

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DE CAQUETÁ
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE
2016-2019**

**D02. GARANTIZAR EL MEJORAMIENTO CONTINUO DE LOS
ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS**

**D02.04 DEFINIR, EJECUTAR Y HACER SEGUIMIENTO A LOS
PLANES TERRITORIALES DE FORMACIÓN DOCENTE**

SEPTIEMBRE 2017

Calle 15 Carrera 10 Esquina Barrio El Centro. Tels: (8) 4352817-4355423. Fax (8)4362130
www.sedcaqueta.gov.co.sedcaqueta@sedcaqueta.gov.co.educacion@caqueta.gov.co

Florencia – Caquetá
Colombia

AGRADECIMIENTOS A:

Comité Territorial de Formación Docente
Equipo del Área de Calidad Educativa
Área de Talento Humano- Subprocesos
Control de Planta y Evaluación Docente

Proyecto Vive la Educación-implementado por Save the Children y Consejo Noruego para Refugiados, gracias a la financiación del Ministerio de relaciones exteriores, comercio y desarrollo de Canadá DFATD

NELCY CUELLAR IBAÑEZ
Secretaria de Educación Departamental

BIANETH VILLALOBOS
Jefe Oficina de Calidad Educativa

Calle 15 Carrera 10 Esquina Barrio El Centro. Tels: (8) 4352817-4355423. Fax (8)4362130
www.sedcaqueta.gov.co.sedcaqueta@sedcaqueta.gov.co.educacion@caqueta.gov.co
Florencia – Caquetá
Colombia

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
JUSTIFICACIÓN	5
1. DIAGNÓSTICO	6
1.1. CARACTERIZACIÓN ESTADÍSTICA DE DIRECTIVO DOCENTE Y DOCENTE.....	6
1.2. ANÁLISIS DE LAS DIFERENTES FUENTES DE INFORMACIÓN.....	10
1.2.1. <i>Análisis de los resultados pruebas SABER 11 aplicadas en 2016.</i>	10
1.2.2. <i>Análisis resultados Índice Sintético de Calidad Educativa-ISCE</i>	12
1.2.3. <i>Análisis de los resultados de evaluación de desempeño docente y directivos docentes 2016.</i>	14
1.2.4. <i>Análisis de Autoevaluaciones Institucionales</i>	16
1.2.5. <i>Planes de Mejoramiento Institucional</i>	17
1.2.6. <i>Análisis formación docente en inglés.</i>	18
1.2.7. <i>Igualdad de género y educación en el departamento de Caquetá.</i>	19
1.3. IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN.....	20
2. MARCO NORMATIVO	22
3. MARCO DE LA POLÍTICA DE FORMACIÓN	26
3.1. ÁMBITO NACIONAL	26
3.2. ÁMBITO DEPARTAMENTAL	28
3.3. ÁMBITO MUNICIPAL	30
4. FORMULACIÓN	30
4.1. POLÍTICA TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE.	30
4.2. EJES TRANSVERSALES AL PROCESO DE FORMACIÓN.	30
4.3. OBJETIVOS	31
4.3.1. <i>Objetivo general</i>	31
4.3.2. <i>Objetivos específicos, metas, indicadores y estrategias.</i>	31
4.7. OFERTAS DE FORMACIÓN DOCENTE	35
5. EJECUCIÓN	35
5.1. SOCIALIZACIÓN	35
5.2. VIABILIZACIÓN DEL PLAN	36
5.2.1. <i>Viabilidad administrativa.</i>	36
5.2.2. <i>Viabilidad financiera.</i>	36
5.2.3. <i>Viabilidad técnica</i>	36
5.3. OPERATIVIZACIÓN DEL PLAN	37
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	37
ANEXOS	39

INTRODUCCIÓN

En concordancia con el Artículo 67 de la Constitución Política de Colombia que demanda del Estado velar por la calidad de la educación, el Gobierno Nacional plantea como meta al año 2025 hacer de Colombia la más educada de América Latina. Para lograrlo propone entre otras estrategias la cualificación del Talento Humano al servicio de los establecimientos educativos donde convergen niños, niñas, jóvenes y adolescentes con múltiples necesidades de atención, orientación y formación. En respuesta a estas necesidades surgen planes, programas y proyectos dirigidos a forjar procesos de actualización que le permitan al docente comprender y dar sentido de la educación inicial, así como también propende por la cualificación de alta calidad de docentes y directivos docentes de educación básica y media, cuya ganancia en competencias funcionales y comportamentales, tenga impacto en el mejoramiento de la calidad educativa viéndose reflejada en el desempeño de los estudiantes, a través del desarrollo efectivo de sus propias competencias y aprendizajes.

En razón a lo anterior, es imperativo que las entidades territoriales lleven a cabo el diseño, ejecución y evaluación de estrategias de formación, actualización y cualificación dirigidas a docentes y directivos docentes que le permitan articular realidades y modos de aprendizajes de los estudiantes, desarrollando en ellos, habilidades de pensamiento que lo conduzcan a tomar decisiones asertivas en y para su proyecto de vida.

Por tanto, la Secretaría de Educación de Caquetá, formula el Plan Territorial de Formación Docente –PTFD, con el objetivo de *“establecer lineamientos, políticas y estrategias de formación para que los Directivos Docentes y Docentes, se actualicen y cualifiquen desde su ser, saber y hacer pedagógico, a partir de la identificación de necesidades de formación que redunden en el mejoramiento de la calidad educativa del Departamento”*; lo cual convierte al documento plan en una herramienta de gestión que inicia con la caracterización docente, luego identifica las necesidades de formación a partir de diferentes fuentes y concluye en un primer momento con la materialización de una propuesta técnica dirigida a docentes y directivos docentes en beneficio de desempeño laboral que se espera transforme la realidad de las comunidades educativas, logrando que los estudiantes obtengan mejores resultados en pruebas de rendimiento académico internas y externas.

La ejecución del Plan Territorial de Formación Docente del Departamento de Caquetá está apoyado inicialmente por el Comité Territorial de Formación quien cumple funciones de asesor para la formulación, ejecución y seguimiento al mismo; igualmente cuenta con el apoyo técnico y financiero de la entidad territorial, con la participación de los directivos docentes y docentes, las diferentes autoridades del departamento, las universidades, organizaciones de base y ayuda internacional brindado por diferentes organismos de cooperación presentes en el territorio.

JUSTIFICACIÓN

El Plan Territorial de Formación Docente tiene sentido en la medida que articula la política educativa nacional, departamental y local con las condiciones y características del contexto y sus actores; identificando las necesidades de construcción educativa, social, cultural y económica del departamento que permitan mantener el equilibrio entre la demanda y la oferta de formación. Es así que el docente y directivo docente en su papel de líder educativo deberá poseer las habilidades personales y profesionales para transformar las realidades de los territorios y sus pobladores, contribuyendo desde su quehacer pedagógico al mejoramiento de los aprendizajes de niños, niñas, jóvenes y adolescentes sin distinción de género, edad, raza, clero, etnia y demás, propiciando escenarios de convivencia pacífica fundamentadas en criterios de inclusión y teniendo en cuenta los principios de paz, equidad y educación.

El Plan Territorial de Formación Docente es primordial para la Secretaría de Educación del Departamento para contribuir al fortalecimiento de la práctica de aula a través de la apropiación de saberes pedagógico, disciplinar, didáctico, científico e investigativo y deontológico; además de brindar herramientas para fortalecer la gestión institucional que redunde en mejores ambientes de aprendizaje para los estudiantes. Crea además una línea congruente y consecuente con la agenda de competitividad regional, que facilita potenciar a los docentes y directivos docentes y en la misma dirección a los estudiantes del departamento.

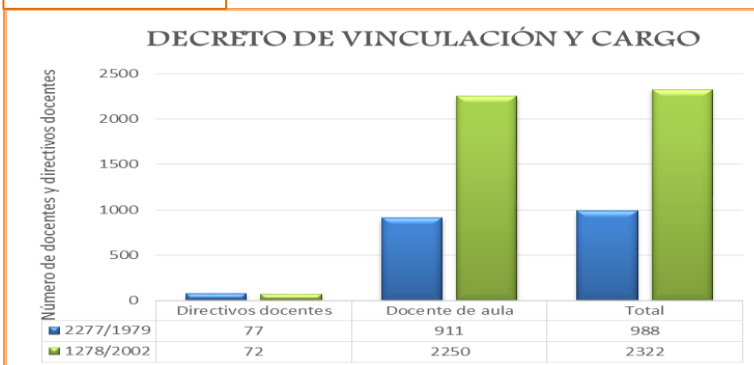
1. DIAGNÓSTICO

1.1. Caracterización estadística de directivo docente y docente.

El subproceso “H01.02. Controlar la planta de cargos y de personal docente y directivo docente y administrativo del sector educativo”, es para la Secretaría de Educación el proveedor de la información que permite tener una mirada global de las características de los docentes y directivos docentes en servicio. Su objetivo “*Controlar y hacer seguimiento a la planta de personal docente y administrativo de los establecimientos educativos de la SE con el fin de asegurar que cada Establecimiento Educativo cuente con la planta de cargos y personal requerido para atender su matrícula de acuerdo a los perfiles definidos en el PEP*”.

Los datos para la generación de cada una de las gráficas provienen del Sistema Humano a corte de 30 de junio de 2017, en el que la planta de docentes y directivos docentes suma 3.310 servidores públicos, con el siguiente registro de datos.

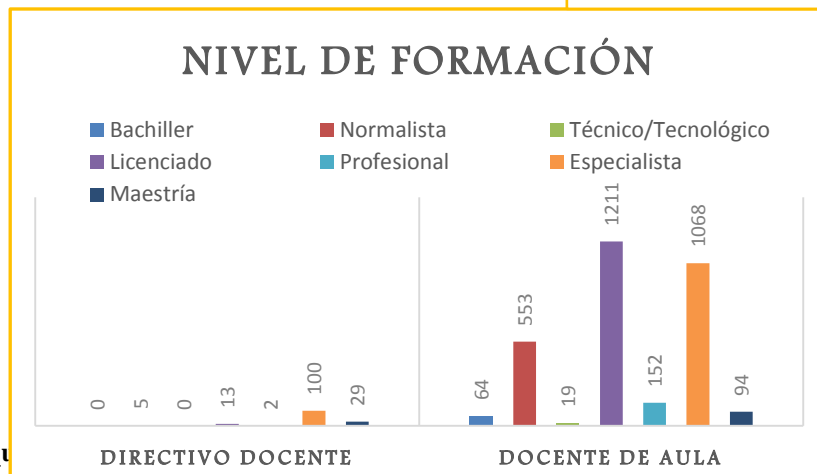
Gráfica No.1



Elaboró: Martha Cecilia Graffe Narváez- Proyecto Vive la Educación-Save the Children

Gráfica No. 2

Los directivos docentes del departamento entre los que se contabilizan rectores, directores rurales y coordinadores, corresponden al 4,5% de la planta general. El 69,8% de ellos tiene formación en licenciatura y el 86,6% registran



Calle 15 Carrera 10 Esq

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

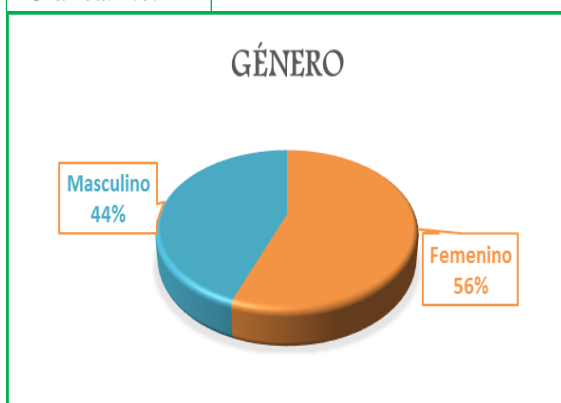
Florencia – Caquetá
Colombia

posgrado en áreas de la educación.

Los docentes entre los que se cuenta docente de aula, tutor, orientador y etnoeducador son el 95,4% de la planta total del departamento de Caquetá. El 69,30% cuentan con formación en licenciatura y 36,8% han desarrollado formación en nivel de posgrado. De otra parte los directivos docentes

La información estadística indica que el departamento de Caquetá cuenta con talento humano altamente capacitado para ejercer su labor como directivo docente si se tiene en cuenta que más del 50% de los vinculados han tenido la oportunidades de adquirir nuevas competencias en el nivel de posgrados, además la profundización alcanzado en materia educativa asegura para las Instituciones Educativas las herramientas conducentes a una buena gestión. No obstante en el caso de los docentes quienes comparten igual promedio en formación de licenciatura con los directivos docentes, sus oportunidades para acceder a la educación posgradual han sido menores; destacando que quienes lo han hecho se han interesado por profundizar en el área de la educación.

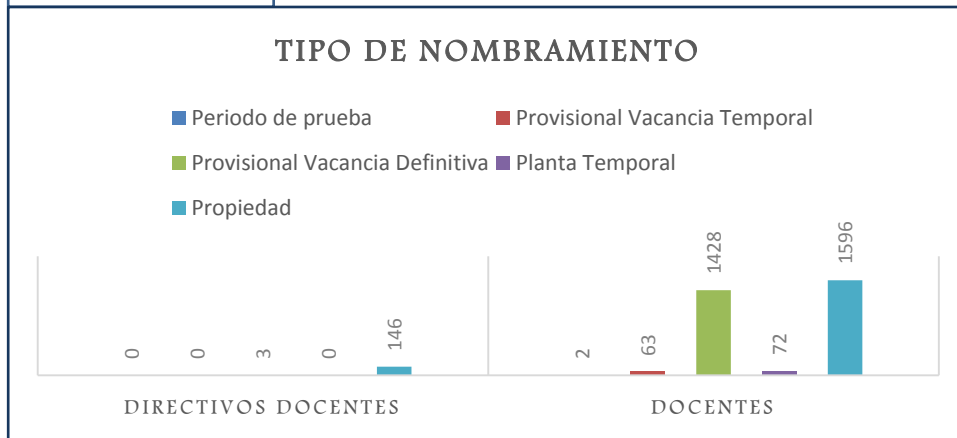
Gráfica. No.4



Elaboró: Martha Cecilia Graffe Narváez- Proyecto Vive la Educación-Save the Children

La distribución por género de los servidores públicos de que trate el presente documento, corresponde como indica la gráfica a una mayoría de género femenino, no muy lejos del género masculino que registra 12% menos. Significa que el interés por hacer parte del proceso formativo de niños, niñas, jóvenes y adolescentes del departamento es compartido por hombres y mujeres que se preparan para asumir el reto.

Gráfico No. 5

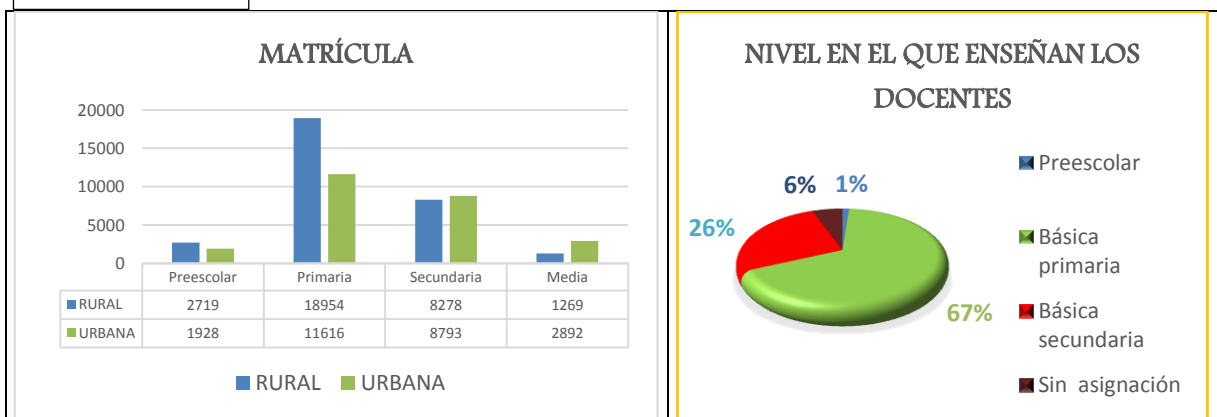


Elaboró. Martha Cecilia Graffe N. Proyecto Vive la Educación-Save the Children

La planta de docentes y directivos docentes del Departamento de Caquetá a 30 de junio de 2017, registra dos (2) docentes de aula en periodo de prueba. El 96% de la planta cuenta con un tipo de vinculación que asegura su permanencia en el servicio, como lo es nombramiento en propiedad y el nombramiento provisional en vacancia definitiva, lo cual podría considerarse como una ventaja para la sostenibilidad y medición de impacto de la formación ofrecida por el docente a los estudiantes.

Las siguientes gráficas comparativas permiten identificar el porcentaje de matrícula atendido por los docentes de acuerdo al nivel escolar al que se encuentran asignados.

Gráfico No. 6



Elaboró: Martha Cecilia Graffe Narváez- Proyecto Vive la Educación-Save the Children

El 8,23% del total de la matrícula corresponde al nivel de preescolar, al cruzar dicha información con el número de docentes que enseñan a niños y niñas en el nivel de educación inicial¹ se identifica deficiencias en la atención teniendo en cuenta que sólo el 1% de estos servidores públicos están asignados a la educación preescolar, en la distribución de la matrícula por número de maestros se tendría actualmente una distribución de 116 niños y niñas por docente. La matrícula más alta está en el nivel de primaria con 54,15% atendida por el 67% de los docentes vinculados², mientras que el nivel de secundaria reporta 30,24% de matrícula con una asignación docente del 26%. El SIMAT reporta una matrícula de 7,37% para el nivel de educación media, de acuerdo a la gráfica “*nivel en el que enseña*” se diría que el departamento carece de docentes en este nivel de formación, no obstante la oficina de Talento Humano aclara que los maestros de educación media están incluidos en la asignación de nivel secundaria, puesto que no hay una asignación específica para la media. De otra parte, el 55,3% de la matrícula se concentra en la zona rural lo cual podría estar relacionado con las características geográficas del departamento de Caquetá al ser parte del piedemonte amazónico; el 44,7% restante de niños, niñas y jóvenes son atendidos en zona urbana.

Finalmente, el 6% de los docentes que registran sin asignación, corresponde a directivos docentes en propiedad y en condición de encargo.

Los insumos para la elaboración de la tabla No.1 fueron suministrados por los subprocesos H01.02 Controlar la planta de cargos y de personal docente y directivo docente y administrativo del sector educativo y C04.01 Registrar matrícula de alumnos antiguos y nuevos³. Pertenecientes a las áreas de Gestión de la Cobertura Educativa y Gestión del Talento Humano.

Tabla No. 1 Docentes y directivos docentes respecto a matrícula

¹ Subproceso H01.02. Controlar la planta de cargos y de personal docente y directivo docente y administrativo del sector educativo. Corte a 30 de junio de 2.017.

² Según datos suministrados por el Subproceso H01.02.

³ SIMAT detallado con corte al 24 de julio de 2.017.

MUNICIPIO	DIRECTIVO DOCENTE		DOCENTE		TOTAL	No. E.E.	MATRÍCULA
	U	R	U	R			
ALBANIA	2	2	28	35	67	3	1045
BELÉN DE LOS ANDAQUIES	5	6	73	74	158	6	2378
CARTAGENA DEL CHAIRÁ	3	7	129	244	383	15	8006
CURILLO	4	4	57	58	123	5	1987
DONCELLO	12	5	178	85	280	9	4225
MILÁN	1	7	15	138	161	9	2312
MONTAÑITA	2	10	31	200	243	14	3878
MORELIA	2	2	29	24	57	3	773
PAUJIL	7	5	99	71	182	7	3025
PUERTO RICO	5	11	148	233	397	16	6653
SAN JOSÉ DE FRAGUA	4	6	71	113	194	8	3486
SAN VICENTE DEL CAGUÁN	11	12	230	451	704	29	12797
SOLANO	1	2	28	107	138	11	2586
SOLITA	2	2	41	59	104	4	1722
VALPARAISO	2	5	28	84	119	7	1576
TOTALES	63	86		1976	3310	146	56449

Elaborada por: Martha Cecilia Graffe Narváez-Proyecto Vive la Educación Save the Childen

Los datos relacionados en la tabla dan cuenta del número de docentes que laboran en cada uno de los 15 municipios no certificados del departamento de Caquetá; así mismo se evidencia el panorama de matrícula por municipio identificando que el 22,67% está concentrada en el municipio de San Vicente del Caguán y los de menor registro son Morelia y Albania que aun cuando tienen igual número de establecimientos educativos (3), la diferencia en la matrícula es de 272 estudiantes.

1.2. Análisis de las diferentes fuentes de información.

Los diferentes proveedores de información entregan al proceso datos relevantes que permiten la identificación de las necesidades de formación y cualificación permanente de docentes y directivos docentes para mejorar la calidad educativa.

1.2.1. Análisis de los resultados pruebas SABER 11 aplicadas en 2016.

Analizar los resultados de las pruebas SABER le significa a la Secretaría de Educación de Caquetá conocer el nivel de desempeño escolar de los estudiantes y actuar en consecuencia, velando por la calidad de la educación que se brinda a niños, niñas, jóvenes y adolescentes del departamento.

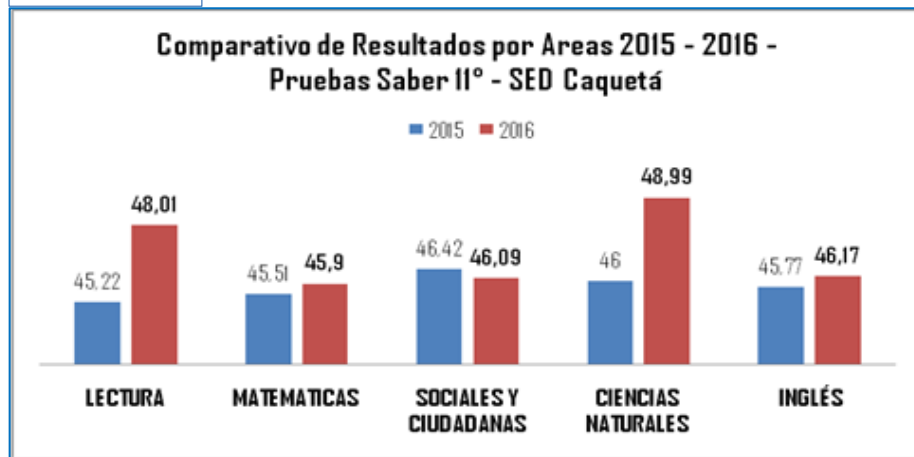
¿Qué se evalúa en la prueba SABER? Para el Ministerio de Educación Nacional uno de los objetivos de la educación es el desarrollo por parte de los educandos de determinadas competencias, en tal sentido éstas se constituyen en fuente de información para la realización de las prueba SABER. Las competencias pueden adquirirse y ser desarrolladas a lo largo del proceso educativo y se dividen en genéricas aquellas indispensables para el desempeño social, laboral y cívico de todo ciudadano, y las no genéricas propias de disciplinas particulares que resultan indispensables para profesiones u oficios específicos. Las competencias enuncian el lineamiento de aquello que se desea desarrollar en el estudiante, de allí la importancia de que la formación docente conduzca a potencializar el alcance de las mismas.

Calle 15 Carrera 10 Esquina Barrio El Centro. Tels: (8) 4352817-4355423. Fax (8)4362130
www.sedcaqueta.gov.co.sedcaqueta@sedcaqueta.gov.co.educacion@caqueta.gov.co

Florencia – Caquetá
Colombia

Teniendo en cuenta los anteriores preceptos, la Secretaría de Educación de Caquetá registra el análisis tomando como fuente de información los datos suministrados por el subproceso D01.01 Análisis y uso de los resultados de la evaluación interna y externa de los estudiantes.

Gráfica No. 7



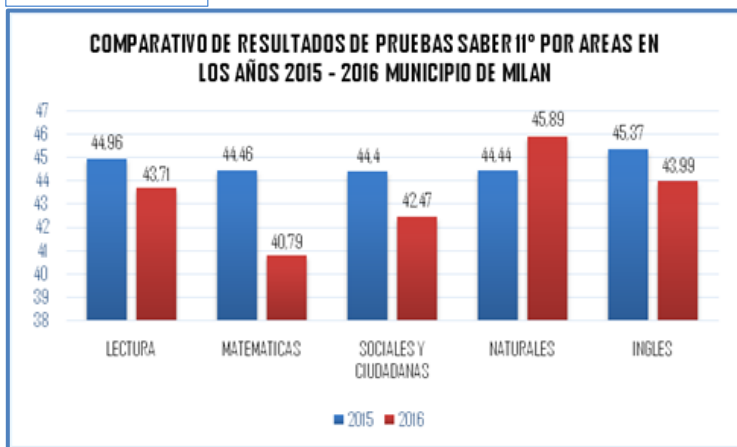
Fuente del gráfico subproceso D01.01

Al comparar los resultados de las pruebas SABER 11 (2015 y 2016), se identifica a nivel general una mejora relevante para el departamento de Caquetá, en la que se destaca un incremento de 2,89 puntos porcentuales promedio entre las áreas de Lectura y Ciencia Naturales.

De otra parte, aunque el detrimento cuantitativo en Sociales y Ciudadanas es tan solo de 0,33 puntos porcentuales, el fortalecimiento de las competencias en esta área se ubica como una necesidad que requiere ser atendida por la SEDC, al igual que las áreas de Matemáticas e inglés de tal manera que el nivel de rendimiento aumente.

Al revisar los resultados obtenidos por municipio y área de desempeño, se identifica que las instituciones educativas de Milán y Solita se encuentran entre los tres promedios más bajos del departamento en las áreas de lectura, matemáticas, sociales y ciudadanas, ciencias naturales e inglés; tal situación demanda de la Secretaría de Educación Departamental una mirada detallada a los procesos de gestión escolar que se adelantan en los establecimientos educativos de estos municipios, y priorizaría la actualización y cualificación de los docentes que laboran en dichos territorios.

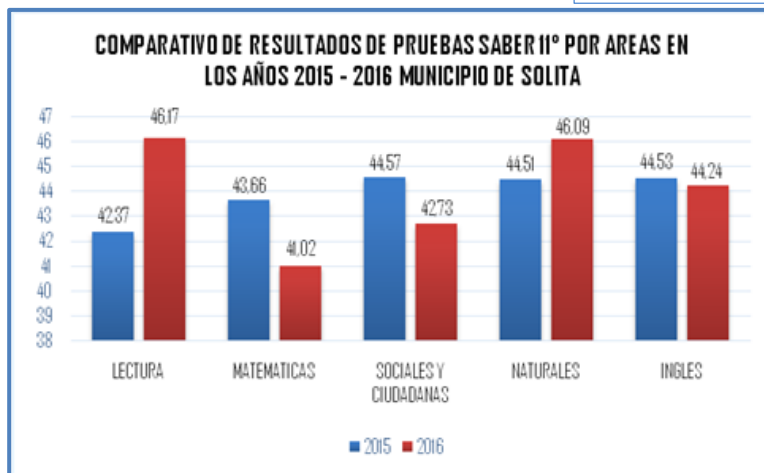
Gráfica No.8



En el caso de las Instituciones Educativas del municipio de Milán aunque mejoraron el promedio en Ciencias Naturales para el año 2016 con relación al año 2015; este valor (45,89) se ubica en el último lugar de la tabla en comparación con los demás municipios del departamento.

Gráfica No.9

Por su parte las Instituciones Educativas del municipio de Solita en el año 2016 aumentaron su promedio en las áreas de Ciencias Naturales y Lenguaje en comparación al año 2015, sin embargo, en comparación con los resultados de los demás municipios en dichas áreas, su desempeño es el más bajo.



1.2.2. Análisis resultados Índice Sintético de Calidad Educativa-ISCE

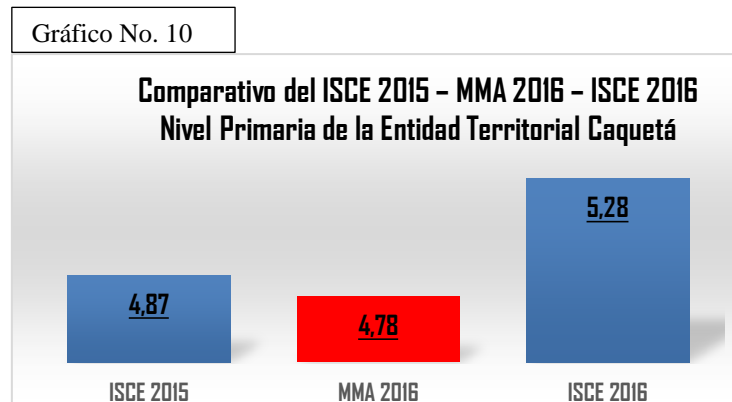
El Índice Sintético de Calidad Educativa-ISCE que nace tras la implementación del día E y se instituye como una herramienta que le permite a las Instituciones Educativas medir el estado de calidad y realizar el seguimiento a su progreso. Mediante su aplicación la comunidad educativa podrá identificar de manera objetiva el estado de ejecución de sus

Calle 15 Carrera 10 Esquina Barrio El Centro. Tels: (8) 4352817-4355423. Fax (8)4362130
www.sedcaqueta.gov.co sedcaqueta@sedcaqueta.gov.co educacion@caqueta.gov.co

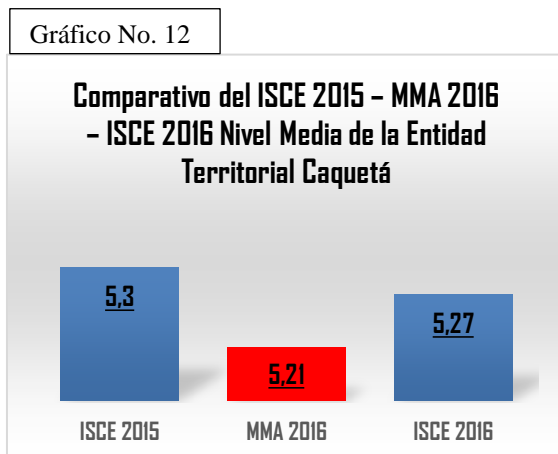
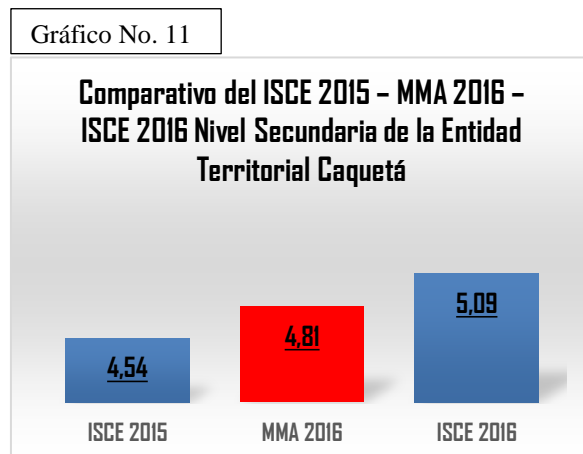
Florencia – Caquetá
Colombia

procesos académicos y definir el camino que emprenderá para convertir a Colombia en el país mejor educado de Latinoamérica en el 2025.

Los componentes valorados en el ISCE comprenden: Progreso, desempeño, eficiencia y ambiente escolar, y el resultado que registra las Instituciones Educativas en el departamento de Caquetá por niveles es el siguiente.



Elaboró: Luis Ángel Losada Olaya- Líder del proceso gestión de la evaluación



Elaboró: Luis Ángel Losada Olaya- Líder del proceso gestión de la evaluación

En el nivel de primaria se observa un incremento de **0.41** puntos en la medición realizada en el año 2016 frente al resultado obtenido en el año inmediatamente anterior (2015), superando además en **0.5 puntos** el Mejoramiento Mínimo Anual-MMA establecido por el Ministerio de Educación Nacional como meta 2.016. El incremento se presentó en los componentes de Desempeño y Progreso, es decir que la entidad territorial mejoró en los

resultados de las pruebas SABER en relación con el año anterior y se mantuvo en relación a la tasa de repitencia y el ambiente escolar en las aulas de clase. No obstante, al consultar los resultados a nivel nacional se observa que el departamento se ubicó por debajo de la media nacional con una diferencia de **0,55 puntos**.

En la gráfica No. 10 que corresponde al nivel de secundaria, se observa un incremento de **0,55** puntos a nivel departamental entre la medición de los años 2015 y 2016, además de superar el Mejoramiento Mínimo Anual en **0,28** puntos. Esto debido a que los Establecimientos Educativos de Caquetá en este nivel educativo mejoraron los resultados en las pruebas SABER y además disminuyeron la tasa de repitencia y se mantuvo los resultados de ambiente escolar en las aulas de clase. Igualmente al contrastar estos resultados con la media nacional, el departamento se encuentra **0,74** puntos por debajo.

Finalmente, en el nivel de media contrario a primaria y secundaria se presentó un declive de 0,03 puntos entre el año 2015 y 2016, aunque en el segundo año los establecimientos educativos estuvieron por encima del MMA en 0,06 puntos. El detrimento obedece a la disminución de los puntajes de Progreso y Eficiencia, es decir que la entidad territorial no mejoró su desempeño en pruebas SABER con respecto al año anterior, y no logró disminuir la tasa de repitencia; ubicándose igualmente 0,52 puntos por debajo del ISCE Nacional.

Es claro que de acuerdo a los resultados obtenidos en los componentes de progreso, desempeño, eficiencia y ambiente escolar deben ser atendidos de manera integral. Implica la revisión de los Sistemas Institucionales de Evaluación Escolar especialmente las estrategias y metodologías de evaluación con que se está valorando y midiendo al interior de las instituciones educativas el logro de las competencias por parte de los estudiantes.

1.2.3. Análisis de los resultados de evaluación de desempeño docente y directivos docentes 2016.

El Ministerio de Educación Nacional insiste en el criterio “evaluar para mejorar” y parte de la convicción, “que los profesionales que se desempeñan en el aula y en la institución educativa, son educadores comprometidos con la formación de sus estudiantes y se involucran como personas en esta tarea con todas sus capacidades y valores”.

En razón a lo anterior el objetivo de la evaluación de docente y directivo docentes es el de contribuir al mejoramiento de su labor, mediante la identificación de sus necesidades de desarrollo de conocimientos y competencias, que redunden en programas y proyectos de formación y actualización permanente en beneficio de los aprendizajes y desarrollo de los estudiantes.

A partir de esta premisa, la Secretaría de Educación de Caquetá procede con el balance y análisis de los resultados de las evaluaciones de desempeño docente y directivos docentes aplicadas en el año 2.016. El promedio total de calificación registrado por los directivos docentes es de 89,06 que los ubica en un nivel de desempeño satisfactorio, mientras que los

docentes obtuvieron un promedio total de 91,66, rango que corresponde a nivel sobresaliente; dicha valoración comprende en conjunto las competencias funcionales y comportamentales. Al tomar como referencia estos valores para la identificación de necesidades de formación y actualización docente, es posible afirmar que las competencias de éstos servidores públicos son óptimas y por tanto no constituyen prioridad de atención, sin embargo, una vez los evaluadores del proceso han revisado las evidencias y emitido la calificación respectiva, proceden con la formulación de Planes de Mejoramiento en conjunto con el evaluado; tales documentos permiten identificar aspectos que demandan mejora.

a) Directivos docentes: En las competencias funcionales, los aspectos a mejorar más relevantes son: Planeación y organización directiva: Proyecto Educativo Institucional articulado en sus diferentes componentes y ajustado a los nuevos lineamientos, indicadores de seguimiento que permitan evaluar los resultados de la gestión directiva y del equipo institucional, alternativas de mejoramiento, enfoque pedagógico del Proyecto Educativo Institucional y currículo institucional, mejorar el rendimiento de los estudiantes en las Pruebas Saber y en consecuencia el Índice Sintético de Calidad Educativa, dinamizar una mayor participación de los padres de familia a través de la asociación de padres de familia y escuela de padres fomentando la articulación de redes de trabajo entre los diferentes estamentos de la comunidad educativa y seguimiento a egresados propiciando encuentros. Al cruzar estos aspectos con los resultados de las autoevaluaciones institucionales y los planes de mejoramiento institucional que surgen de las mismas, podría decirse que comparten oportunidades de mejora a ser tenidas en cuenta en programas y proyectos de acompañamiento, asistencias técnicas y actualización de estrategias de gestión escolar para directivos docentes.

b) Docentes: En las competencias funcionales, los aspectos a mejorar más relevantes son: Proyecto Educativo Institucional especialmente planes de estudio con estándares básicos de competencia, ejecución del Plan Operativo Anual, ejecución y seguimiento al Plan de Mejoramiento Institucional, proceso de aprendizaje en afianzamiento de lectura, estrategias para mejorar rendimiento académico, diseño y ejecución de proyectos pedagógicos investigativos innovadores, didáctica en el desarrollo de las clases, participación proactiva de la comunidad educativa, fortalecer la identidad institucional, procesos de comunicación, conocer las características socio-culturales de los estudiantes y organizar su práctica pedagógica en articulación con el contexto.

Por su parte, en las competencias comportamentales, los aspectos que requieren mayor atención, de acuerdo a lo acordado entre el evaluador y el evaluado son: Evitar comentarios y acciones que perjudiquen el clima laboral y escolar, promover cambios y transformaciones que aumenten la capacidad institucional e impulsen su mejoramiento, proponer actividades pedagógicas con padres de familia, estudiantes y compañeros dirigidas a mejorar el clima escolar y fortalecer la participación de los actores educativos en

el proceso educativo, fortalecer el ambiente escolar dinamizando acciones hace la meta de la excelencia y planes de acción para mejorar los procesos académicos institucionales.

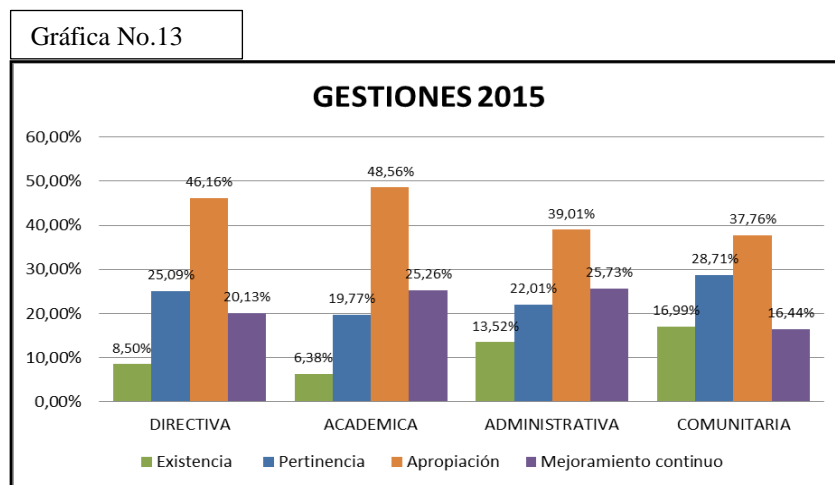
Es importante considerar que la fuente de información de los datos es el subproceso H03.01 Evaluación del desempeño.

En síntesis al hacer un paralelo entre las oportunidades de mejora identificadas en las competencias funcionales de docentes y directivos docentes que demandan atención en la dinámica cotidiana de la práctica escolar, se identifica puntos de convergentes de interés para ambas partes en temas como fortalecimiento del Proyecto Educativo Institucional, mejorar el rendimiento académico de los estudiantes y participación de los padres de familia.

1.2.4. Análisis de Autoevaluaciones Institucionales.

La autoevaluación institucional es el primer paso en la ruta de mejoramiento, comprende una revisión detallada al cumplimiento de requisitos que demandan la implementación de cada uno de los procesos de las áreas de gestión escolar. La Guía 34 “De la autoevaluación al plan de mejoramiento” es la herramienta o a bien el derrotero para realizar una autoevaluación objetiva, fundamentada en evidencias disponibles en el establecimiento educativo y relacionadas directamente con la gestión y ejecución del Proyecto Educativo Institucional.

Es importante considerar que la fuente de información de los datos es el subproceso D01.03 Orientar el proceso de autoevaluación institucional.



Nota. Se toma como referencia el análisis de las autoevaluaciones del año 2.015.

El análisis de la presente gráfica se realiza teniendo en cuenta el número de componentes valorados por cada área de gestión escolar que en su conjunto representan el 100%, así las

Calle 15 Carrera 10 Esquina Barrio El Centro. Tels: (8) 4352817-4355423. Fax (8)4362130

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

Florencia – Caquetá
Colombia

cosas, el rango porcentual evidente en la gráfica indica que el 46,16% de los componentes de la gestión directiva se encuentran un nivel de apropiación y con 2,4% más lo hace también la gestión académica, significando que las actividades realizadas por los establecimientos educativos del departamento de Caquetá, tienen un mayor grado de articulación y son conocidos por la comunidad educativa; no obstante, los componente de las áreas de gestión directiva y académica ubicados en este nivel (apropiación) demandan un proceso sistemático de evaluación y mejoramiento.

Por su parte los componentes en nivel de existencia y pertinencia de la gestión directiva suman 33,59%, 13,46% más que los componentes ubicados en mejoramiento continuo. El presente panorama porcentual se traduce en que la planeación y la articulación de los procesos de gestión directiva de las I.E. en el departamento de Caquetá es incipiente para el cumplimiento de las objetivos y metas instituciones lo cual está relacionado con las oportunidades de mejora de las competencias funcionales establecidas como resultado de la evaluación de desempeño docente que tiene que ver con el Proyecto Educativo Institucional.

Así mismo en el caso de la gestión académica, los componentes en nivel de existencia y pertinencia suman 26,15% con una diferencia de 0,89% a los registrados en mejoramiento continuo y a 22,41 de apropiación. Entre mayor sea la distancia con apropiación mayor será la mejora.

En el caso de las gestiones: administrativa y de la comunidad, el nivel de apropiación de sus componentes está por debajo del 40%. Mientras que existencia y pertinencia suman para la gestión administrativa 35,53%, la gestión de la comunidad registra 45,7% en iguales niveles para el departamento, concluyendo que las acciones de planeación y articulación son incipientes en buena parte de los componentes de estas áreas de gestión. Los factores estarían relacionados principalmente con la disposición de recursos para el aprendizaje y la adecuación de la planta física, además de la baja proyección a la comunidad y la formulación del plan de riesgos.

Es de destacar que el 25% de los componentes de las gestiones administrativa y académica del total de establecimientos educativos del departamento, se encuentra en un nivel de mejora continua, lo cual significa un involucramiento de la lógica del mejoramiento continuo donde las Instituciones Educativas evalúan sus procesos y resultados y, en consecuencia proceden con ajustes y mejora.

1.2.5. Planes de Mejoramiento Institucional.

Los Planes de Mejoramiento Institucional nacen como consecuencia de un proceso de autoevaluación institucional y se convierten en una herramienta de gestión escolar que le permite a los establecimiento forjar a través de diferentes acciones una Institución Educativa acorde, pertinente y contextualizada a las necesidades del entorno y principalmente a las necesidades de los niños, las niñas y los jóvenes que acuden a ella en

busca de una educación de calidad que asegure su desarrollo integral teniendo en cuenta principios de autocuidado, diversidad, igualdad, inclusión, entre otros.

La priorización de oportunidad de mejora que las Instituciones Educativas adscritas a la Secretaría de Educación de Caquetá convirtieron a objetivos en sus planes de mejoramiento corresponde a los siguientes procesos:

ÁREA DE GESTIÓN	PROCESO
DIRECTIVA	Direccionamiento estratégico, gestión estratégica, clima escolar y relaciones con el entorno.
ADMINISTRATIVA	Administración de la planta física y de los recursos, apoyo a la gestión académica y talento humano.
ACADÉMICA	Diseño pedagógico, gestión en el aula y seguimiento académico.
COMUNITARIA	Accesibilidad, proyección a la comunidad y prevención de riesgos.

Fuente de los datos. Subproceso D02.03 Apoyar la gestión de los PMI

Es evidente que las necesidades priorizadas por las comunidades educativas en las diferentes áreas de gestión del Proyecto Educativo Institucional guardan relación con las oportunidades de mejora presentes en los planes de mejoramiento producto de la evaluación de desempeño de docentes y directivos docentes, con los resultados de autoevaluación institucional y por ende con los resultados de las pruebas SABER y los registrados en el ISCE, estos últimos donde finalmente confluyen las necesidades de planeación estratégica, la gestión de recursos, la profesionalización, actualización del talento humano e involucramiento de los padres de familia en el proceso educativo de los niños, las niñas y jóvenes.

1.2.6. Análisis formación docente en inglés.

De acuerdo a la información suministrada por el subproceso H01.02. Controlar la planta de cargos y de personal docente y directivo docente del sector educativo, son 93 los docentes licenciados en el área de inglés o títulos afines a la enseñanza de la lengua extranjera, quienes se encuentran vinculados en las Instituciones Educativas de la siguiente manera: 31 cuentan con nombramiento en propiedad, 59 son provisionales en vacancia definitiva y 3 son provisionales en vacancia temporal. Al hacer un paralelo entre el número de docentes con formación en el idioma inglés y las 146 Instituciones Educativas registradas en la Secretaría de Educación de Caquetá, es posible afirmar que existe una deficiencia del 36,3% en la atención de esta asignatura.

Hacia el año 2.013 la Gobernación de Caquetá y la Universidad de Cundinamarca firmaron un convenio con el objetivo de fortalecer las competencias comunicativas del idioma inglés de 1.263 docentes y directivos docentes de los 15 municipios no certificados del

Calle 15 Carrera 10 Esquina Barrio El Centro. Tels: (8) 4352817-4355423. Fax (8)4362130
www.sedcaqueta.gov.co.sedcaqueta@sedcaqueta.gov.co.educacion@caqueta.gov.co

Florencia – Caquetá
Colombia

departamento. El proceso formativo se desarrolló en modalidad presencial en desarrollo de las siguientes temáticas: Pedagogía de la enseñanza del inglés, Metodología y didáctica e inglés básico a docentes de primaria y básica. Los actores educativos que participaron de la formación fueron: 90 Docentes de inglés, 1093 docentes de otras áreas y 90 directivos docentes. Posterior a la orientación de los contenidos la Universidad de Cundinamarca aplicó una prueba de salida que arrojó el siguiente resultado: 156 docentes alcanzaron el nivel A2, 981 el nivel B1 y 95 clasificaron a nivel B2, lo cual indica un incremento favorable de las competencias comunicativas de los docentes en el manejo del idioma inglés que redundaría en el trabajo de aula. Sin embargo, entre los años 2015 y 2016 se logró un incremento del 0,4 puntos porcentuales en los resultados de las pruebas SABER de los estudiantes grado once; siendo aún insuficiente para dar respuesta a la meta “Colombia bilingüe”.

1.2.7. Igualdad de género y educación en el departamento de Caquetá.

Lograr la equidad de género a nivel mundial, es uno de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS 2030, adoptados por diferentes líderes mundiales el 25 de septiembre del 2015. La igualdad y equidad de género es un requisito esencial para hablar de desarrollo humano y un elemento fundamental para el ejercicio de los derechos humanos y la justicia social. En este sentido el ejercicio de estos derechos, no debe ser condicionado por condiciones de género, sexo, etnia, posición económica, religión, partido político o demás.

A nivel internacional y nacional se cuenta con un marco normativo que propende por lograr la equidad e igualdad de género en los diversos escenarios, como lo son la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer” CEDAW, Belén Do Para Convención Interamericana para prevenir, sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer”, conocida como la Belém Do Para⁴, de 1995, a nivel nacional la Ley 581 del 2000, Ley 731 de 2002, Ley 823 de 2003, Ley 1257 del 2008 y la Ley 1620 del 2013, entre otras. A nivel del sector educativo este marco normativo da algunas disposiciones específicas de las responsabilidades del sector frente a su aporte en la incorporación del enfoque de género en los lineamientos de la educación.

En este contexto normativo y teniendo en cuenta que “la escuela se constituye en el escenario social donde la cultura se produce, perdura, modifica o transforma a partir de los procesos participativos en los que se forman integralmente los sujetos”⁵; integrar las temáticas de género en el plan de formación docente, tiene una gran relevancia dado que, si contamos con un conocimiento más profundo a nivel técnico, temático y de sensibilización frente a la importancia de abordar este tema desde la escuela, el sector educativo podría aportar efectivamente a la formación de niños, niñas jóvenes y adolescentes, donde la equidad e igualdad de género aporten al ejercicio pleno de sus derechos humanos y a recibir una educación de mayor calidad.

⁴ www.oas.org/en/mesecvi/convention.asp

⁵ Tomado de Guía de integración enfoques transversales al proyecto “Vive la Educación”, Save the Children.

Es importante mencionar que la inequidad de género amplía las desigualdades sociales limitando un verdadero ejercicio de la ciudadanía, con repercusión en prácticas inequitativas en diversos escenarios, incluso el educativo. Algunas variables que se pueden mencionar al respecto, son: acceso a la educación, puntajes de pruebas saber, continuación de estudios universitarios, embarazo en la adolescencia, ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos, deserción escolar, violencias basadas en género a nivel escolar, violencia sexual, entre otras.

Tabla No. 2. Ejemplo. Variable puntajes generales pruebas SABER 11° y total de estudiantes, Dpto. Caquetá 2016/2

Departamento	Género	Lectura crítica	Matemáticas
Caquetá	Masculino	50.14	50.47
	Femenino	49.85	46.49
Puntajes máximos	Masculino	77	86
	Femenino	81	79
Puntajes mínimos	Masculino	29	20
	Femenino	27	21

Fuente: Construcción propia a partir de datos oficiales. Save the Children.

Los procesos de fortalecimiento institucional, en especial en los temas de convivencia escolar, ambientes escolares, la prevención de violencias, los proyectos pedagógicos transversales en especial el Proyecto de educación para la sexualidad y construcción de ciudadanía son una oportunidad para integrar en el contexto educativo el enfoque de género y una oportunidad de formación para el personal docente.

1.3. Identificación de las necesidades de formación

Apostarle a hacer de Colombia la más educada al 2025, le presenta a las entidades territoriales una mirada exhaustiva a los procesos educativos que se llevan a cabo en cada uno de los establecimientos educativos, de tal manera que se establezca el derrotero a seguir para mejorar los desempeños de los estudiantes. En tal sentido el Plan Territorial de Formación Docente recoge los resultados de las diferentes fuentes de medición local, departamental y nacional con el fin de focalizar los esfuerzos administrativos, técnicos y financieros, que garanticen el mejoramiento de la Calidad Educativas que se brinda a niños, niñas y jóvenes del departamento de Caquetá.

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

INSUMOS	PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA	NECESIDAD DE FORMACIÓN	URGENCIA	TENDENCIA	IMPACTO
Resultados pruebas SABER	Bajo nivel de desempeño de los estudiantes especialmente en el área de ciencias sociales, seguido por matemáticas, inglés y castellano. Integralidad del SIEE con pruebas externas	Formular e implementar evaluación por competencias. Fortalecer las competencias en las áreas ciencias sociales, matemáticas, inglés y castellano. Cualificar procesos de evaluación interna de estudiantes.			
Resultados ISCE	Bajos resultados en las pruebas SABER Deficiencia en los ambientes escolares.	Fortalecer la Gestión Escolar. Cualificar la convivencia escolar a través de proyectos pedagógicos transversales.			
Resultados evaluación de desempeño docente y directivos docentes	Baja planeación y organización directiva. Deficiencia en la formulación de Planes de estudio con estándares básicos de competencia, proceso de aprendizaje en afianzamiento de lectura, diseño y ejecución de proyectos pedagógicos investigativos innovadores, y didáctica en el desarrollo de las clases.	Formar en planeación estratégica. Cualificar a los docentes en la formulación de planes de estudio por competencias. Fortalecer las líneas de formación disciplinar, pedagógica, didáctica e investigativa.			
Autoevaluaciones Institucionales	La gestión directiva es incipiente para el cumplimiento de las objetivos y metas instituciones. Pocos recuerdos para el aprendizaje y la adecuación de la planta física, además de la baja proyección a la comunidad y la formulación del plan de riesgos.	Formar en planeación estratégica. Formar en elaboración y gestión de proyectos de inversión. Formar en elaboración de recursos para el aprendizaje. Cualificar en la prevención de riesgos y articulación de la comunidad.			
Planes de Mejoramiento	Planeación estratégica, la gestión de recursos, la	Formar en planeación estratégica.			

	profesionalización, actualización del talento humano e involucramiento de los padres de familia en el proceso educativo de los niños, las niñas y jóvenes En las Instituciones Educativas está ausente el seguimiento y la evaluación de procesos.	Profesionalizar y actualizar el talento humano tanto docentes, directivos docentes como administrativos. Formar en estrategias de seguimiento y evaluación.			
Análisis formación docente en inglés.	Bajo dominio del idioma inglés presente en los docentes del departamento.	Cualificar en el dominio del idioma inglés.			
Implementación de los proyectos pedagógicos transversales	Bajos niveles de transversalidad de los proyectos pedagógicos establecidos por norma ministerial.	Formar a docentes y directivos docentes en el desarrollo de competencias ciudadanas para inclusión del enfoque de género en los lineamientos de la educación. Cualificar a los y las docentes y directivos docentes en la transversalidad de los proyectos pedagógicos (Educación para la sexualidad y construcción de ciudadanía, prevención de violencias basadas en género, violencia sexual, y nuevas masculinidades).			

2. MARCO NORMATIVO

El Plan Territorial de Formación Docente 2016–2019, se enmarca en las políticas públicas vigentes y normas que regulan la formación de docente y directivos docentes.

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

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

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

Calle 15 Carrera 10 Esquina Barrio El Centro. Tels: (8) 4352817-4355423. Fax (8)4362130
www.sedcaqueta.gov.co. sedcaqueta@sedcaqueta.gov.co. educacion@caqueta.gov.co

Florencia – Caquetá
Colombia

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 2.3.3.5.1.4.4. Planes de capacitación docente. “Los Comités de Capacitación de Docentes, al definir los requerimientos de forma, contenido y calidad para el registro o aceptación que deben reunir los programas de formación permanente o en servicio para los docentes que atienden personas con limitaciones o con capacidades o talentos excepcionales, deberán apoyarse en las instituciones y organizaciones oficiales y privadas que cumplen funciones de asesoría, organización o prestación de servicios, en relación con este grupo poblacional”⁶.

Título 2. Capítulo 1. Sección 3. “Programas de formación de educadores” en el cual se establece los lineamientos para el proceso de formación docente, el régimen de los programas de formación de educadores, investigación pedagógica, reglas generales para el reconocimiento de los programas formación de educadores como requisito para la

⁶ Decreto 1075 del 2015. *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación”*

incorporación, además de reglamentar el Comité territorial de capacitación de docentes y la planeación de los programas de formación.

- ✓ **Decreto 709 del 1996.** *“Por el cual se establece el reglamento general para el desarrollo de programas de formación de educadores y se crean condiciones para su mejoramiento profesional”.*

Artículos del 2 al 8. Fundamenta la formación de educadores en los fines y objetivos de la educación, establecidos en la Ley 115 de 1994; define la formación como un conjunto de procesos y estrategias orientadas al mejoramiento continuo de la calidad y el desempeño del docente, como profesional de la educación; establece la línea en la reglamentación de los programas académicos para la formación de pregrado y de postgrado de educadores; señala además que la profesionalización, actualización, especialización y perfeccionamiento de los educadores comprenderá la formación inicial y de pregrado, la formación de Postgrado y la formación permanente o en servicio; e indica que todos los programas de formación de educadores se estructurarán teniendo en cuenta, en especial el desarrollo armónico de la formación pedagógica, disciplinar, científica e investigativa y deontológica y en valores humanos.

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

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

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

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

Artículo 58. Sistema nacional de capacitación. La capacitación se establece como un derecho para los educadores en servicio. El Ministerio de Educación Nacional en asocio de las Secretarías de Educación seccionales y de las universidades oficiales, organizarán el sistema nacional de capacitación con el fin de dar cumplimiento a los objetivos señalados en el artículo anterior y garantizar a los educadores la prestación del servicio.

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

Artículo 38. Formación y capacitación docente. “La formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento de los educadores en servicio debe contribuir de manera sustancial al mejoramiento de la calidad de la educación y a su desarrollo y

Calle 15 Carrera 10 Esquina Barrio El Centro. Tels: (8) 4352817-4355423. Fax (8)4362130
www.sedcaqueta.gov.co.sedcaqueta@sedcaqueta.gov.co.educacion@caqueta.gov.co

Florencia – Caquetá
Colombia

crecimiento profesional, y estará dirigida especialmente a su profesionalización y especialización para lograr un mejor desempeño, mediante la actualización de conocimientos relacionados con su formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones”.

- ✓ **Directiva Ministerial No. 65. 30 de noviembre de 2015.** Dispone las orientaciones para el adecuado funcionamiento de los Comités Territoriales de Capacitación Docente y la organización de los programas de formación continua de educadores en el servicio activo. El Ministerio de Educación Nacional emite en este documento las recomendaciones para la conformación del Comité Territorial de Capacitación Docente, la elaboración del Plan Territorial de Formación Docente y la ejecución del mismo.
- ✓ **Sistema Colombiano de Formación de Educadores y lineamientos de Política.** Es un documento que entrega el Ministerio de Educación Nacional a las Secretarías de Educación como herramienta consultiva que le permitirá avanzar en la formación de docentes y directivos docentes fortaleciendo sus competencias comportamentales y funcionales. Propone las rutas, dinámicas y líneas de acción para la formación de los educadores.
Es producto de una “estrategia de diálogo colectivo con actores representativos del sistema educativo, en temas de formación de maestros, a través de movilizaciones regionales y nacionales y de un microsítio en el portal educativo Colombia Aprende”.
- ✓ **Ley 1098/2006. “Por lo cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia”.**
Artículo 12. Perspectiva de género. Se entiende por perspectiva de género el reconocimiento de las diferencias sociales, biológicas y psicológicas en las relaciones entre las personas según el sexo, la edad, la etnia y el rol que desempeñan en la familia y en el grupo social. Esta perspectiva se debe tener en cuenta en la aplicación de este código, en todos los ámbitos en donde se desenvuelven los niños, las niñas y los adolescentes, para alcanzar la equidad.
Artículo 13. Derechos de los niños, las niñas y los adolescentes de los pueblos indígenas y demás grupos étnicos, además de los consagrados en la Constitución Política, los instrumentos internacionales de Derechos Humanos y el presente Código, sin perjuicio de los principios que rigen sus culturas y organización social.
Artículo 41 numeral 17. Garantizar las condiciones para que los niños, las niñas desde su nacimiento, tengan acceso a una educación idónea y de calidad, bien sea en instituciones educativas cercanas a su vivienda, o mediante la utilización de tecnologías que garanticen dicho acceso, tanto en los entornos rurales como urbanos.
- ✓ **Ley 1620 de 2013 “Por la cual se crea el sistema nacional de convivencia escolar y formación para el ejercicio de los derechos humanos, la educación para la sexualidad y la prevención y mitigación de la violencia escolar”.**
Artículo 15. Este artículo puntualiza en la responsabilidad del Ministerio de Educación Nacional frente a la implementación del Sistema Nacional de Convivencia Escolar y

formación para los derechos humanos, la educación para la sexualidad y la prevención y mitigación de la violencia escolar. Entre las que se cuenta producción y distribución de material educativo y la asistencia técnica a las Secretarías de Educación Certificadas, para que adelanten procesos de actualización y de formación docente sobre temáticas relacionadas con promoción de la convivencia escolar, la resolución de conflictos escolares, el ejercicio de los derechos humanos, la promoción de los derechos sexuales y reproductivos, el desarrollo de competencias ciudadanas y el fomento de estilos de vida saludable para la prevención y mitigación del acoso y la violencia escolar, que deberán ser incluidos en los planes operativos anuales del Plan Territoriales de Formación Docente.

Artículo 16. Establece las responsabilidades de las Secretarías de Educación Certificadas frente a la implementación del Sistema Nacional de convivencia escolar y formación para los derechos humanos, la educación para la Sexualidad y prevención y mitigación de la violencia escolar. Además de las que establece la normatividad vigente y que le son propias, entre las que se cuenta: “Garantizar el desarrollo de los procesos de actualización y formación docente y de evaluación de clima escolar de los establecimientos educativos, previstos en los numerales 3 y 6 del artículo 15 de la presente Ley”.

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

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

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

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

“Esta norma junto con los Lineamientos pedagógicos de la educación preescolar, ofrece orientaciones para la implementación del modelo de Preescolar Escolarizado y No Escolarizado en los establecimientos educativos”⁷.

3. MARCO DE LA POLÍTICA DE FORMACIÓN

3.1. Ámbito Nacional

Uno de los grandes desafíos del Gobierno Nacional en materia educativa es cerrar las brechas en acceso y calidad de la educación entre sujetos, grupos poblacionales y regiones, acercando al país a altos estándares internacionales en un territorio con igualdad de oportunidades para todos. Una de las estrategias propuestas para lograr este objetivo es la cualificación del Talento Humano en dos sentidos, uno forjar procesos de actualización

⁷ <http://www.mineduccion.gov.co/1759/w3-article-357542.html>

permanente en temas que aporten a la comprensión del sentido y alcance de la educación de la educación de la primera infancia y dos le apuesta a la cualificación de alta calidad de docentes y directivos docentes de educación básica y media con el propósito de dar respuesta a las necesidades económicas, sociales, culturales y productivas del país, a través del desarrollo efectivo de las competencias y aprendizajes de los estudiantes⁸.

Igualmente uno de los principales objetivos del Gobierno Nacional ha sido el de mejorar las competencias y por ende los resultados de los estudiantes en las áreas de matemáticas, ciencias y lenguaje, para ello ha implementado la estrategia “Todos a Aprender”. Así mismo en el Plan Nacional de Desarrollo 2.014-2.018 “se establece la excelencia docente como línea estratégica de política educativa”, al considerar fundamentado en diferentes investigaciones que uno de los factores determinantes en los procesos de aprendizaje y desempeño de los estudiantes es el nivel y la calidad de la formación docente y las prácticas pedagógicas empleadas en el aula⁹.

De otra parte para abordar la equidad de género, en Colombia se crea la Política Pública Nacional de Equidad de Género¹⁰ y el Plan Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias respaldado a través del CONPES¹¹ 161 del 2013, mediante la Alta Consejería de Equidad de Género¹² y en el marco de las diversas reivindicaciones de la Plataforma de Mujeres en Colombia¹³. Algunas exigencias a nivel educativo, son:

- ✓ *“Incorporar el enfoque de Género en los lineamientos de la educación, etnoeducación, y en los sistemas propios de educación indígena”.*
- ✓ *“Realización de campañas para prevenir las múltiples discriminaciones contra las niñas y jóvenes rurales, afrocolombianas, negras, raizales, palenqueras, indígenas y Rom, así como la discriminación por discapacidad y orientaciones sexuales diversas en instituciones educativas”.*

Adicional a la Política Pública y al Plan Integral para garantizar a la Mujer una vida libre de violencias, la Alta Consejería para la Mujer desarrolla los ejes temáticos de: Prevención del Embarazo Adolescente, Mujeres Víctimas del Conflicto Armado y el Observatorio de Asuntos de Género –OAG. . Actualmente se encuentra en construcción participativa la Política pública para la mujer en el departamento de Caquetá.

⁸ Plan Nacional de Desarrollo 2.014-2.018.

⁹ Idem.

¹⁰ www.equidadmujer.gov.co/Documents/Lineamientos-politica-publica-equidad-de-genero.pdf

¹¹ Consejo Nacional de Política Económica y Social - www.equidadmujer.gov.co/Documents/Lineamientos-politica-publica-equidad-de-genero.pdf

¹² La Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (CPEM) fue ratificada por el presidente Juan Manuel Santos Calderón, a través del [Decreto 1649 del 2 de septiembre de 2014](#).

¹³ www.rednacionaldemujeres.org/

Finalmente, la iniciativa Colombia Bilingüe incluida dentro del proceso formativo del docente, procura el desarrollo de la competencia comunicativa en una segunda lengua; que redunde en un mejoramiento de la competitividad, aumente las posibilidades de ingresar al mercado laboral mejor remunerado y asegure mayor acceso a la cultura. En ese orden de ideas el Gobierno Nacional le apuesta al idioma inglés por ser la lengua más utilizada en el mundo y formula como objetivo para la líneas de trabajo de formación docentes el siguiente: *“Apoyar el mejoramiento de los niveles de inglés de los docentes que se encuentran en niveles Básicos A1 y A2, e Intermedio B1; igualmente se ofrecerán programas de mejoramiento con énfasis en pedagogía para los docentes que ya se encuentran en nivel Intermedio B2”*¹⁴.

3.2. Ámbito Departamental

El Plan de Desarrollo del Departamento de Caquetá 2016-2019 se enmarca en los enfoques de desarrollo, enfoque diferencial, enfoque de equidad de género, enfoque poblacional y enfoque territorial; todos ellos dirigidos a mejorar la calidad de vida de los habitantes del departamento promoviendo una atención integral y equitativa para todos.

- ✓ Enfoque de desarrollo. *Busca promover un cambio en dirección al mejoramiento de la calidad de vida de los pobladores del departamento de Caquetá, maximizando el bienestar humano con equidad y sostenibilidad.*
- ✓ Enfoque diferencial. *Reconoce las necesidades y vulnerabilidades particulares de los diferentes grupos poblacionales, dando respuesta a las mismas en igualdad de oportunidad sin distinción de género, edad, origen étnico, ciclo de vida y condición.*
- ✓ Enfoque de equidad de género. *Está orientado a la comprensión de las relaciones que se desarrollan en determinado grupo social y “parte del principio de que toda forma de participación, acceso y control generan relaciones de poder que se expresan en la toma de decisiones”. De allí que se propende por el “empoderamiento” de las mujeres como sujetos representativos en lo social, económico y político.*
- ✓ Enfoque poblacional. *Donde se concibe la población como conjunto de sujetos que habitan un territorio en el que comparten características determinantes en una dinámica demográfica particular.*
- ✓ Enfoque territorial. *“Aporta una visión “global” y nueva en el departamento del Caquetá que corresponde a un proceso de planificación aplicado al Departamento como territorio socialmente construido”*¹⁵.

Los enfoques en los que se enmarca el Plan de Desarrollo del Departamento de Caquetá 2016-2019 le significa al proceso de formación de docentes y directivos docente su cualificación integral y fortalecimiento de competencias funcionales y comportamentales que motiven una transformación política, económica, social y cultural con igualdad de oportunidades para todos, cerrando las brechas y desventajas existentes en el departamento,

¹⁴ Idem.

¹⁵ Plan Departamental de Desarrollo. “Con ustedes hacemos más por el Caquetá”. 2016-2019.

donde niños, niñas y jóvenes sean partícipes de una sociedad en paz, equitativa e incluyente.

El Gobierno Departamental considera el derecho a la educación como uno de los más importantes ya que a través de ella se garantiza el bienestar y desarrollo del sujeto y la comunidad en la que interactúa, la educación le permite adquirir “los conocimientos, cualidades y valores que se deben poseer para mejorar su nivel y expectativa de vida”. Según lo registra el Plan de Desarrollo “Con ustedes hacemos más por el Caquetá”. 2016-2019”, son tres los factores que originan la baja calidad de la educación en los municipios de Caquetá, primero la poca inversión en programas que incentiven a los estudiantes y padres de familia en la importancia de ingreso y permanencia en el sistema educativo, segundo la deficiencia en el estado de la infraestructura educativa, y tercero la pertinencia de un Plan de Formación Docente que responda a las necesidades de la población¹⁶.

En virtud de lo anterior, se insta a la implementación de estrategia que garanticen el mejoramiento de la calidad educativa del departamento, una de ellas es la formación docente que deberá tener en cuenta la ruralidad y la idiosincrasia de las comunidades, además de estar articulada con la política nacional, lo cual redundará en el mejoramiento de los resultados de las pruebas saber y por ende en el índice sintético de calidad. El Plan de Desarrollo 2016-2019 “Con ustedes hacemos más por el Caquetá”, le apuesta a un plan de formación docente que incorpore temáticas pertinentes con la idoneidad y perspectivas de desarrollo de los diferentes comunidades presentes en el departamento, profundizando en las áreas del SABER (matemáticas, lenguaje, ciencias sociales y ciencias naturales) la cual perfeccionará las competencias ciudadanas de los educandos. Incluye además la cualificación de docentes y directivos docentes de alta calidad en posgrados, cualificación en competencias básicas, específicas y transversales, educación inicial, profundización en investigación como estrategia pedagógica y uso de TIC e incrementar el número de docentes con nivel A1, A2, B1 y B2 de inglés.

En el tema de equidad de género, la Asamblea departamental, por medio de la ordenanza 004 del 24 de febrero del año 2012, establece el Plan de igualdad de oportunidades para la equidad de género, denominado “PIO”; en su artículo octavo dentro de las acciones a desarrollar, ordena “*Fomentar la perspectiva de género en los niños, niñas y jóvenes, al interior de las escuelas, colegios, universidades e instituciones educativas del departamento bien sea pública o privada*”.

Finalmente, en el Plan de Desarrollo 2016-2019 “Con ustedes hacemos más por el Caquetá” también hay un espacio para las comunidades indígenas y establece como objetivo “*mejorar la calidad y el nivel de vida de las familias indígenas de la región, respetando y apoyando sus propias formas de producción, organización social, valores culturales y creencias, fortaleciendo la autogestión, el bienestar colectivo y el control de la*

¹⁶ Idem.

comunidad sobre sus recursos, dentro de un marco de desarrollo armónico y sostenible". Para ello, los docentes y directivos docentes deberán contar con los conocimientos y competencias para brindar atención a este grupo poblacional reconociendo sus necesidades particulares en la construcción de currículo propio desde su cosmovisión.

3.3. Ámbito Municipal

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

4. FORMULACIÓN

4.1. Política territorial de formación docente.

Es política del Plan Territorial de Formación Docente la cualificación de alta calidad de docentes y directivos docentes, con fin de proporcionar herramientas que le permita llevar a cabo procesos de enseñanza y aprendizaje que den respuesta a las necesidades sociales, culturales, colectivas y ambientales de la familia, la sociedad y el estado, teniendo en cuenta la garantía de derecho de los niños, las niñas, adolescentes y jóvenes, el respeto por la diferencia y el desarrollo efectivo de sus competencias y aprendizajes.

4.2. Ejes transversales al proceso de formación.

- ✓ Disciplinar: “Específica en un área del conocimiento que lleva a la profundización en un saber o disciplina determinada o en la gestión de la educación”¹⁷.
- ✓ Pedagógica: “Proporciona los fundamentos para el desarrollo de procesos cualificados integrales de enseñanza y aprendizaje, debidamente orientados y acordes con las expectativas sociales, culturales, colectivas y ambientales de la familia y de la sociedad”¹⁸.
- ✓ Científica e investigativa: “Brinda los lineamientos y la práctica para la comprensión y aplicación científica del saber y la capacidad para innovar e investigar en el campo pedagógico”¹⁹.
- ✓ Deontológica y en valores humanos: “Promueve la idoneidad ética del educador, de tal manera que pueda contribuir efectivamente con los educandos, a la construcción permanente de niveles de equidad, convivencia, tolerancia, responsabilidad, democracia y paz”²⁰.

¹⁷ Decreto 709 del 1996. “Por el cual se establece el reglamento general para el desarrollo de programas de formación de educadores y se crean condiciones para su mejoramiento profesional”.

¹⁸ Idem.

¹⁹ Idem.

²⁰ Idem.

- ✓ Didáctica: Propende por la adquisición e implementación de conocimientos metodológicos y técnicos necesarios en el proceso de enseñanza y aprendizaje de un saber.

4.3. Objetivos

4.3.1. Objetivo general

Establecer lineamientos, políticas y estrategias de formación para que los Directivos Docentes y Docentes, se actualicen y se cualifiquen desde su ser, saber y hacer pedagógico, a partir de la identificación de necesidades de formación que redunden en el mejoramiento de la calidad educativa del Departamento.

4.3.2. Objetivos específicos, metas, indicadores y estrategias.

<p>Objetivo: Cualificar docentes para la apropiación de competencia lectora y escritora en el marco del programa “Caquetá lee y escribe”, mediante la formulación de pedagógicas, con el propósito de mejorar los desempeños de los estudiantes en la prueba SABER del área de lectura.</p>	<p>Meta: Cualificar 292 docentes en competencia lectora.</p>
<p>Indicador: Docentes cualificados en competencia lectora.</p>	
<p>Estrategia: Presentar proyectos de financiación ante la OCAD. Formular los planes institucionales de lectura, escritura y oralidad. Cualificar a los docentes en competencias comunicativas que fortalezcan los procesos de lectura, escritura y oralidad.</p>	
<p>Objetivo: Cualificar a docentes y directivos docentes en la ruta de gestión del cambio, a través de la organización de equipos gestores de cambio, que reconozcan en los Planes de Mejoramiento Institucional una herramienta para mejorar la calidad educativa.</p>	<p>Meta: Fortalecer 279 docentes y 146 directivos docentes en la ruta de gestión del cambio, a marzo de 2019.</p>
<p>Indicador: Docentes y directivos docentes fortalecidos en ruta de mejoramiento institucional.</p>	
<p>Estrategia: Formar en la ejecución de rutas de gestión del cambio. Cualificar a los directivos docentes y docentes en la formulación coherente y pertinente de los planes de mejoramiento y su posterior ejecución y seguimiento.</p>	

Equipos constructores de comunidad educativa.

<p>Objetivo: Cualificar docentes de las zonas urbano y rural en educación inicial, a partir de talleres de formación y actualización, mejorando la aplicación de estrategias pedagógicas en la atención de niños y niñas en nivel de transición.</p>	<p>Meta: 50 docentes de las zonas urbana y rural cualificados en educación inicial, a noviembre 2019.</p>
<p>Indicador: Docentes cualificados en educación inicial.</p>	
<p>Estrategia: Cualificar a los docentes que atienden grupos de primera infancia en los Establecimientos Educativos que brindan esta oferta educativa. Ampliar la asignación de docentes para la atención de la educación inicial.</p>	
<p>Objetivo: Brindar formación posgradual a docentes y directivos docentes, mediante alianzas con instituciones de educación superior, para fortalecer la calidad del servicio que ofrecen a niños, niñas y jóvenes.</p>	<p>Meta: Formar 20 docentes y directivos docentes en educación posgradual, a noviembre de 2019.</p>
<p>Indicador: Docentes con formación posgradual.</p>	
<p>Estrategia: Establecer convenios con instituciones de educación superior para ofertar a los docentes formación en especializaciones y maestrías. Formar docentes de alto nivel.</p>	
<p>Objetivo: Formar docentes y directivos docentes en competencias básicas, específicas y transversales, a través de talleres de actualización que redunde en el mejoramiento de la práctica de aula.</p>	<p>Meta: 1500 docentes y directivos docentes de las zonas urbana y rural cualificados en competencias básicas, específicas y transversales, a noviembre de 2019.</p>
<p>Indicador: Docentes y directivos docentes cualificados en competencias básicas, específicas y transversales.</p>	
<p>Estrategia: Cualificar a los docentes en contenidos pedagógicos, disciplinares, investigativos, deontológicos y didácticos. Innovar la práctica de aula para lograr mejoramiento de la calidad.</p>	

Equipos constructores de comunidad educativa.

<p>Objetivo: Formar docentes y directivos docentes en pedagogía con profundización en investigación como estrategia pedagógica y uso de las TIC, a través de programas de especialización para fortalecer el trabajo de aula con el uso de las TIC.</p>	<p>Meta: 65 docentes especializados y 15 con maestría en pedagogía con profundización en investigación como estrategia pedagógica y uso de las TIC, a noviembre de 2019.</p>
<p>Indicador: Docentes con formación posgradual en TIC.</p>	
<p>Estrategia: Formar docentes de alto nivel para beneficiar la práctica de aula en el uso de TIC. Realizar diagnóstico en el uso y apropiación de TIC en establecimientos educativos oficiales. Acompañar a los E.E. no Oficiales del departamento de Caquetá en el uso y apropiación de TIC, a través Asistencias Técnicas y/o talleres.</p>	
<p>Objetivo: Formar docentes como coinvestigadores, a través de la cooperación de aliados estratégicos, para fortalecer los semilleros de investigación.</p>	<p>Meta: 759 acompañantes coinvestigadores, a diciembre de 2019.</p>
<p>Indicador: Docentes coinvestigadores.</p>	
<p>Estrategia: Brindar actualización docente en metodologías de investigación. Convenir con Instituciones de Educación Superior la formación de docentes en metodologías de investigación.</p>	
<p>Objetivo: Fortalecer los conocimientos en didáctica de la enseñanza de la lengua y los niveles de competencia comunicativa en inglés de docentes con nivel A1, A2, B1 y B2, mediante el desarrollo de estrategias de formación y cualificación docente, para mejorar los procesos de enseñanza del inglés.</p>	<p>Meta: 80 docentes de las zonas urbana y rural participan en procesos de formación y mejoran al menos un nivel de competencia comunicativa en inglés según el Marco Común Europeo de Referencia, a diciembre de 2019.</p>
<p>Indicador: Docentes que mejoran al menos un nivel de competencias comunicativa de inglés.</p>	
<p>Estrategia: Presentar proyectos de financiación ante la OCAD.</p>	

Formar docentes en didáctica de la enseñanza del idioma inglés.
Dotar Aulas de Bilingüismo, para mejorar la competencia en inglés de los estudiantes.

<p>Objetivo: Formar directivos docentes, docentes orientadores y docentes en temas como educación para la promoción de los derechos humanos sexuales y reproductivos, la prevención de violencias basadas en género en escenarios escolares, bajo el enfoque de nuevas masculinidades y la comunicación incluyente y libre de sexismo, con el propósito de mejorar los ambientes escolares para una sana convivencia promoviendo el respeto por la diferencia.</p>	<p>Meta: 116 docentes y 18 directivos docentes formados en el desarrollo de competencias ciudadanas para la educación en igualdad con enfoque de género y nuevas masculinidades, a partir de la conformación y sostenibilidad de unidades de liderazgo institucional.</p>
<p>Indicador: Docentes y directivos docentes formados en el desarrollo de competencias ciudadanas para la educación en igualdad con enfoque de género y nuevas masculinidades.</p>	
<p>Estrategia: Cualificar a los docentes, directivos docentes y docentes orientadores en las temáticas relacionadas en el objetivo. Conformar equipos de representación institucional (1 docente preescolar, 1 primaria, 1 secundaria, 1 docente orientador y 1 directivo docente) en cada establecimiento educativo, con los participantes en el programa de formación. Equipos constructores de comunidad educativa.</p>	

<p>Objetivo: Formar docentes y directivos docentes en la asimilación e implementación de modelos educativos flexibles pertinentes en el marco del proyecto de educación rural, con el apoyo de aliados estratégicos, para dar respuesta a las necesidades educativas de la población rural.</p>	<p>Meta: Formar 86 directivos docentes y 315 docentes en metodologías flexibles, a noviembre de 2019.</p>
<p>Indicador: Docentes formados en metodologías flexibles. Directivos docentes formados en metodologías flexibles.</p>	
<p>Estrategia: Cualificar a los docentes y directivos docentes de los establecimientos educativos que hayan decidido implementar oferta educativa en metodologías flexibles.</p>	

4.7. Ofertas de formación docente

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

5. EJECUCIÓN

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

5.1. Socialización

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

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

- ✓ Comité Territorial de Formación Docente.
- ✓ Comité Directivo de las Secretarías de Educación Departamental.
- ✓ Gobernación de Caquetá y Alcaldías municipales.
- ✓ Junta Departamental de Educación.
- ✓ Agencias de cooperación internacional con presencia en el departamento.
- ✓ Ministerio de Educación Nacional.
- ✓ Entidades de educación superior.
- ✓ Demás organizaciones especializadas en las líneas de formación contenidos en el presente documento.

5.2. Viabilización del plan

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

5.2.1. Viabilidad administrativa.

El Plan Territorial de Formación Docente – PTFD, está articulado al Plan de Desarrollo Departamental 2016 – 2019 “Con usted hacemos más por el Caquetá”, en el objetivo “mejorar la calidad educativa en el departamento de Caquetá”. Como estrategia administrativa la Secretaría de Educación especialmente desde el área de Calidad Educativa, se elaborará el Plan Operativo y se realizará el diseño y la aplicación de instrumentos y herramientas necesarios para llevar a buen término las actividades que se originen durante la ejecución del plan hacia el logro de los objetivos de formación. El seguimiento al Plan de Operativo se realizará de manera periódica entre la jefe de Calidad Educativa y el funcionario responsable del proceso de tal manera que se obtenga el insumo para ser compartido y evaluado en Comité Territorial de Formación Docente.

5.2.2. Viabilidad financiera.

El recurso financiero para la ejecución del Plan Territorial de Formación Docente 2016-2019 proviene de diferentes fuentes a saber:

- ✓ Recursos del Sistema General de Participaciones.
- ✓ Recursos del Sistema General de Regalías.
- ✓ Recursos Propios. La Secretaría de Educación Departamental para las vigencias fiscales del año 2017, 2018 y 2019 asigna un rubro de recursos de calidad destinados a la financiación de los programas de formación de docente y directivos docentes.
- ✓ Aliados Estratégicos – Cooperativas
- ✓ Cooperación internacional

5.2.3. Viabilidad técnica

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

De otra parte, la ejecución del Plan Territorial de Formación Docente contará con la participación y apoyo de aliados estratégicos como:

Calle 15 Carrera 10 Esquina Barrio El Centro. Tels: (8) 4352817-4355423. Fax (8)4362130
www.sedcaqueta.gov.co.sedcaqueta@sedcaqueta.gov.co.educacion@caqueta.gov.co

Florencia – Caquetá
Colombia

- ✓ Ministerio de Educación Nacional
- ✓ Ministerio del Interior
- ✓ Universidad de la Amazonia
- ✓ Universidad del Cauca
- ✓ Universidad Nacional Abierta y a Distancia
- ✓ SENA Caquetá
- ✓ Pastoral Social Diócesis de Florencia
- ✓ VI División del Ejército
- ✓ Secretaría de Salud Departamental
- ✓ Defensoría del Pueblo
- ✓ Fundación Escuelas de Paz
- ✓ Organización Internacional para las Migraciones OIM
- ✓ UNICEF
- ✓ ACNUR
- ✓ Fundación Save The Children Colombia
- ✓ Consejo Noruego para Refugiados
- ✓ Fundación Empresarios por la Educación, Natura Cosméticos Colombia

5.3. Operativización del plan

La operativización del Plan Territorial de Formación Docente 2016-2019 se hará evidente en la formulación del Plan Operativo donde anualmente se definan los avances periódicos que se pretenden alcanzar en cumplimiento de los objetivos-metas e indicadores. **Ver anexo 2.**

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

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

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

Calle 15 Carrera 10 Esquina Barrio El Centro. Tels: (8) 4352817-4355423. Fax (8)4362130
www.sedcaqueta.gov.co.sedcaqueta@sedcaqueta.gov.co.educacion@caqueta.gov.co

Florencia – Caquetá
Colombia

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

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

