	9	154	163	6%	94%
Comunicación y relaciones interpersonales	0	12	70	82	15%	85%
Trabajo en equipo	0	23	255	278	8%	92%
Negociación y mediación	0	4	56	60	7%	93%
Compromiso social e institucional	0	13	182	195	7%	93%
Iniciativa	0	14	132	146	10%	90%
Orientación al logro	0	12	140	152	8%	92%

Fuente de datos: Reporte de Sistema Humano

En la tabla anterior se consolidan los resultados de la evaluación docente en las competencias comportamentales, estas últimas cuentan con 7 distintas competencias a evaluar. La tabla también se encarga de comparar los porcentajes de los docentes ubicados en las categorías de Satisfactorio y Sobresaliente en el caso de la evaluación de competencias comportamentales no son elegidas todas las competencias por el total de los evaluados:



La competencia de comunicación y relaciones interpersonales es la única que aparece con un 85% de docentes en sobresalientes, mientras que las otras seis competencias comportamentales, alcanzan el 92% en esta calificación.

Estos resultados, indican que los docentes evaluados según el decreto 1278 tienen la capacidad de intercambiar con efectividad y empatía conceptos, criterios e ideas, por medio de diferentes herramientas y basando principalmente en la confianza. Esta competencia está presente cuando el educador usa de manera adecuada recursos orales escritos y gráficos para lograr un objetivo sin dejar de lado la ética.

De los resultados de la evaluación se puede decir que la mayoría de los docentes están en la capacidad de establecer relaciones profesionales con otros funcionarios de la institución educativa con el fin de lograr metas comunes colaborando con diferentes miembros de la comunidad escolar. El docente es capaz de centrarse en los objetivos de la institución, aportando así al desarrollo positivo del centro educativo.

Docentes Orientadores

Competencias funcionales

Tabla 23 Porcentaje de Docentes Orientadores ubicados en las categorías sobresalientes y satisfactorias según competencias de la Gestión Directiva

GESTION DIRECTIVA	No satisfactorio	Satisfactorio	Sobresaliente	Total	Porcentaje satisfactorio	Porcentaje sobresaliente
Clima Escolar		1	12	13	8%	92%
Planeación y organización		2	11	13	15%	85%

Fuente de datos: Reporte de Sistema Humano

En la tabla anterior se muestran los porcentajes de Docentes Orientadores ubicados en las categorías sobresalientes y satisfactorias según competencias de la Gestión Directiva, el 92 % de los docentes orientadores se ubican en la calificación sobresaliente en la competencia de Clima escolar, mientras que en planeación y organización en esta misma calificación hay un 85 %. Los demás aparecen en la calificación satisfactorio. Esto demuestra que los docentes están en la capacidad de aportar a la dirección organizacional de la institución educativa trabajando de la mano con directivas y aportando al desempeño de los estudiantes, docentes y administrativos. El docente es capaz de cumplir con sus funciones con el objetivo de sumar a la organización de

la institución. Así mismo participa en la construcción, redacción socialización y cumplimiento del manual de convivencia y el Proyecto Educativo Institucional –PEI.

Tabla 24 Número de Docentes Orientadores ubicados en las categorías a evaluar – Gestión Académica.

GESTION ACADEMICA	No satisfactorio	Satisfactorio	Sobresaliente	Total	Porcentaje satisfactorio	Porcentaje sobresaliente
Diagnostico y orientación		0	13	13	0%	100%

Fuente de datos: Reporte de Sistema Humano

En la tabla anterior se presenta el número de Docentes Orientadores ubicados en las categorías a evaluar en la Gestión Académica contando con solo una competencia llamada Diagnóstico y Orientación, la cual arrojó como resultado que de 13 docentes evaluados el 100% fue calificado como sobresaliente. Esto demuestra que los docentes están capacitados para atender las dudas formuladas por estudiantes y padres de familia y así hacer un acompañamiento cercano al proceso educativo de los estudiantes, brindándoles herramientas de aprendizaje y evaluación sin dejar de un lado los factores psicosociales vitales en el desarrollo humano de los estudiantes.

Tabla 25 Número de Docentes Orientadores ubicados en las categorías a evaluar – Gestión Comunitaria.

GESTION COMUNITARIA	No satisfactorio	Satisfactorio	Sobresaliente	Total	Porcentaje satisfactorio	Porcentaje sobresaliente
Participación y convivencia		1	12	13	8%	92%
Proyección a la comunidad		1	12	13	8%	92%
Prevención de riesgos		2	11	13	15%	85%

Fuente de datos: Reporte de Sistema Humano

En la tabla anterior se muestra que, en la gestión comunitaria, la mayoría de los docentes han obtenido una calificación Sobresaliente en las competencias evaluadas.

Competencias comportamentales

Tabla 26 Número de Docentes Orientadores evaluados en competencias comportamentales

COMPORTAMENTALES	No satisfactorio	Satisfactorio	Sobresaliente	Total	Porcentaje satisfactorio	Porcentaje sobresaliente
Trabajo en equipo			9	9		100%
Negociación y mediación			8	8		100%
Liderazgo y motivación al logro			10	10		100%
Sensibilidad		1	3	4	25%	75%
Comunicación asertiva			8	8		100%

Fuente de datos: Reporte de Sistema Humano

La Tabla anterior nos confirma la calidad humana de los docentes que hacen parte de la planta de la ETC Yopal, donde la mayoría han obtenido en las competencias comportamentales una calificación Sobresaliente; esto demuestra gran liderazgo y capacidad de trabajo en equipo, colaboratividad y capacidad de generar soluciones a conflictos presentados en la convivencia diaria en cada Institución Educativa.

Coordinadores

Competencias funcionales

Tabla 27 Coordinadores evaluados Gestión Directiva

GESTION DIRECTIVA	No satisfactorio	Satisfactorio	Sobresaliente	Total	Porcentaje satisfactorio	Porcentaje sobresaliente
Planeación y organización directiva	0	0	18	18		100%
Ejecución	0	0	18	18		100%

Fuente de datos: Reporte de Sistema Humano, suministrado por las IE.

La cantidad de coordinadores evaluados para 2023 fueron en total 18. Como podemos ver en la gráfica en la tabla, el 100% de ellos obtuvieron una calificación de sobresaliente.

Tabla 28 Coordinadores evaluados en Gestión Académica

GESTION ACADEMICA	No satisfactorio	Satisfactorio	Sobresaliente	Total	Porcentaje satisfactorio	Porcentaje sobresaliente
Pedagógica y didáctica	0	0	18	18		100%
Ejecución y direccionamiento de procesos académicos	0	0	18	18		100%

Fuente de datos: Reporte de Sistema Humano, suministrado por las IE.

Según la tabla anterior en la gestión académica alcanzó en un 100% la clasificación sobresaliente. Esto indica que los coordinadores evaluados tienen la capacidad de aplicar diferentes modelos y

Tabla 29 Número de Coordinadores – Gestión Administrativa

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.

Fuente de datos: Reporte de Sistema Humano, suministrado por las IE.

GESTION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	No satisfactorio	Satisfactorio	Sobresaliente	Total	Porcentaje satisfactorio	Porcentaje sobresaliente
Administración de recursos	0	0	18	18		100%
Gestión del talento humano	0	0	18	18		100%

En la tabla anterior se consolidan los resultados de la categoría de gestión administrativa, la cual a su vez subdivide en dos competencias, Gestión del talento humano y administración de los recursos, donde se observa el 100% de los coordinadores con una calificación Sobresaliente.

Tabla 30 Número de Coordinadores – Gestión Comunitaria

GESTION COMUNITARIA	No satisfactorio	Satisfactorio	Sobresaliente	Total	Porcentaje satisfactorio	Porcentaje sobresaliente
Comunicación institucional	0	0	18	18		100%
Interacción con la comunidad y el entorno	0	0	18	18		100%

Fuente de datos: reporte de sistema humano, suministrado por las IE

La Gestión comunitaria, en la calificación de las dos competencias, los 18 coordinadores obtuvieron 100% sobresaliente.

Tabla 31 Número de Coordinadores evaluados en las competencias comportamentales

COMPORTAMENTALES	No satisfactorio	Satisfactorio	Sobresaliente	Total	Porcentaje satisfactorio	Porcentaje sobresaliente
Liderazgo	0		12	12		100%
Comunicación y relaciones interpersonales	0		2	2		100%
Trabajo en equipo	0		11	11		100%
Negociación y mediación	0		7	7		100%
Compromiso social e institucional	0		8	8		100%
Iniciativa	0		8	8		100%
Orientación al logro	0		6	6		100%

Fuente de datos: Reporte de Sistema Humano, suministrado por las IE.



En la tabla anterior se evidencian que en el total de siete (7) competencias comportamentales, los 18 coordinadores obtuvieron una calificación sobresaliente. Lo anterior evidencia un equipo de coordinadores con capacidad de liderazgo, trabajo en equipo, excelentes relaciones interpersonales, toma de iniciativa, entre otras; capacidades que aportan al mejor desempeño de la Institución educativa.

Rectores

En el año 2023 se evaluaron nueve (9) rectores regidos por el Decreto 1278 en el municipio de Yopal, la evaluación a rectores y director rural estuvo a cargo de la licenciada Doris del Carmen Comba de Rincón directora de núcleo del municipio de Yopal.

Tabla 32 Rectores evaluados en el Municipio de Yopal

GESTION DIRECTIVA	No satisfactorio	Satisfactorio	Sobresaliente	Total	Porcentaje satisfactorio	Porcentaje sobresaliente
Planeación y organización directiva	0	1	8	9	11%	89%
Ejecución	0	1	8	9	11%	89%

Fuente de datos: Reporte de Sistema Humano, suministrado por las IE.

La Gestión Directiva evidencia para los nueve (9) rectores evaluados, un 89% en calificación sobresaliente para las dos competencias.

Tabla 33 Número de Rectores – Gestión Académica

GESTION ACADEMICA	No satisfactorio	Satisfactorio	Sobresaliente	Total	Porcentaje satisfactorio	Porcentaje sobresaliente
Pedagógica y didáctica	0	2	7	9	22%	78%
Ejecución y direccionamiento de procesos académicos	0	1	8	9	11%	89%

Fuente de datos: Reporte de Sistema Humano, suministrado por las IE.

En Gestión Académica, en las dos competencias evaluadas, siete de los nueve rectores obtuvieron un 78% sobresaliente en Pedagogía y didáctica y el 89 % en Ejecución y direccionamiento de procesos académicos.

Tabla 34 Número de rectores – Gestión Administrativa

GESTION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA RECTORES	No satisfactorio	Satisfactorio	Sobresaliente	Total	Porcentaje satisfactorio	Porcentaje sobresaliente
Administración de recursos	0	0	9	9	0	100%
Gestión del talento humano	0	0	9	9	0	100%

Fuente de datos: Reporte de Sistema Humano, suministrado por las IE.

Tabla 35 Número de Rectores – Gestión Administrativa y Financiera.

GESTION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA RECTORES	No satisfactorio	Satisfactorio	Sobresaliente	Total	Porcentaje satisfactorio	Porcentaje sobresaliente
Administración de recursos	0	0	9	9	0	100%
Gestión del talento humano	0	0	9	9	0	100%

Fuente de datos: Reporte de Sistema Humano, suministrado por las IE.

Por su parte en la Gestión Comunitaria, los Rectores en su mayoría presentan una evaluación sobresaliente, mostrando así sus capacidades para interactuar y relacionarse con la comunidad educativa.

Tabla 36 Número de Rectores – Comportamentales.

COMPORTAMENTALES	No satisfactorio	Satisfactorio	Sobresaliente	Total	Porcentaje satisfactorio	Porcentaje sobresaliente
Trabajo en equipo	0	0	7	7	0	100%
Negociación y mediación	0	0	3	3	0	100%
Compromiso social e institucional	0	0	2	2	0	100%
Iniciativa	0	0	3	3	0	100%
Orientación al logro	0	0	1	1	0	100

Fuente de datos: Reporte de Sistema Humano

Con base en los resultados obtenidos en el informe de evaluación anual 2023, para docentes y directivos docentes, se establecen las siguientes recomendaciones.

1. Identificar en cada IE, las oportunidades de mejora que se presentan en cada una de las competencias funcionales y comportamentales, para docentes, docentes orientadores, coordinadores y rectores.



2. Establecer desde cada IE un plan de mejoramiento para poder en la siguiente evaluación ubicar en sobresaliente (superior o igual a 90 puntos) a aquellos docentes que fueron clasificados en nivel satisfactorio (entre 60 y 89 puntos); para ello se debe hacer seguimiento individual del plan de mejoramiento con cada profesor que haya obtenido el puntaje satisfactorio en cada una de las competencias evaluadas.
3. Es necesario no descuidar a aquellos docentes y directivos docentes que se ubicaron en sobresaliente, para que sigan manteniendo la categoría y el nivel que ostentan en el momento, para ello se sugiere hacerlos partícipes del plan de capacitación que se imparta en la institución.
4. Se hace necesario fortalecer la competencia evaluación al aprendizaje en docentes, con el fin de garantizar la capacidad de valorar el desarrollo de competencias y niveles de aprendizaje, así como para reorganizar las estrategias pedagógicas de acuerdo con los resultados de la evaluación interna y externa de los estudiantes.
5. Para mejorar la comunicación institucional, los esfuerzos de formación se deben concentrar en la 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.
6. Las entidades nacionales y municipales deben orientar sus capacitaciones en cuanto a interacción con la comunidad y el entorno hacia el desarrollo de 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, fortaleciendo la alianza familia-escuela.
7. Identificar la mejor estrategia para fortalecer las competencias socio emocionales en los docentes, que les permita realizar su labor de manera más asertiva y aportando desde su propia empatía a los estudiantes que presentan debilidades en esta área del desarrollo humano.

ruta de mejoramiento institucional

El Plan de Mejoramiento Institucional – PMI es la segunda etapa de la Ruta de mejoramiento, para la elaboración del PMI se toma como insumo la Autoevaluación Institucional del año inmediatamente anterior y lo primero que se debe hacer es retomar la matriz con las fortalezas y



oportunidades de mejoramiento de las cuatro áreas de gestión para identificar aquellos elementos que impiden que el establecimiento educativo tenga actualmente un mejor desempeño. Estos elementos son conocidos como factores críticos y pueden ser internos o externos a la institución. También pueden incidir en más de una de las oportunidades de mejoramiento y afectar, en mayor o menor medida, los resultados. Por tanto, deben tenerse en cuenta al definir los objetivos que orientarán el plan de mejoramiento. Se recomienda analizar con mayor detenimiento los factores críticos internos, dado que la institución tiene mayor injerencia y control sobre éstos que sobre los externos. Una vez identificados los factores críticos relacionados con cada una de las oportunidades de mejoramiento, se establecerán, de manera consensuada, las prioridades de actuación en cada caso. En este proceso es útil emplear los siguientes criterios para analizar cada factor.

Urgencia: Qué tan apremiante es la necesidad de que el establecimiento educativo supere un determinado factor crítico.

Tendencia: Qué tanto se agravaría la situación institucional si no se elimina un determinado factor crítico.

Impacto: Cuál es la incidencia de un determinado factor crítico en el logro de unos resultados concretos.

Con base en la combinación de criterios es posible priorizar los factores críticos que serán trabajados en el plan de mejoramiento y en sus estrategias.

En síntesis, la institución dará más importancia a aquellos factores que combinen los mayores niveles de urgencia, tendencia e impacto sobre los resultados. Con las oportunidades de mejora priorizadas se empieza a construir el PMI, teniendo presente que se deben elaborar objetivos metas, indicadores, actividades o acciones, responsable, recursos y tiempo con metas a corto y mediano plazo. También es bueno aclarar que se puede construir para un periodo de tres años. Para el año 2024 todos los Establecimientos deben formular su Plan de Mejoramiento Institucional con base en la Autoevaluación año 2023.

A continuación, se lista cada una de las gestiones autoevaluadas en los establecimientos educativos oficiales en el proceso de la Ruta de Mejoramiento, más conocida como la Guía 34; las oportunidades de mejora que priorizaron y las llevaron al Plan de Mejoramiento Institucional- PMI para desarrollarlas en el término de cuatro años. Son las debilidades que más se repiten o que todas las instituciones desean trabajar para mejorar, por lo anterior queremos que se incluyan en el Plan de Apoyo al Mejoramiento- PAM y se presenten también en el Plan de Desarrollo



Municipal, como estrategia para poder garantizar su cumplimiento según la asignación de los recursos. Se presenta por áreas de gestión.

Gestión Directiva

Tabla 37 Gestión Directiva

CONSOLIDADO		
ÁREAS DE GESTIÓN	OPORTUNIDADES DE MEJORA- OBJETIVOS DE LOS PMI	ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS
D I R E C T I V A	1. Diseñar estrategias de inclusión y de integración de personas con capacidades disímiles, fortalecer el Proceso de matrículas.	Braulio González, Inmaculada, San mateo
	2. Reelaborar y ejecutar proyectos transversales.	Policarpa Salavarrieta, Braulio González
	3. Plantear y ejecutar metas institucionales para responder a las necesidades del entorno, actualización del PEI.	Antonio Nariño, Santa Teresa, Inmaculada, Jorge Eliecer Gaitán
	4. Fortalecer y formar los órganos del gobierno escolar órganos colegiados y estamentos de participación.	Antonio Nariño, Manuela Beltrán
	5. Fortalecer la Gestión Directiva. el direccionamiento estratégico y el horizonte institucional.	San Mateo
	6. Gestionar alianzas estratégicas con instituciones de educación superior.	San Mateo, Lorgio Rodríguez, Santa TE
	7. Establecer un sistema de reconocimiento de logros de los docentes y estudiantes.	Antonio Nariño, Policarpa Salavarrieta
	8. Implementar un programa de promoción de bienestar de los estudiantes y buenas prácticas.	Antonio Nariño, Santa Teresa, Policarpa Salavarrieta
	9. Establecer alianzas con el sector productivo.	Lorgio Rodríguez, Calos lleras, Santa Teresa, Manuela Beltrán, Mega colegio, Policarpa Salavarrieta
	10. Gestionar recursos para el mantenimiento de las busetas y garantizar el transporte escolar.	Divino Salvador
	11. Reconocer los méritos académicos deportivos y de convivencia a los estudiantes.	Divino salvador, Manuela Beltrán, Policarpa Salavarrieta
	12. Fortalecer el consejo de padres de familia, fortalecer la comunicación inter institucional.	Antonio Nariño, Santa Teresa, San Mateo
	13. Mejorar el manejo de resolución de conflictos.	Antonio Nariño

	14. Formular e implementar un programa de adecuación, remodelación y embellecimiento de la planta física.	Lorgio Rodríguez
--	---	------------------

Gestión Académica

Tabla 38 Gestión Académica

CONSOLIDADO		
ÁREAS DE GESTIÓN	OPORTUNIDADES DE MEJORA- OBJETIVOS DE LOS PMI	ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS
A C A D É M I C A	1. Estructurar el plan de estudio según la normatividad vigente del MEN.	Braulio González, Policarpa Salavarrieta, Santa Teresa, Divino Salvador
	2. Estructurar la evaluación por competencias.	Braulio González
	3. Desarrollar procesos de seguimiento a la asistencia escolar.	Braulio González, Inmaculada, Luis Carlos Galán
	4. Aplicar pruebas internas tipo SABER y Evaluar para Avanzar, analizar, mejorar los resultados de las pruebas SABER	Antonio Nariño, Policarpa Salavarrieta, San Mateo, Divino Salvador
	5. Actualizar plan de aula, modelo, pedagógico.	Lorgio Rodríguez, Policarpa Salavarrieta
	6. Implementar políticas institucionales de seguimiento a egresados	Lorgio Rodríguez
	7. Gestionar acciones de formación docente.	Luis Carlos Galán
	8. Dotar las aulas de recursos tecnológicos y Laboratorios	Antonio Nariño
	9. Fundamentar las prácticas pedagógicas en objetivos digitales de aprendizaje.	Antonio Nariño
	10. Diseñar estrategias de seguimiento a los egresados de la institución educativa.	Antonio Nariño, Inmaculada
	11. Adoptar e implementar el enfoque y modelo pedagógico de la institución.	Lorgio Rodríguez, Lucila Piragauta
	12. Apoyar en la gestión de los elementos y herramientas necesarias para la funcionalidad de la modalidad de robótica para la sostenibilidad.	Antonio Nariño
	13. Plantear e implementar un programa de apoyo a la ciencia tecnología e investigación.	Luis Carlos Galán, San Mateo, Luis Carlos Galán
	14. Ajustar el Sistema Institucional de Evaluación de Estudiantes – SIEE y al manual de convivencia para mejorar los procesos pedagógicos.	Manuela Beltrán Santa Teresa
	15. Fortalecer los ambientes con recursos para el aprendizaje, Mejora de las aulas	Luis Carlos Galán, Mega Colegio, Santa teresa, Divino Salvador
	16. Ajustar los proyectos Transversales , plan de área y de aula, convivencia escolar	Policarpa Salavarrieta San Mateo, Divino Salvador, Jorge Eliecer Gaitán
	17. Diseño de aulas abiertas para el desarrollo de experiencias significativas	San Mateo



Tabla 39 Gestión Administrativa y Financiera

CONSOLIDADO		
ÁREAS DE GESTIÓN	OPORTUNIDADES DE MEJORA- OBJETIVOS DE LOS PMI	ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS
ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1. Definir procesos de matrícula ágiles y oportunos.	Braulio González
	2. Diseñar programas de bienestar para docentes y estudiantes.	Braulio González, Lorgio Rodríguez, inmaculada
	3. Realizar mantenimiento a los equipos, a la infraestructura, muebles y enseres.	Antonio Nariño Braulio González, Manuela Beltrán, Mega Colegio
	4. Gestionar acciones de formación docente	Luis Carlos Galán
	5. Gestionar recursos para la adquisición Y mantenimiento de equipos tecnológicos y de apoyo pedagógico	Manuela Beltrán, Luis Carlos Galán, Braulio González, Lorgio Rodríguez, Divino Salvador Santa Teresa, San Mateo, Inmaculada
	6. Realizar mantenimiento en todas las sedes	Antonio Nariño, Luis Carlos Galán, Braulio Gonzáles
	7. Adecuar construir y hacer mantenimiento de la planta física	Lucila Piragauta, Braulio González Luis Carlos Galán, Mega Colegio, Jorge Eliecer Gaitán
	8. Adquirir recursos para el aprendizaje.	Divino Salvador, Antonio Nariño, Braulio González, Luis Carlos Galán, Mega Colegio, Santa Teresa, San Mateo, Jorge Eliecer Gaitán
	9. Gestionar personal preparado en seguridad y protección para el desarrollo del plan escolar y fortalecer los espacios para la gestión del riesgo.	Antonio Nariño inmaculada, Mega Colegio, Santa Teresa, San Mateo, Jorge Eliecer Gaitán
	10. Gestionar recursos para la dotación de la infraestructura educativa y servicios complementarios (cafetería, transporte, restaurante escolar y salud)	Divino Salvado Policarpa Salavarrieta
	11. Asignar recursos de acuerdo a las necesidades pedagógicas de la comunidad educativa	Lorgio Rodríguez Divina Salvado. Braulio González
	12. Diseñar un programa de mantenimiento programado y adecuado a las necesidades de la comunidad educativa	Lucila Piragauta, Antonio Nariño, Policarpa Salavarrieta

Gestión Comunitaria

CONSOLIDADO		
ÁREAS DE GESTIÓN	OPORTUNIDADES DE MEJORA- OBJETIVOS DE LOS PMI	ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS
COMUNITARIA	1. Desarrollar programas de atención y participación a estudiantes de grupos vulnerables.	Policarpa Salavarrieta Inmaculada
	2. Elaborar y actualizar mapa de riesgos en todas las sedes.	Lucila Piraguata, Braulio González
	3. Elaborar el plan de la gestión de riesgo escolar, plan de evacuación de sastres naturales y el Plan de Suministros Básicos.	Lorgio Rodríguez, Policarpa Salavarrieta, Jorge Eliecer Gaitán, Santa Teresa, San Mateo
	4. Fortalecer los espacios de participación de la comunidad – fortalecer la Escuela de Padres.	Lucila Piraguata Antonio Nariño, Inmaculada, Luis Carlos Galán, Braulio González, Manuela Beltrán, Mega Colegio. San Mateo, Divino Salvador
	5. Promover el ejercicio investigativo desde la información obtenida en la caracterización de la población.	Antonio Nariño Luis Carlos Galán. Policarpa Salavarrieta
	6. Formular un plan de evacuación institucional frente a los desastres naturales.	Antonio Nariño, Policarpa Salavarrieta
	7. Formar a las familias de la institución educativa en políticas escolares y valores para los estudiantes.	Policarpa Salavarrieta Antonio Nariño, Inmaculada, Luis Carlos Galán, Policarpa Salavarrieta Manuela Beltrán, Santa Teresa
	8. Formular e implementar un programa para el desarrollo del Servicio Social Estudiantil, que incluya diversas actividades.	Lorgio Rodríguez

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE FORMACION Y CAPACITACION DOCENTE

En el marco de su Planeación Estratégica, la Secretaría de Educación Municipal de Yopal - Casanare asume como principio el compromiso con la mejora continua y fomento de la calidad de la educación.

Consecuentemente a este proceso se realiza un diagnóstico de necesidades de formación y capacitación docente para lo cual se realizó una encuesta a los docentes pertenecientes a la planta de la Entidad territorial certificada considera como un insumo de vital importancia para la construcción del Plan Territorial de Formación y Capacitación Docente 2024-2027.

El tener un diagnóstico de necesidades de actualización, capacitación y formación de docente que responda a tales propósitos, exigió, un momento de reflexión, para dar el significado institucional para la construcción del PTFD; dar a conocer a la comunidad de docentes sobre lo que se debe priorizar en el marco de la formación para contribuir al mejoramiento de la calidad educativa en el Municipio.

**OBJETIVO**

- Conocer las necesidades de los docentes y directivos docentes respecto a formación, capacitación y actualización profesional.
- Identificar las necesidades en cuanto a procesos de formación en los docentes vinculados a la planta de la Secretaría de Educación de Yopal,
- Aportar información que permita la elaboración del plan territorial de formación y capacitación docente para la vigencia 2024-2027.

FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA*Tabla 41 Ficha Técnica Encuesta Diagnostica*

UNIVERSO	Docentes y directivos docentes (1316)
ÁMBITO DE ESTUDIO	Docentes y directivos docentes de la planta de la ETC Yopal
DISEÑO DEL CUESTIONARIO	Calidad Educativa (Profesional)
TAMAÑO MUESTRAL	358
PROCEDIMIENTO MUESTREO	Recolección de Información formulario virtual.
REALIZACIÓN TRABAJO DE RECOLECCIÓN	Calidad Educativa
FECHA DE REALIZACIÓN	5 de mayo a 31 de mayo de 2024
ALMACENAMIENTO DE DATOS	Unidad de Drive calidad educativa
ANÁLISIS Y ELABORACIÓN DE INFORME	Calidad Educativa Profesional Universitario
TABULACIÓN	Calidad Educativa Profesional Universitario

ALCANCE

El levantamiento de información se realizó utilizando las siguientes herramientas de recolección:

- A través de los medios web, se envió a los correos electrónicos registrados por los docentes y directivos docentes el formulario para la recolección de la información.
- Toma de muestra: Se sumaron el total de maestros registrados en la planta de personal (1.316), se promediaron y de este resultado se tomó el 10% para que sea una muestra significativa.

El levantamiento de información se realizó a través del correo Institucional de la Secretaría de Educación Municipal Calidad@yopal-casanare.gov.co.



Los resultados son validados con el comité territorial de capacitación y formación docente. La información registrada en cada encuesta, corresponde íntegramente a los datos entregados por cada docente o directivo que pertenece a la entidad territorial. Este documento servirá para plantear algunas estrategias de formación, capacitación y actualización de docente pertinente al diagnóstico realizado.

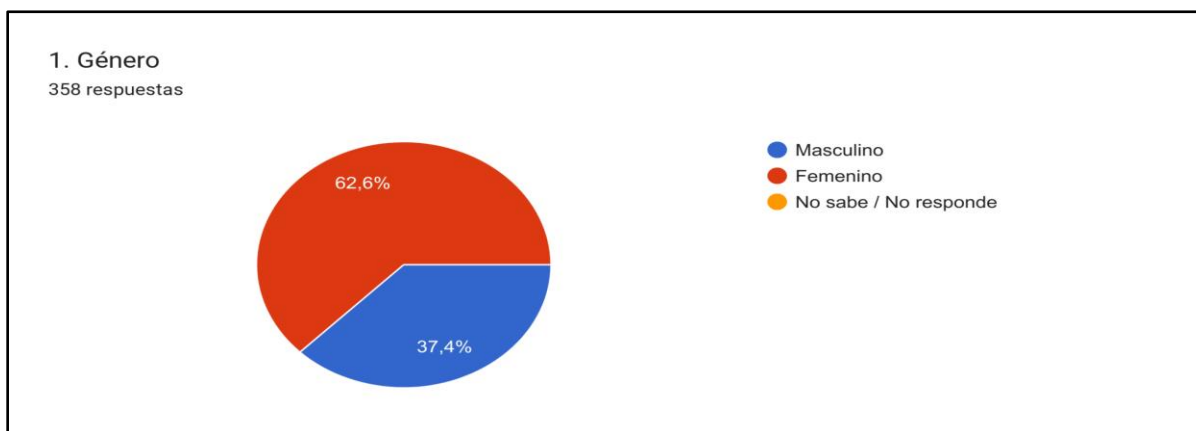
RESULTADOS

Parámetro de diagnóstico N° 1.

Caracterización de la población.

Información General de los docentes y directivos docentes de la Secretaría de Educación Municipal.

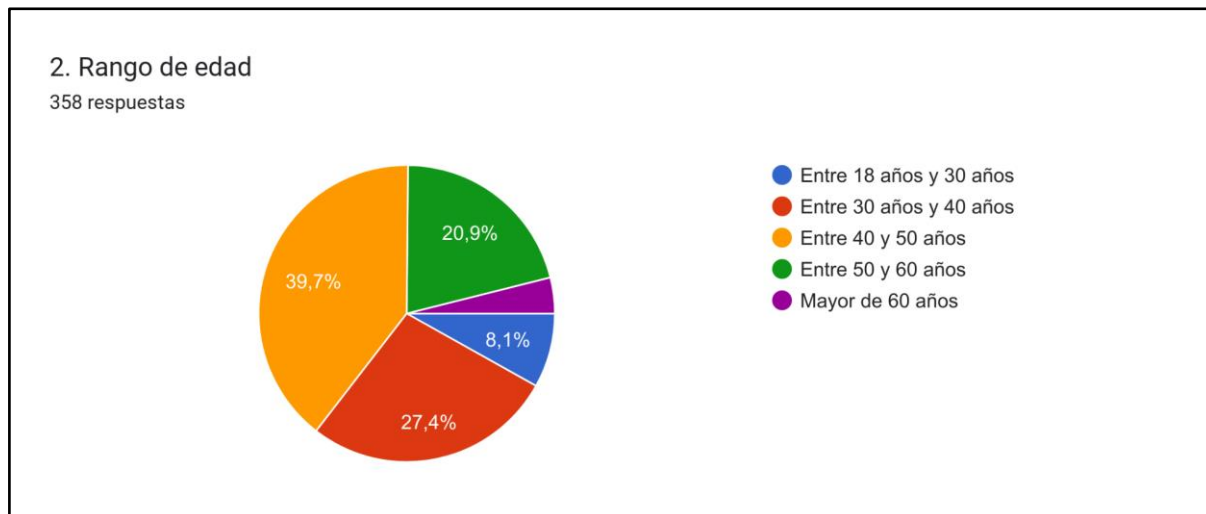
Grafica 24 Género de los docentes y directivos docente



El 62,6 % de los docentes y directivos docentes consultados corresponden al género femenino, seguido de un 37,54% masculinos.



Grafica 25 Rango de edad de los docentes y directivos docentes.



El mayor número de docentes consultados se distribuyen en el rango de edades comprendido entre 40 y 50 años con un 39.7% de los encuestados, seguido con un 27,4% entre 30 y 40 años.

Grafica 26 Tipo de vinculación laboral de los docentes y directivos docentes.



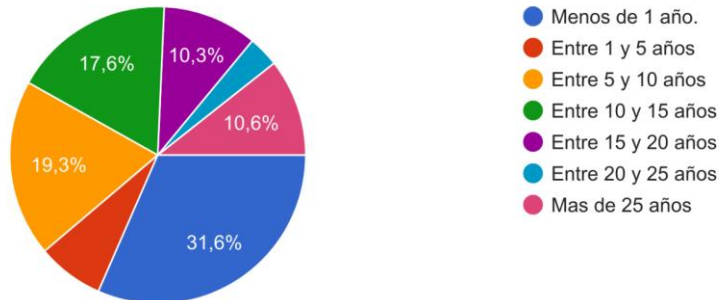
En el resultado de la encuesta se muestra que los docentes que más contestaron fueron docentes vinculados en propiedad con un 46,1%, seguido de los docentes o directivos docentes periodo de prueba con un 41,9%.

Grafica 27Tiempo de vinculación de los docentes y directivos docentes en la ETC.



4. Determine el tiempo que lleva vinculado a la docencia en la Secretaría de Educación Municipal.

358 respuestas

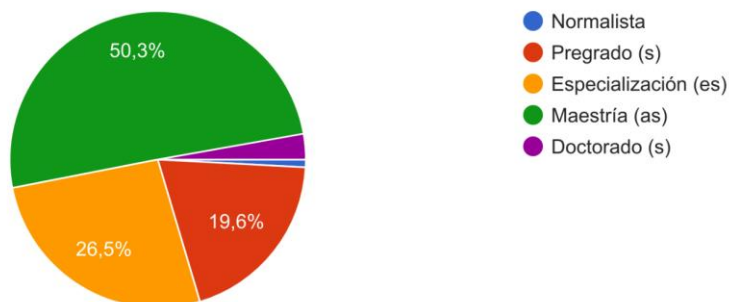


En base a los que los docentes y directivos docentes contestaron, la mayor cantidad de respuesta se obtuvo de docentes con menos de un año (1) de vinculación a la secretaria de educación de Yopal con un 31.6%, seguidos por un 19.3 de docentes entre cinco (5) y diez (10) años, en orden descendente con 17,6 docentes con más de 10 años de experiencia en la ETC Yopal.

Grafica 28 Nivel de formación de docentes y directivos docentes.

5. Cual es el mayor nivel de formación académica que ha alcanzado

358 respuestas



A partir de los datos proporcionados sobre el nivel de formación de los docentes y directivos, podemos inferir:

Predominio de estudios de maestría: El nivel de maestría es el más alto entre los encuestados, representando más de la mitad de los participantes. Esto sugiere un alto nivel de formación



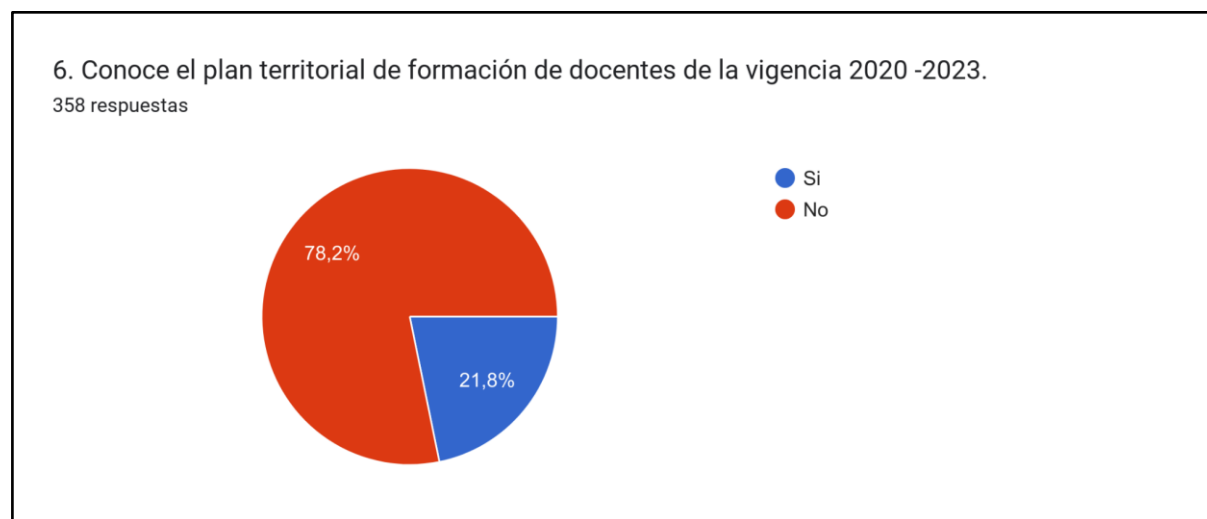
académica entre los docentes y directivos encuestados, quienes buscan profundizar en sus conocimientos y especializarse en áreas específicas de la educación.

Significativa proporción de especializaciones: El porcentaje de docentes y directivos con especializaciones es también considerable, lo que indica un interés por actualizar conocimientos y adquirir habilidades específicas para el ejercicio de su profesión.

Menor proporción de docentes con doctorado: Aunque el nivel de doctorado representa un porcentaje menor, su presencia indica que existe un grupo de docentes y directivos altamente calificados con conocimientos avanzados en investigación y docencia.

Baja representación de docentes normalistas: El porcentaje de docentes normalistas es el más bajo, lo que podría indicar una tendencia hacia la formación universitaria en lugar de la formación inicial en escuelas normales.

Grafica 29 Conocimiento del plan territorial de formación docente 2020-2023.

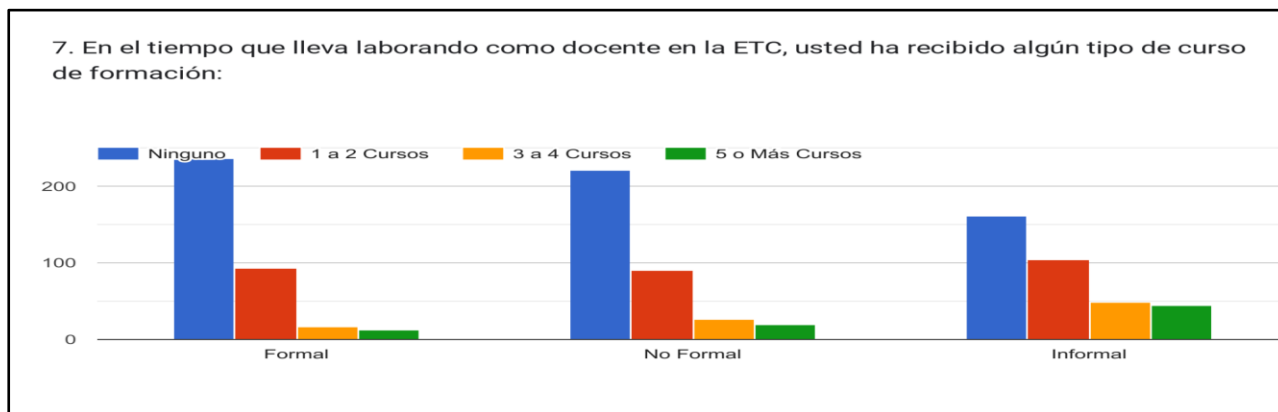


El Plan Territorial de Capacitación y formación docente para la vigencia 2020-2023 lo conoce el 21,8 % de los docentes y directivos docentes de la ETC, frente al 78,2% que no lo conoce.

Parámetro de diagnóstico N° 2.
Formación Docente.



Grafica 30 Beneficiarios de cursos de formación docente.



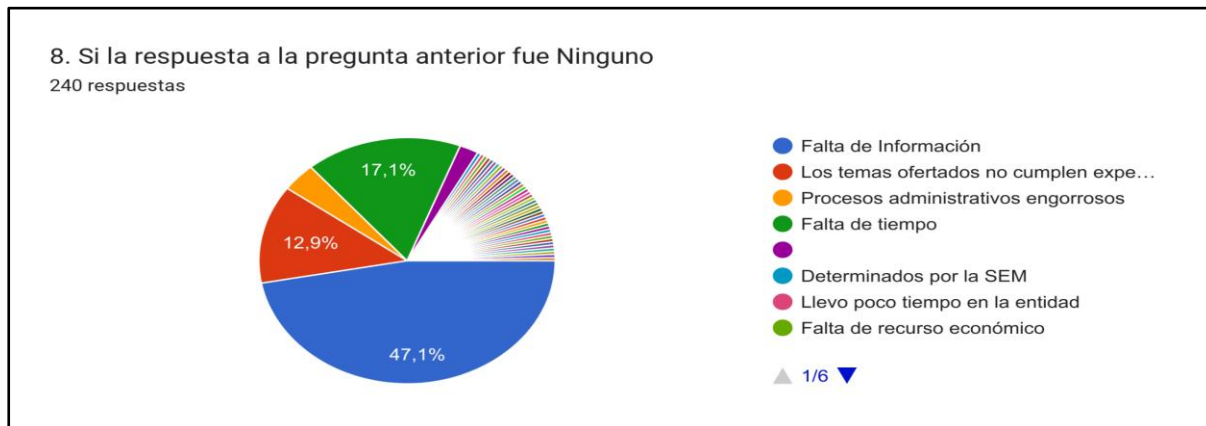
Educación Formal: Los docentes encuestados manifiestan en un 66 % (237 docentes y directivos docentes) que no recibieron ningún tipo de curso en este aspecto, el 25.7% (92 docentes y directivos docentes) participaron entre uno (1) y dos (2) cursos, seguido del 4,7% (17 docentes y directivos docentes) participantes de tres (3) a cuatro (4) cursos y por último en 5 o más cursos el 3.3 %.

Educación No Formal (Educación para el trabajo y el desarrollo humano): Se logra Inferir que un 61.6% (221 docentes y directivos docentes) que no recibieron ningún tipo de curso en este aspecto, el 25.4% (91 docentes y directivos docentes) participaron entre uno (1) y dos (2) cursos, seguido del 7,3% (26 docentes y directivos docentes) participantes de tres (3) a cuatro (4) cursos y por último en 5 o más cursos el 5.6 %.

Educación Informal: Se observa en un 44.8 % (161 docentes y directivos docentes) que no recibieron ningún tipo de curso en este aspecto, el 29.1% (104 docentes y directivos docentes) participaron entre uno (1) y dos (2) cursos, seguido del 13,7% (49 docentes y directivos docentes) participantes de tres (3) a cuatro (4) cursos y por último en 5 o más cursos el 12,3 %.

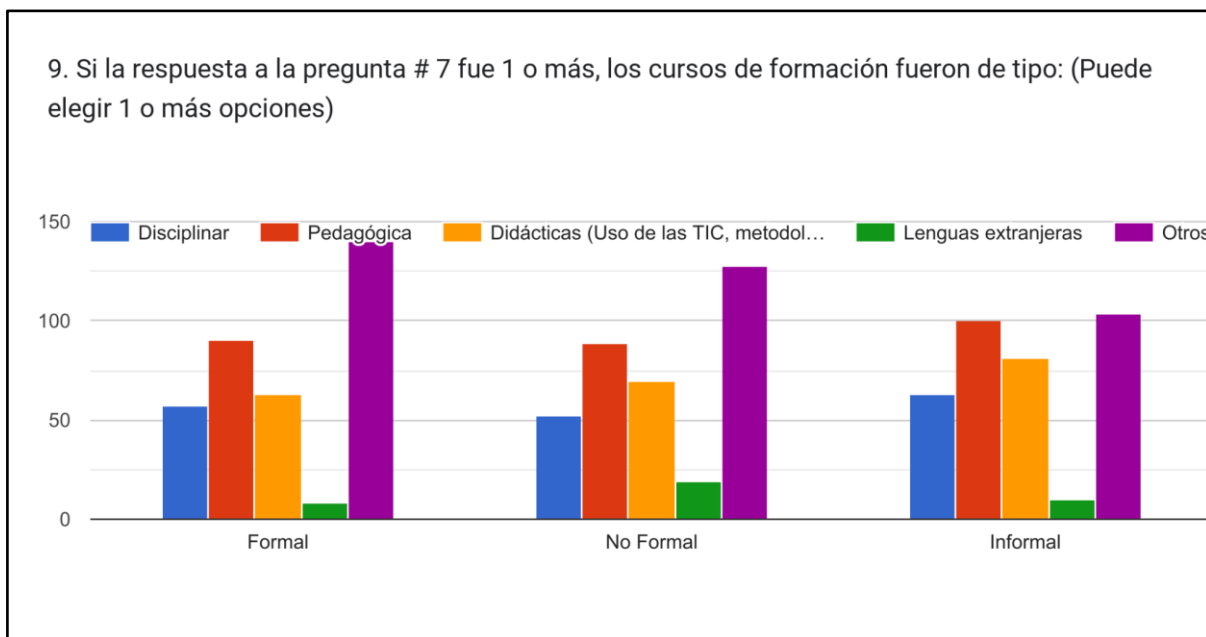


Grafica 31 Beneficiarios de cursos de formación docente.



El 47,1 % de los docentes y directivos docentes consultados que en la anterior pregunta respondieron a la opción ninguna manifiestan que la causa obedece a la falta de información, el 17,1 % a la falta de tiempo, un 12,9 % los temas ofertados no cumplen con sus expectativas, con un 3,7 % a procesos administrativos engorrosos y el porcentaje restante a diversas causas.

Grafica 32 Participación según el tipo de formación



Educación Formal: Según se observa en el anterior gráfico, los docentes manifiestan en un 38.9% (140 docentes y directivos docentes) que participaron otros tipos de formación sin especificar las temáticas, el 25.2% (90 docentes y directivos docentes) participaron en cursos relacionados a pedagogía, seguido del 17,6% (63 docentes y directivos docentes) en uso de las TIC,

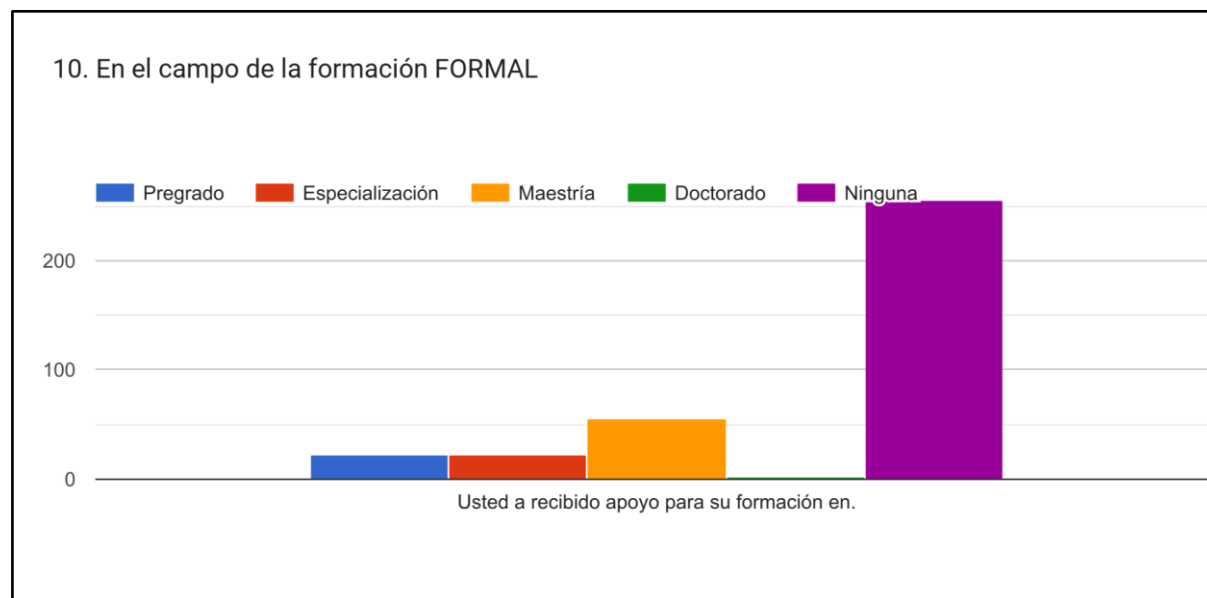


metodologías activas, IA, etc. El 15,9 % (57 docentes y directivos docentes) en formación disciplinar y por último el 2,2% respectos a lenguas extranjeras.

Educación No Formal (Educación para el trabajo y el desarrollo humano): Los docentes encuestados manifiestan en un 35.5% (128 docentes y directivos docentes) que participaron otros tipos de formación sin especificar las temáticas, el 24.9% (89 docentes y directivos docentes) participaron en cursos relacionados a pedagogía, seguido del 22,16% (70 docentes y directivos docentes) en uso de las TIC, metodologías activas, IA, etc. El 14,5% (52 docentes y directivos docentes) en formación disciplinar y por último el 5,3% respectos a lenguas extranjeras.

Educación Informal: en un 28.8% (104 docentes y directivos docentes) que participaron otros tipos de formación sin especificar las temáticas, el 28% (100 docentes y directivos docentes) participaron en cursos relacionados a pedagogía, seguido del 22,6% (81 docentes y directivos docentes) en uso de las TIC, metodologías activas, IA, etc. El 17,6 % (63 docentes y directivos docentes) en formación disciplinar y por último en 4,4% respectos a lenguas extranjeras.

Grafica 33 Educación. Formal



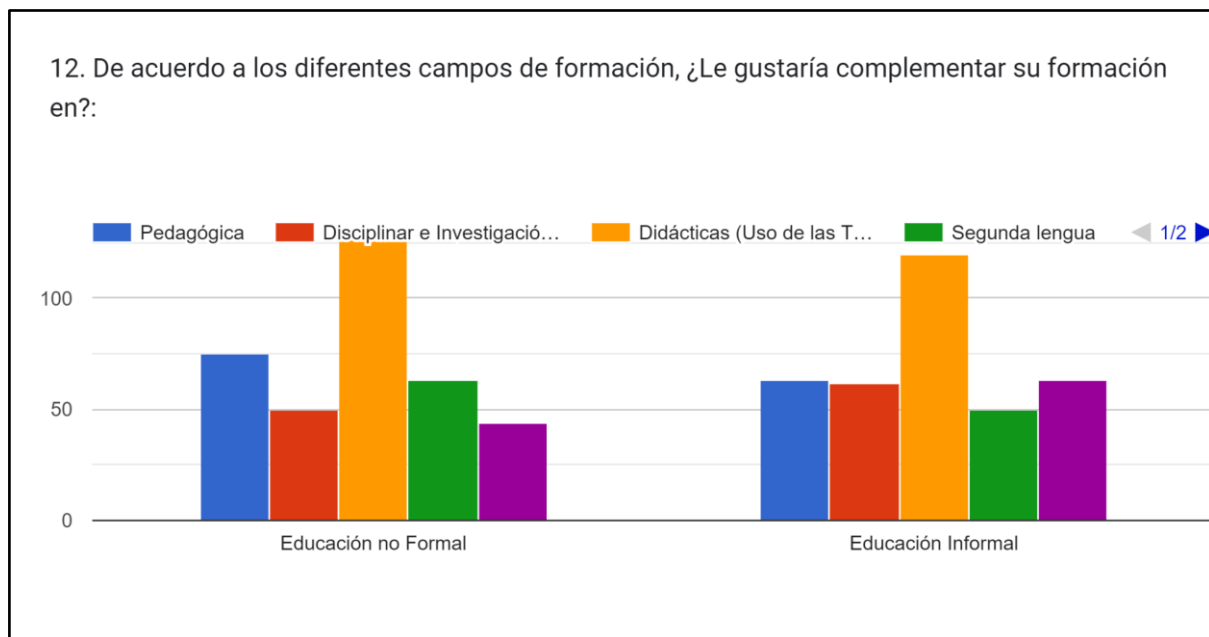
Como se puede apreciar en la gráfica el 71,1% de los encuestados respondieron que no recibieron ningún apoyo para su formación. El 15% para el desarrollo de maestría, en un 23% se ubican docentes que manifiestan haber recibido apoyo para el pregrado o la especialización, por último, el 0,56% para estudios de doctorado.

Grafica 34 Apoyo para la formación de docentes y directivos docentes.



Las principales respuestas dadas referente al apoyo que recibieron docentes o directivos docentes son: Ninguno, nada, N/A entre otros con un 47%, seguida de la organización de los horarios 31,3%, el tercer ítem corresponde a la modalidades de las capacitaciones con 13,7% y por último tenemos a los aspectos relacionados con el apoyo económico, con un 7,8%.

Grafica 35 Preferencia para la formación de docentes y directivos docentes.





Educación No Formal : La mayor proporción de los docentes y directivos docentes con base a los resultados de la encuesta manifiestan su interés en primer lugar con un 35,19% Didáctica (Uso de las TIC, metodologías activas, IA, etc.). En segundo lugar, con un 20,9% Pedagogía. Por su parte, un 17,5% en Segunda Lengua, y un 13,9%, Disciplinar e Investigación Educativa. En último lugar un 12.2% de los encuestados, Inclusión e interculturalidad.

A nivel de educación informal podemos encontrar que la dinámica es similar, así el 33.5% las respuestas obedecen a la Didáctica (Uso de las TIC, metodologías activas, IA, etc.), seguida de Pedagogía, Inclusión e interculturalidad que logra un 17,5%; mientras que los temas Disciplinar e Investigación Educativa 17,3% y por último la formación en segunda lengua con el 13,9%.

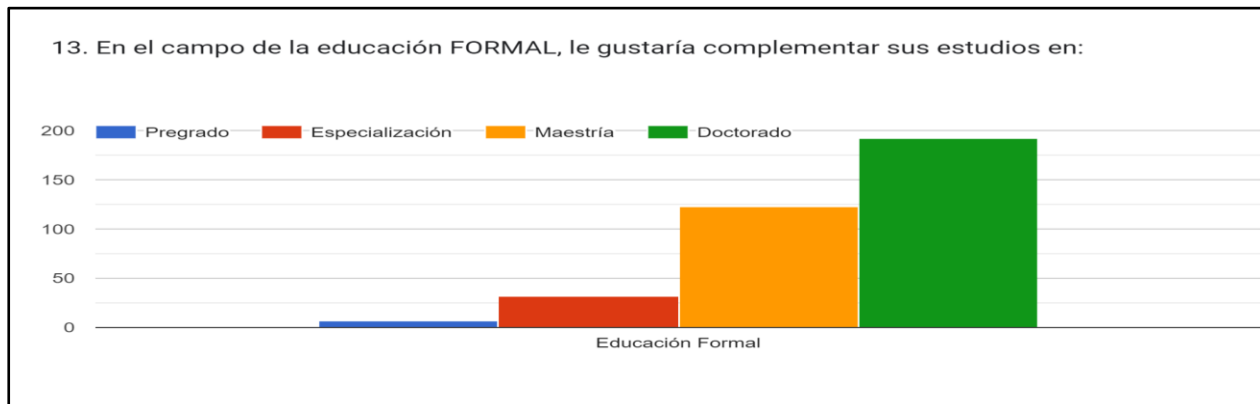
Didáctica: Es el área que concita mayor interés, con un enfoque especial en el uso de las TIC, metodologías activas e inteligencia artificial. Esto indica una clara demanda por herramientas y estrategias innovadoras para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Pedagogía: La pedagogía se posiciona como la segunda preferencia, lo que refleja la importancia que los docentes y directivos otorgan a los fundamentos teóricos de la enseñanza y al desarrollo de habilidades pedagógicas.

Segunda Lengua: El interés por la formación en segunda lengua es notable, lo que sugiere una creciente demanda por docentes capacitados para enseñar lenguas extranjeras.

Disciplinar e Investigación Educativa: Estos temas ocupan un lugar intermedio en las preferencias, indicando un interés por profundizar en los contenidos disciplinares y en la investigación educativa.

Inclusión e Interculturalidad: Aunque es la preferencia menos expresada, la importancia de la inclusión y la interculturalidad es evidente, reflejando una creciente conciencia sobre la necesidad de atender a la diversidad en el aula.

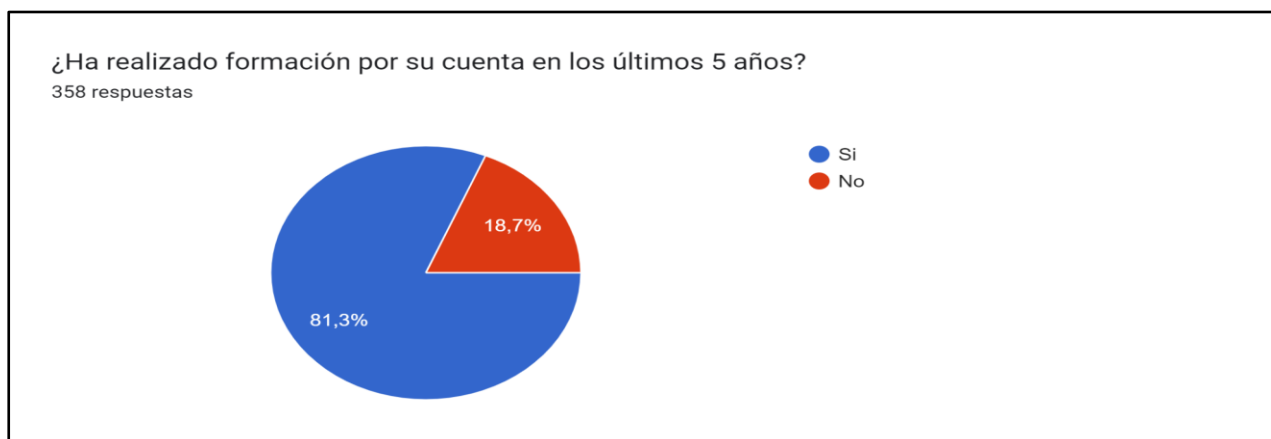


Dominancia del Doctorado: La columna más alta del gráfico corresponde al nivel de doctorado, lo que indica que una gran mayoría de los encuestados (aproximadamente el 53%, si consideramos una distribución proporcional de la altura de las barras) desea realizar estudios a este nivel.

Menor Interés en Pregrado y Especializaciones: Las columnas correspondientes a pregrado y especializaciones son significativamente más bajas, lo que sugiere que los encuestados ya cuentan con títulos de pregrado y, en algunos casos, especializaciones, y buscan profundizar aún más sus conocimientos a través de un doctorado.

Interés Intermedio en Maestrías: La columna de maestría tiene una altura intermedia, lo que indica que si bien existe un interés por este nivel de estudios, es menor en comparación con el doctorado. Esto podría deberse a que algunos encuestados ya cuentan con una maestría o consideran que el doctorado ofrece un nivel de formación más completo y especializado.

Grafica 37 Formación en los últimos cinco (5) años.





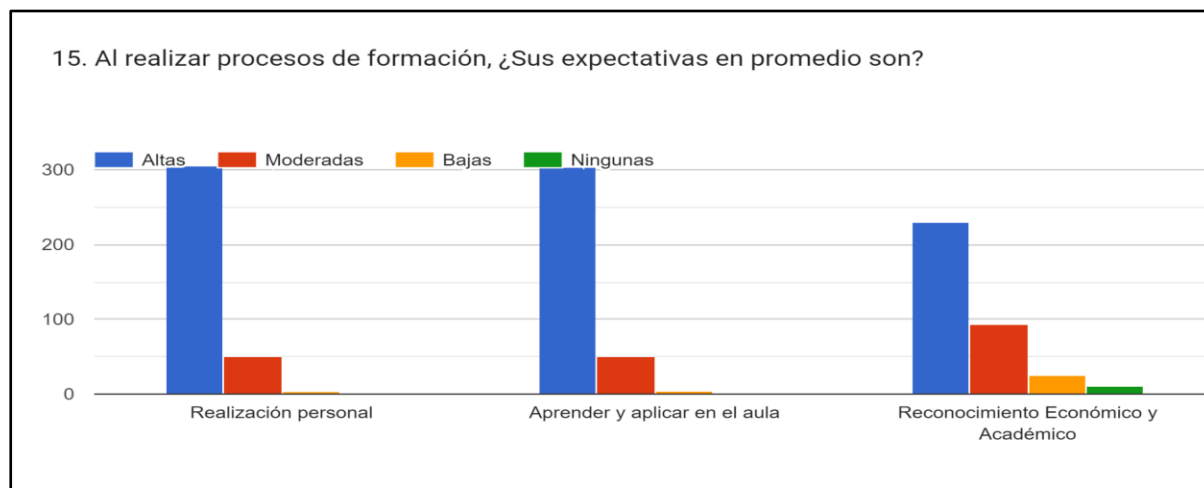
Como se puede apreciar en el gráfico el 81,3% de las respuestas manifiesta haber realizado procesos de formación por cuenta propia, frente a un 18,7% que manifiesta no ha participado en procesos de formación.

Grafica 38 Tipo de formación realizada.



De igual forma respecto al tipo de formación realizada podemos apreciar con un 54,5% Educación Formal, seguida por Educación Informal con 16,8% y otros tipos de Formación con el 15,9% y por último la Educación No Formal con una participación del 12,8%.

Grafica 39 Expectativas referente a los procesos de formación.

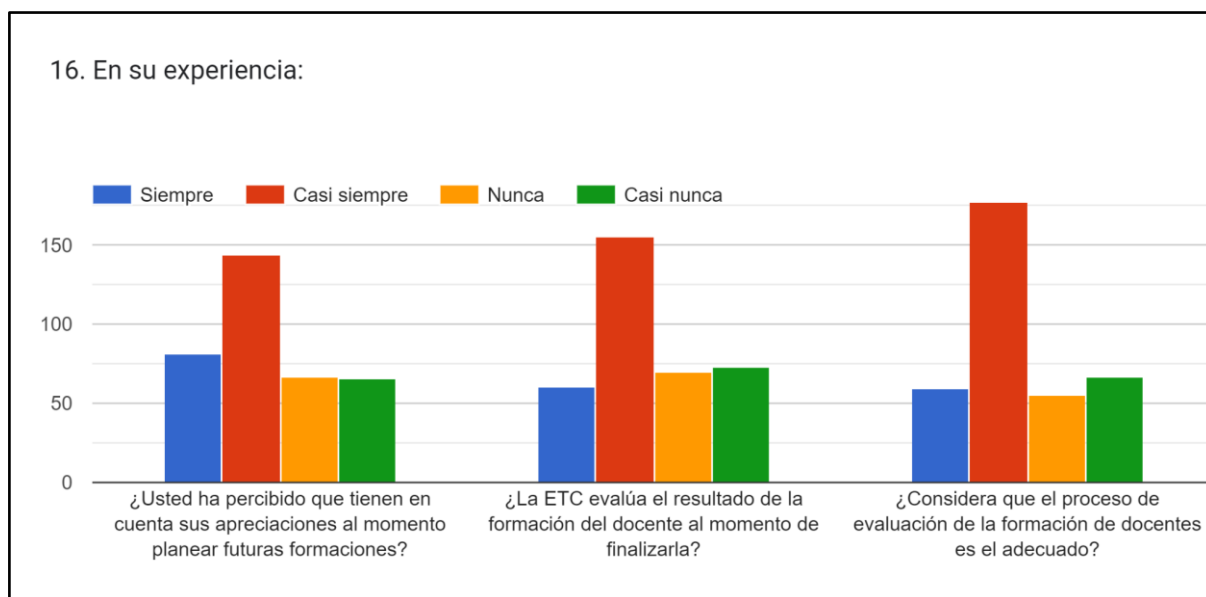




En general los encuestados afirmaron que su expectativa es alta respecto a: realización personal 97,7%, aprendizaje y aplicación en el aula 84,6%, seguido en un 69,24% por reconocimiento económico y académico.

En menor proporción se ubica los docentes y directivos docentes con expectativas moderadas respecto a: reconocimiento económico y académico con el 29,9%, aprendizaje y aplicación en el aula 84,6% y realización personal 97,7%.

Grafica 40 Percepción



¿Usted ha percibido que tienen en cuenta sus apreciaciones al momento de planear futuras formaciones?

A la pregunta anterior el 40,2% de los encuestados declaran que “casi siempre”, el 22,6% “siempre” el 18,7% “nunca” y el 18,4% “casi nunca”.

¿La ETC evalúa el resultado de la formación del docente al momento de finalizar?

A esta pregunta los docentes y directivos responden con un 43,2% “casi siempre”, el 20,3% “casi nunca” el 19,5% “nunca” y el 18,4% “siempre”.

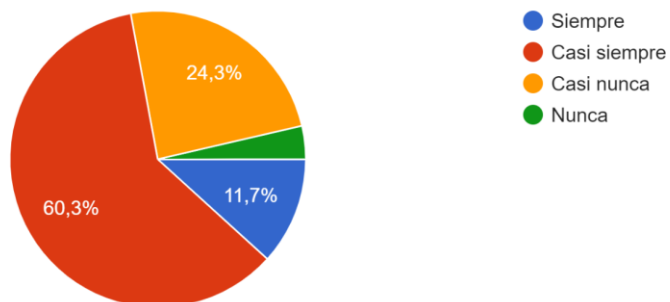
¿Considera que el proceso de evaluación de la formación de docentes es el adecuado?

Referente al proceso de evaluación de los procesos de formación docente manifiestan el 49,4% de los docentes “casi siempre”, el 18,7% “casi nunca” el 16,4% “siempre” y el 15,3% “nunca”.

Grafica 41 Proceso de formación en contexto territorial

17. Durante los procesos de formación, usted percibe que las temáticas que se abordan son acordes con la realidad del territorio?

358 respuestas

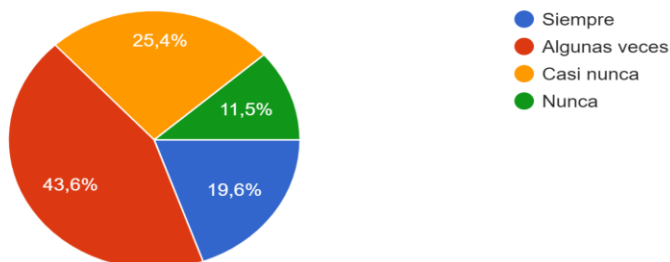


En cuanto a la pertinencia de las temáticas en referencia a necesidades de formación en el territorio tenemos que: 60,3% de los encuestados afirman que “casi siempre”, el 24,2% “casi nunca” el 11,7% “siempre” y el 3,6% “nunca”.

Grafica 42 Seguimiento a los procesos de formación.

18. Según su experiencia ¿La ETC hace seguimiento a los procesos de formación durante su práctica docente?

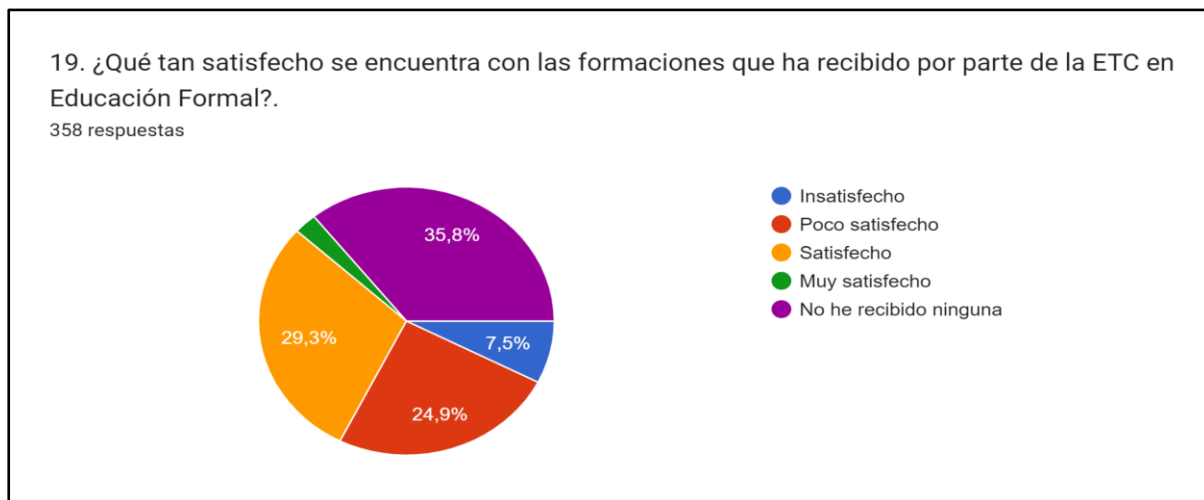
358 respuestas





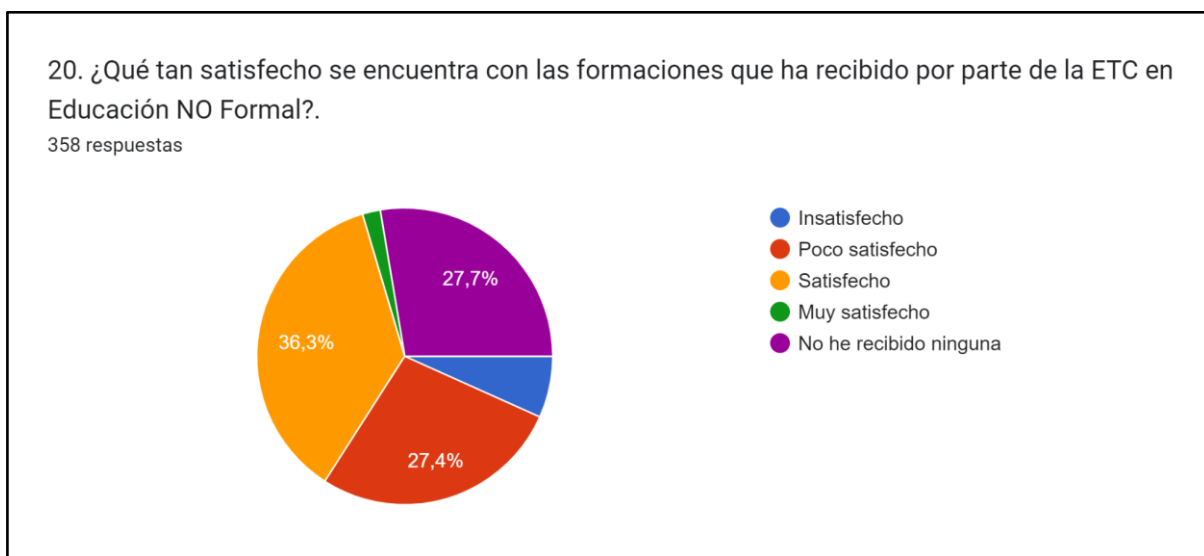
En el factor de seguimiento es de notar en la percepción de los docentes que el 43,6% responde “algunas veces”, el 25,4% “casi nunca”, seguidos del 19,6% “siempre” y por último el 11,5% “nunca”.

Grafica 43 Seguimiento a los procesos de formación.



En referencia al nivel de satisfacción de los docentes y directivos docentes que han participado en procesos de formación en relaciona a educación formal ofertados la secretaria de educación municipal afirmaron lo siguiente: el 35,8% de los docentes no haber recibido ningún tipo de formación, 29,3% satisfecho en los procesos que ha participado, el 24,9% poco satisfecho, seguido del 7,5% de insatisfechos y en un porcentaje más bajo muy satisfechos el 2,5%.

Grafica 44 Seguimiento a los procesos de formación.





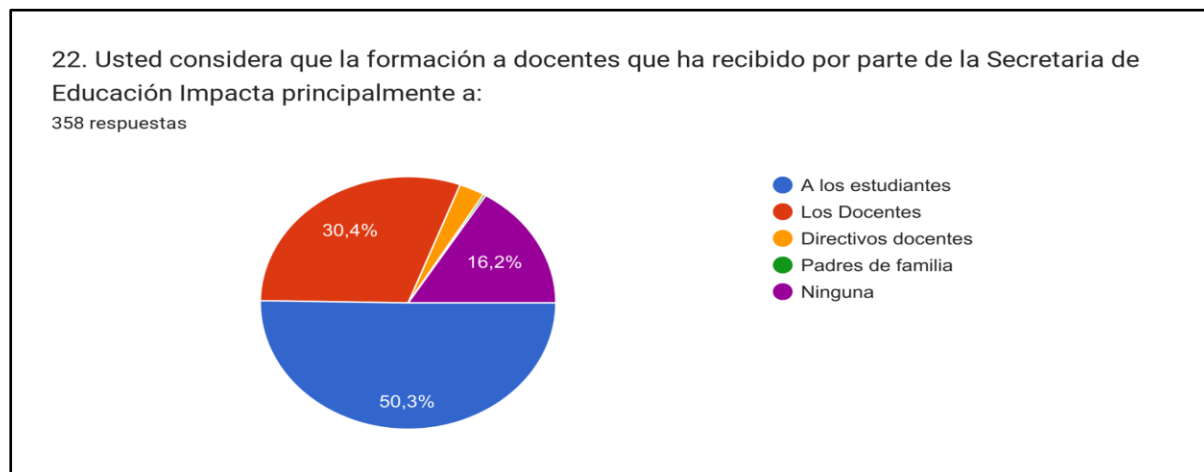
Según se observa en el gráfico, a nivel de educación no formal el 36.3% de las respuestas corresponden a los docentes satisfechos, en segundo el 27,7% no han recibido ninguna formación, seguido por el 27,4% poco satisfechos. Solo un 2% está muy satisfecho.

Grafica 45 Aplicación de los procesos de formación.

En general el 72,6% de las respuestas afirman que utilizan la formación recibida en su práctica docente dentro de la gestión académica, seguido por un 36,6% en la gestión curricular, en una menor proporción con el 24% en la gestión institucional, 23,7% Evaluación educativa y por último en la investigación educativa que corresponde al 17,9%.

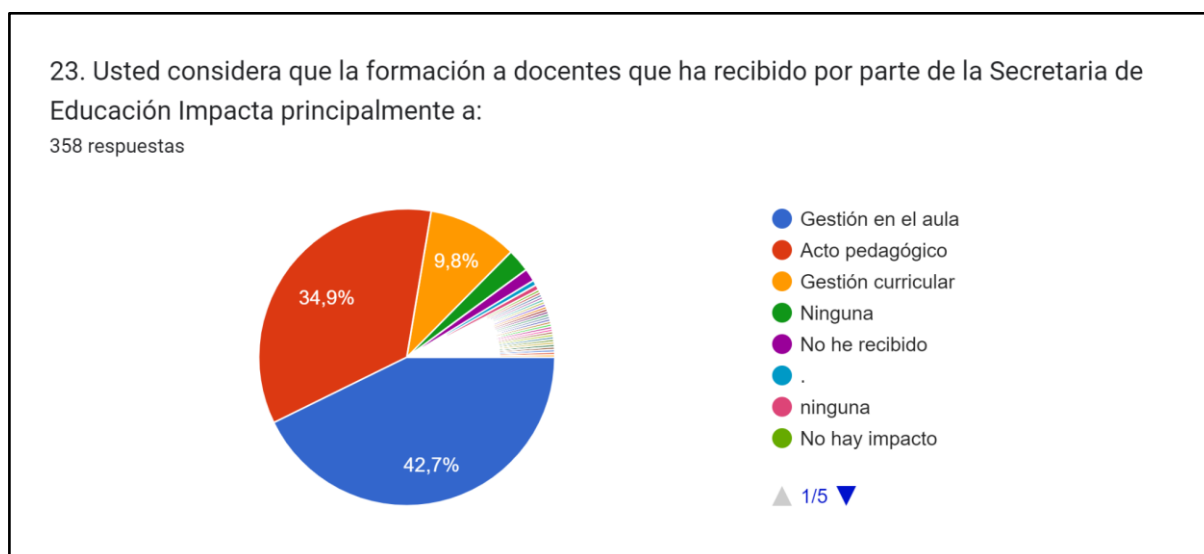


Grafica 46 Impacto de los procesos de formación.



A nivel del impacto de los procesos de formación podemos establecer como tendencia con un 50,3% principalmente a los estudiantes. 30,4% a los docentes, 16,2% manifiesta que a ninguno de los actores involucrados y en proporción a directivos docentes con el 2,8%.

Grafica 47 Impacto de los procesos de formación.



Se identifica que un 42,7% de los docentes y directivos docentes consideran que la gestión de aula es la más impactada a causa de procesos de formación, entre tanto, un porcentaje menor (34,9%) considera que el acto pedagógico es el más beneficiado y en último lugar la gestión curricular con 9,8%. El 12,6% de las respuestas corresponde a ninguna u otras.



- **Alto nivel de formación académica:** El personal docente y directivo encuestado en el Municipio presenta un nivel de formación académica elevado, con una mayoría de profesionales que cuentan con estudios de maestría y especializaciones. Esto es una señal positiva para la calidad de la educación, ya que docentes mejor preparados pueden ofrecer mejores oportunidades de aprendizaje a sus estudiantes.
- **Fortalecer la formación en didáctica:** Se deben diseñar programas de formación que promuevan el uso de las TIC, las metodologías activas y la inteligencia artificial en el aula, adaptándose a las necesidades y características de los diferentes niveles educativos.
- **Promover la investigación educativa:** Es fundamental fomentar la investigación educativa para generar conocimiento y mejorar las prácticas docentes. Se pueden establecer redes de investigación y ofrecer oportunidades de formación en investigación a los docentes. Se deben crear espacios y oportunidades para que los docentes y directivos puedan desarrollar proyectos de investigación, participar en congresos y publicar sus resultados.
- **Fomentar la formación en segunda lengua:** Dada la creciente demanda, es necesario ampliar la oferta de cursos y programas de formación en segunda lengua, tanto para docentes como para directivos.
- **Fortalecer la oferta de programas doctorales:** Dada la alta demanda de doctorados, es necesario ampliar la oferta de programas de doctorado en educación, con énfasis en áreas de investigación relevantes para el contexto educativo actual.
- **Desarrollo Profesional:** Los docentes y directivos buscan cada vez más oportunidades para desarrollar sus habilidades de investigación, liderazgo y gestión educativa, y consideran que el doctorado es la vía más adecuada para lograrlo.

OBJETIVO GENERAL DE FORMACIÓN DOCENTE

Impulsar la innovación educativa en el territorio a través de la formación continua de los docentes, promoviendo el uso estratégico de las TIC, el desarrollo de competencias comunicativas en lenguas extranjeras, la investigación como práctica docente y el fortalecimiento disciplinar, con el



fin de brindar a los estudiantes experiencias de aprendizaje significativas, pertinentes y de calidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Implementar estrategias de formación docente en el uso pedagógico y la apropiación de herramientas tecnológicas (plataformas virtuales, software educativo, etc.) para el diseño de experiencias de enseñanza aprendizaje innovadoras.
- Promover la formación de Docentes de educación inicial, básica primaria y docentes del área de inglés en el uso de metodología y didáctica para la enseñanza de lengua extranjera, promoviendo la comunicación oral y escrita.
- Fomentar procesos de formación en investigación educativa, para la sistematización de las experiencias significativas desarrollada en las instituciones educativas del municipio.
- Fortalecer las competencias disciplinares de los docentes a través de procesos de formación continua, investigación y actualización, con el fin de garantizar una enseñanza de calidad y pertinente que promueva el desarrollo integral de los estudiantes.

ESTRATEGIAS PARA LA FORMACIÓN DOCENTE

A partir de los objetivos generales y específicos planteados, se plantean las siguientes estrategias de formación docente:

Estrategia 1: Formación en el Uso Pedagógico de las TIC.

Talleres prácticos: Organizar talleres intensivos donde los docentes aprendan a utilizar diversas herramientas tecnológicas (LMS, herramientas de creación de contenidos, etc.) y a integrarlas en sus clases.

Comunidades de práctica virtuales: Crear espacios virtuales donde los docentes puedan compartir experiencias, recursos y resolver dudas relacionadas con el uso de las TIC en el aula.

Micro cursos en línea: Ofrecer cursos cortos y flexibles sobre temas específicos relacionados con el uso pedagógico de las TIC.

Estrategia 2: Desarrollo de Competencias Comunicativas en Lenguas Extranjeras.

Cursos de actualización: Ofrecer cursos de actualización en metodologías y didácticas para la enseñanza de lenguas extranjeras.



Talleres de pronunciación y conversación: Organizar talleres prácticos para mejorar las habilidades comunicativas de los docentes en lenguas extranjeras.

Recursos digitales: Proporcionar a los docentes acceso a una variedad de recursos digitales para la enseñanza de lenguas extranjeras (videos, podcasts, plataformas en línea, etc.).

Estrategia 3: Fomento de la Investigación Educativa.

Organizar espacios para introducir a los docentes en los fundamentos de la investigación educativa y brindarles herramientas para llevar a cabo sus propios proyectos.

Fomentar grupos de investigación donde los docentes puedan colaborar en proyectos comunes.

Publicación de resultados: Promover la publicación de los resultados de las investigaciones en revistas académicas o en eventos educativos.

Vinculación con universidades: Establecer alianzas con universidades para facilitar la participación de los docentes en proyectos de investigación.

Estrategia 4: Fortalecimiento de las Competencias Disciplinarias.

Actualización curricular: Organizar jornadas de actualización curricular para que los docentes estén al tanto de los últimos cambios en los currículos y las nuevas tendencias en sus respectivas disciplinas.

Conferencias magistrales: Invitar a expertos en diferentes disciplinas para que impartan conferencias sobre temas de actualidad.

Programas de formación en línea: Ofrecer cursos en línea sobre temas específicos de cada disciplina.

Al implementar estas estrategias, se espera que los docentes adquieran las competencias necesarias para innovar en sus prácticas pedagógicas, mejorar la calidad de la enseñanza y brindar a los estudiantes experiencias de aprendizaje significativas y pertinentes.

METAS DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE

- Actualización y calificación de los docentes y directivos docentes a través de la formación continua y avanzada con el fin de mejorar las prácticas docentes y en consecuencia el aprendizaje de los estudiantes.



- Formar a los docentes de los niveles de educación preescolar, básica primaria, secundaria y media en el uso y apropiación de herramientas digitales y lengua extranjera.

PLAN OPERATIVO DE FORMACION CAPACITACION Y ACTULIZACION DOCENTE 2024-2027

Tabla 42 Plan Operativo PTDF 2024-2027

LÍNEA DE FORMACIÓN	OBJETIVO	INDICADOR	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
USO Y APROPIACIÓN DE LAS TIC.	Implementar estrategias de formación docente en el uso pedagógico y la apropiación de herramientas tecnológicas (plataformas virtuales, software educativo, etc.) para el diseño de experiencias de enseñanza aprendizaje innovadoras.	Número de docentes	Participación en procesos de educación formal o no formal de los docentes adscritos a la ETC para el fortalecimiento de sus habilidades en el uso y apropiación de la TIC.	AREA DE CALIDAD EDUCATIVA
LENGUA EXTRANJERA	Promover la formación de Docentes de educación inicial, básica primaria y docentes del área de inglés en el uso de metodología y didáctica para la enseñanza de lenguas extranjeras, promoviendo la comunicación oral y escrita.	Número de docentes	Formación a docentes de preescolar, básica primaria, secundaria y el área de inglés.	AREA DE CALIDAD EDUCATIVA
EXPERIENCIAS SIGNIFICATIVAS	Fomentar procesos de formación en investigación educativa, para la sistematización de las experiencias significativas desarrollada en las instituciones educativas del municipio.	Número de docentes	Desarrollar espacios de formación, encuentro e intercambio de experiencias significativas de docentes, directivos docentes en el marco de los foros educativos Municipales	AREA DE CALIDAD EDUCATIVA
FORMACION AVANZADA	Fortalecer las competencias disciplinares de los docentes a través de procesos de	Número de docentes	Identificar y desarrollar procesos de formación y	AREA DE CALIADAD EDUCATIVA



LÍNEA DE FORMACIÓN	OBJETIVO	INDICADOR	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
	formación continua, investigación y actualización, con el fin de garantizar una enseñanza de calidad y pertinente que promueva el desarrollo integral de los estudiantes.		cualificación (Educación formal e informal) para docentes y directivos docentes del Municipio de Yopal	

Los indicadores para el cumplimiento de las metas proyectadas en el plan operativo están sujetas a la asignación presupuestal por parte de la entidad territorial.

ANÁLISIS DE VIABILIDAD

El plan territorial de capacitación y formación de docentes 2024-2027 se encuentra alineado a las metas de producto del plan de desarrollo “YOPAL PARA TODOS 2024-2027” dentro del DESAFÍO 4. TODOS POR UN YOPAL INCLUYENTE Y PARTICIPATIVO EN LO SOCIAL en el que para el sector educativo se estableció en las “METAS E INDICADORES DE PRODUCTO PROGRAMA YOPAL EDUCADA CON CALIDAD, PERTINENCIA Y OPORTUNIDAD PARA TODOS.”, a través del indicador N° 12 Procesos de formación y cualificación (Educación formal e informal) para docentes y directivos docentes del Municipio de Yopal.

Las fuentes que podrían financiar el presente plan de formación según lo proyectado en el plan plurianual de inversión son:

- Los destinados al mejoramiento de la calidad educativa en el sistema general de participación SGP.
- Recursos propios de ingresos corrientes de libre destinación ICLD, por parte de la administración municipal.
- Alianzas de participación con entidades del orden departamental, nacional o internacional.

ALIANZAS PARA EL DESARROLLO DEL PTFD



Es de suma importancia para alcázar los objetivos y metas contar con aliados estrategias presentes en el territorio que puedan contribuir al mejoramiento de la calidad educativa del municipio a través de los procesos de formación, actualización y profesionalización de los docentes y directivos docentes, para tal fin se penden articular acciones con:

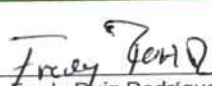
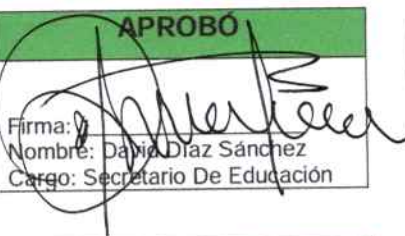
- UNIVERSIDADES PUBLICAS Y PRIVADAS
- SENA
- MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL
- PROGRAMA DE TUTORIAS PARA EL APRENDIZAJE PTAFI 3.0
- CENTRO DE ESTUDIOS DE INVESTIGACIONES DOCENTES CEID
- COMFACASANARE

ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN DEL PTDF

El seguimiento a la ejecución del Plan Operativo del PTDF será realizado de forma periódica por el área de Calidad Educativa, de forma articulada con el Comité Territorial de Formación Docente el seguimiento de manera semestral. De igual manera se implementarán las siguientes estrategias:

- Encuesta a través de canales Institucionales de comunicación de la Secretaría de Educación de acuerdo a la actualización realizada
- Entrevista a docentes a Instituciones Educativas focalizadas. (Diseño y Diligenciamiento de Formatos, Entrevistas a docentes y directivos actualizados,
- Informes entregados por las Instituciones de Educación Superior respecto de la formación impartida.

Control de Cambios

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Firma:  Nombre: Javier A. Forero R Cargo: Profesional Universitario	Firma:  Nombre: Fredy Ruiz Rodríguez Cargo: Líder Calidad Educativa	Firma:  Nombre: David Díaz Sánchez Cargo: Secretario De Educación

Versión	Fecha	Motivo de Solicitud	Descripción del Cambio
23/11/2024	01	Creación.	Creación.