

COMUNICADO No. 118

- DE:** SECRETARIA DE EDUCACIÓN - DIRECCION DE CALIDAD EDUCATIVA
- PARA:** DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DE LOS MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA.
- ASUNTO:** SOCIALIZACIÓN DE LA ACTUALIZACIÓN DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DEL DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA.
- FECHA:** Octubre 22 de 2021

El Plan Territorial de Formación de docentes y directivos docentes es una herramienta de gestión que define la apuesta educativa para la formación de docentes y directivos docentes de la Secretaría de Educación del departamento de Cundinamarca. Contiene las necesidades de formación identificadas a partir del análisis de insumos tales como: resultados de pruebas saber, los planes de mejoramiento institucional, los resultados de la evaluación de desempeño docente, entre otros; los cuales permiten priorizar necesidades y a partir de ellas establecer programas de formación con el objetivo de mejorar la calidad de la educación.

Las líneas estratégicas de formación priorizadas en el Plan de Formación son:

1. Formación de docentes y directivos docentes enfocada en el fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales.
2. Atención integral en educación inicial.
3. Bilingüismo
4. Formación para el desarrollo de competencias comunicativas-lectura, escritura y oralidad.
5. Formación para un ambiente sostenible.
6. Educación para la convivencia.
7. Formación en el uso y apropiación de medios y tecnologías de información, comunicación e investigación. La formación que se imparte a los docentes y directivos docentes está orientada en este sentido.

El documento Plan Territorial de Formación es aprobado por el Comité de Capacitación de Docentes de la Secretaría de Educación, integrado por el Secretario de Educación o su delegado, el Director de Calidad Educativa, Universidades, Centros de investigación, un representante de las Escuelas Normales Superiores, un representante del sindicato con el mayor número de miembros (ADEC). Las funciones esenciales están orientadas al análisis y prioridades de las necesidades de formación,

actualización, investigación y perfeccionamiento de los educadores, formular propuestas de política de formación y definir criterios de evaluación de los planes de formación.

El Comité de Capacitación de Docentes de Cundinamarca, apoyó la actualización del Plan Territorial de Formación Docente el cual fue aprobado mediante acta No. 02 del 20 de octubre 2021 y será socializado como anexo en este comunicado a través de la página de la Secretaría de Educación para su consulta y apropiación.

Cordialmente,



LEANDRO JAVIER SARMIENTO PEDRAZA
Director de Calidad Educativa
Secretaría de Educación
Gobernación de Cundinamarca

Proyectó: Jasleidy Rueda Rodríguez - Victor Alejandro Acosta
Profesionales – Dirección de Calidad Educativa



**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DE
DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES**

**SECRETARIA DE EDUCACIÓN DE CUNDINAMARCA
2021 – 2024**

DIRECCIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA



COMITÉ DE CAPACITACIÓN DOCENTE

CESAR MAURICIO LOPEZ ALFONSO

Secretario de Educación (Presidente)

NUBIA LICHT PARDO

Delegada Secretario de Educación

LEANDRO JAVIER SARMIENTO PEDRAZA

Director Calidad Educativa

JAVIER BERMÚDEZ APONTE

Decano Facultad de Educación Universidad de la Sabana

Representante Universidades con sede en Cundinamarca

MARÍA CRISTINA OROZCO LUGO

Representante Asociación de Educadores de Cundinamarca - ADEC

CEILA EVELIA PUENTES

Representante de las Escuelas Normales Superiores de
Cundinamarca Escuela Normal Superior de Gacheta

JAIRO ALBERTO GALINDO CUESTA

Director de Posgrados Virtuales y a Distancia, Universidad de La Salle.

Representante de la Asociación Colombiana de
Facultades de Educación - Ascofade

ALEXIS VLADIMIR PINILLA DÍAZ

Representante Centros Especializados en Investigación Educativa
Subdirector de Gestión de Proyectos- CIUP – Universidad Pedagógica Nacional

JASLEIDY RUEDA RODRIGUEZ

Secretaria Técnica Comité de Capacitación
Secretaría de Educación

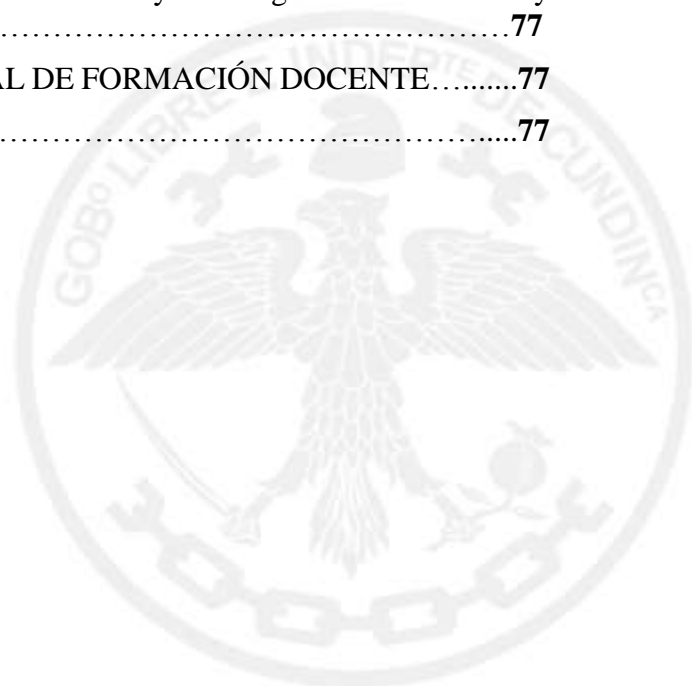
VICTOR ALEJANDRO ACOSTA GONZALEZ

Profesional de apoyo - Programas de Formación Docente
Secretaría de Educación

CONTENIDO	PÁG.
PRESENTACIÓN.....	11
INTRODUCCIÓN.....	12
1. FUNDAMENTOS LEGALES.....	13
2. MARCO GEOGRÁFICO DE CUNDINAMARCA.....	15
2.1 CARACTERIZACIÓN DE LOS DOCENTES DE CUNDINAMARCA.....	15
2.1.1 Número de docentes y directivos docentes.....	15
2.1.2 Educadores por Género.....	16
2.1.3 Educadores por Grupo Etario.....	16
2.1.4 Educadores por Zona Rural/ Urbana.....	16
2.1.5 Educadores por nivel de enseñanza.....	17
2.1.6 Educadores por nivel educativo aprobado.....	17
2.1.7 Docentes de lengua extranjera –inglés.....	18
3. INSUMOS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN.....	18
3.1 Competencias comportamentales.....	25
3.2 Competencias funcionales.....	25
3.3 Número de niñas y niños beneficiados de los programas de atención integral a la primera infancia.....	28
3.4 Puntaje Promedio Pruebas Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - SABER 11.....	29
3.4.1 Promedio del puntaje global entidad territorial Cundinamarca.....	30
3.4.2 Promedio del puntaje global municipios entidad territorial Cundinamarca.....	32
3.4.3 Comparación Puntaje global municipios certificados.....	33
3.4.4 Clasificación de planteles.....	34
3.4.5 Resultados entidad territorial Cundinamarca.....	34
3.4.6 Resultados nivel provincial.....	36
3.4.7 Resultados nivel municipal.....	37
3.4.8 Análisis espacial.....	40
3.4.9 Análisis niveles de desempeño entidad territorial Cundinamarca.....	42
3.4.9.1 Matemáticas.....	42
3.4.9.2 Lectura crítica.....	44

3.4.9.3 Ciencias Sociales y Ciudadanas.....	45
3.4.9.4 Ciencias naturales.....	46
3.4.9.5 Inglés.....	48
3.5 Planes de mejoramiento institucional.....	49
3.6 Acciones de formación docente en la dirección de calidad 2016 a 2020.....	51
3.6.1 Formación docente 2016.....	51
3.6.2 Formación docente 2017.....	52
3.6.3 Formación docente 2018.....	53
3.6.4 Formación docente 2019.....	54
3.6.5 Plan operativo del plan territorial de docentes 2020 – 2023.....	54
3.7 EVALUACIÓN DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES.....	58
3.7.1 ¿A quiénes se evalúa?.....	58
3.7.2 ¿Qué se evalúa?.....	58
3.7.3 ¿Cómo se valoran los resultados?.....	60
3.7.4 Análisis de resultados evaluación de docentes y directivos docentes.....	60
3.7.5 Caracterización de docentes y directivos docentes.....	60
3.7.6 Análisis directivos docentes.....	61
3.7.7 Resultado total de la evaluación.....	61
3.7.8 Competencias funcionales.....	61
3.7.9 Competencias comportamentales.....	62
3.7.1.1 Análisis docentes.....	63
3.7.1.2 Resultado total de la evaluación.....	64
3.7.1.3 Docentes de aula.....	66
3.7.1.4 Docente orientador.....	68
3.7.1.5 Docente tutor.....	70
4. OBJETIVOS DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE.....	72
4.1 Objetivo general.....	72
4.2 Objetivos específicos.....	72
5. LÍNEAS Y SUB-LÍNEAS DE FORMACIÓN DOCENTE.....	73

5.1	Línea 1. Formación de docentes y directivos docentes enfocada en el fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales.....	73
5.1.1	<i>Sub-línea - Liderazgo directivo.....</i>	73
5.1.2	<i>Sub-línea - Cualificación fortalecimiento de competencias.....</i>	73
5.1.3	<i>Sub-línea - Apoyo a los proyectos educativos institucionales.....</i>	74
5.1.4	<i>Sub-línea - Potencializar las instituciones educativas con acompañamiento financiero, académico, directivo y administrativo.....</i>	74
5.1.5	<i>Sub-línea - Fomentar las competencias académicas de la comunidad educativa del departamento de Cundinamarca, para mejorar en los resultados de pruebas en evaluación de conocimientos.....</i>	74
5.1.6	<i>Sub-línea – Formación profesional y académica de directivos y directivos docentes y docentes del departamento de Cundinamarca.....</i>	75
5.2	Línea 2. Atención integral en educación inicial.....	75
5.3	Línea 3. Bilingüismo.....	75
5.4	Línea 4. Formación para el desarrollo de competencias comunicativas-lectura, escritura y oralidad.....	75
5.4.1	<i>Sub-línea – Brindar el acompañamiento en el componente pedagógico del programa Todos a Aprender del MEN.....</i>	76
5.5	Línea 5. Formación para un ambiente sostenible.....	76
5.6	Línea 6. Educación para la convivencia.....	76
5.7	Línea 7. Formación en el uso y apropiación de medios y tecnologías de información y comunicación.....	77
6.	SOCIALIZACIÓN DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE.....	77
7.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	77
	REFERENCIAS	



LISTADO DE TABLAS

1.	Tabla 1. Fundamentos legales. (Creación propia).....	14
1.1.	Tabla 2. Número docentes y directivos docentes. Fuente: Sistema de información Humano®, 28/07/2021.....	15
1.2.	Tabla 3. Educadores por género. Fuente: Sistema de información Humano®, 28/07/2021.....	16
1.3.	Tabla 4. Educadores por grupo etario. Fuente: Sistema de información Humano®, 28/07/2021.....	16
1.4.	Tabla 5. Educadores zona rural – Urbana. Fuente: Sistema de información Humano®, 28/07/2021.....	16
1.5.	Tabla 6. Educadores nivel de enseñanza. Fuente: Sistema de información Humano®, 28/07/2021.....	17
1.6.	Tabla 7. Educadores nivel educativo aprobado. Fuente: Sistema de información Humano®, 28/07/2021.....	17
1.7.	Tabla 8. Docentes lengua extranjera – inglés. Fuente: Sistema de información Humano®, 28/07/2021.....	18
1.8.	Tabla 9. Plan de apoyo al mejoramiento. Fuente: Dirección de calidad educativa.....	20
1.9.	Tabla 10. Convenios de atención integral a primera infancia. Fuente: Dirección de calidad educativa.....	29
2.	Tabla 11. Promedio puntaje global municipios no certificados de Cundinamarca Fuente: Dirección de Calidad Educativa. Datos tomados del ICFES.....	33
2.1.	Tabla 12. Promedio puntaje global municipios certificados de Cundinamarca Fuente: Dirección de Calidad Educativa. Datos tomados del ICFES.....	34
2.2.	Tabla 13. Clasificación de establecimientos educativos 2020 Fuente: Dirección de Calidad Educativa. Datos tomados del ICFES.....	34
2.3.	Tabla 14. Clasificación de establecimientos educativos- Municipios no certificados (2017-2020) Fuente: Dirección de Calidad Educativa. Datos tomados del ICFES.....	34
2.4.	Tabla 15. Clasificación de I.E.D. oficiales por provincia-Municipios no certificados en Cundinamarca Fuente: Dirección de Calidad Educativa. Datos tomados del ICFES.....	36

2.5. Tabla 16. Clasificación I.E.D. oficiales por municipio-Municipios no certificados de Cundinamarca Fuente: Dirección de Calidad Educativa. Datos tomados del ICFES.....	37
2.6. Tabla 17. Niveles de desempeño matemáticas. Fuente: Dirección de Calidad Educativa. Datos tomados del ICFES.....	43
2.7. Tabla 18. Descripción niveles de desempeño matemáticas. Fuente: Dirección de Calidad Educativa. Información tomada del ICFES.....	43
2.8. Tabla 19. Niveles de desempeño lectura crítica. Fuente: Elaboración propia. Datos tomados del ICFES.....	44
2.9. Tabla 20. Descripción niveles de desempeño lectura crítica. Fuente: Elaboración propia. Información tomada del ICFES.....	45
3. Tabla 21. Niveles de desempeño ciencias sociales. Fuente: Elaboración propia. Datos tomados del ICFES.....	45
3.1. Tabla 22. Descripción niveles de desempeño ciencias sociales Fuente: Elaboración propia. Información tomada del ICFES.....	46
3.2. Tabla 23. Niveles de desempeño ciencias naturales. Fuente: Elaboración propia. Datos tomados del ICFES.....	47
3.3. Tabla 24. Descripción niveles de desempeño ciencias naturales Fuente: Elaboración propia. Información tomada del ICFES.....	47
3.4. Tabla 25. Niveles de desempeño inglés. Fuente: Elaboración propia. Datos tomados del ICFES.....	48
3.5. Tabla 26. Descripción niveles de desempeño inglés. Fuente: Elaboración propia. Información tomada del ICFES.....	49
3.6. Tabla 27. Necesidades de formación, planes de mejoramiento. Fuente: Dirección de Calidad Educativa.....	49
3.7. Tabla 28. Formación docentes 2016. Fuente: Dirección de Calidad Educativa.....	51
3.8. Tabla 29. Formación docentes 2017. Fuente: Dirección de Calidad Educativa.....	52
3.9. Tabla 30. Formación docentes 2018. Fuente: Dirección de Calidad Educativa.....	53
4. Tabla 31. Formación docentes 2019. Fuente: Dirección de Calidad Educativa.....	54
4.1. Tabla 32. Plan operativo formación docente 2020-2023. Fuente: Dirección de Calidad Educativa.....	55
4.2. Tabla 33. Competencias Comportamentales evaluación docente Fuente: Información tomada de dirección de personal docente.....	59

4.3. Tabla 34. Competencias Funciones directivos docentes Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas.....	59
4.4. Tabla 35. Categoría de Valoración de competencias Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas.....	60
4.5. Tabla 36. Caracterización de docentes evaluados Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas.....	60
4.6. Tabla 37. Resultado total de evaluación directivos. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas.....	61
4.7. Tabla 38. Resultado competencias funcionales directivos. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas.....	62
4.8. Tabla 39. Promedios competencias funcionales directivos. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas.....	62
4.9. Tabla 40. Competencias comportamentales directivos. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas.....	63
5. Tabla 41. Promedios competencias comportamentales directivos. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas.....	63
5.1. Tabla 42. Resultado total de competencia docente. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas.....	64
5.2. Tabla 43. Resultado total de evaluación competencias docente. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas.....	65
5.3. Tabla 44. Promedios competencias funcionales docentes. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas.....	65
5.4. Tabla 45. Competencias comportamentales docente. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas.....	66
5.5. Tabla 46. Promedio competencias comportamentales docente. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas.....	66
5.6. Tabla 47. Resultado total de evaluación competencias docente de aula. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas.....	66
5.7. Tabla 48. Promedio evaluación competencia docente de aula. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas.....	67
5.8. Tabla 49. Promedios Competencias funcionales docente de aula. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas.....	67
5.9. Tabla 50. Promedio competencia comportamentales docente de aula. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas.....	68

6.	Tabla 51. Resultado total de evaluación competencias docente orientador. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas.....	69
6.1.	Tabla 52. Promedio evaluación competencia docente orientador. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas.....	69
6.2.	Tabla 53. Promedio competencia comportamentales docente orientador. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas.....	70
6.3.	Tabla 54. Resultado total de evaluación competencias docente tutor. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas.....	70
6.4.	Tabla 55. Promedio evaluación competencia docente tutor. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas.....	71
6.5.	Tabla 56. Promedios Competencias funcionales docente de tutor. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas.....	71
6.6.	Tabla 57. Promedio competencia comportamentales docente tutor. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas.....	72

LISTADO DE FIGURAS

1.	Figura 1 Insumos para identificar necesidades de formación docente. Tomada del documento (<i>Construyendo el plan territorial de formación docente – Guía para su elaboración, julio de 20021, Pág. 21</i>).....	19
1.1.	Figura 2. Clasificación de planteles. Fuente: ICFES.....	34
1.2.	Figura 3. Interpretación de mapas. Fuente: dirección de calidad.....	40
1.3.	Figura 4. Mapa 1. Adaptado de: rutasdelconflicto.com https://rutasdelconflicto.com/especiales/Quipile/no-vive-pasado.html	40
1.4.	Figura 5. Mapa 2. Elaboración propia. Datos tomados del ICFES.....	41
1.5.	Figura 6. Mapa 3. Elaboración propia. Datos tomados del ICFES.....	41
1.6.	Figura 7. Mapa 4. Elaboración propia. Datos tomados del ICFES.....	41
1.7.	Figura 8. Mapa 5. Elaboración propia. Datos tomados del ICFES.....	41
1.8.	Figura 9. Niveles de desempeño. Fuente: Imagen tomada del ICFES.....	42

LISTADO DE GRAFICAS

1. Gráfico 1. Promedio por Entidad Territorial Fuente: Elaboración propia. Datos tomados del ICFES.....30

1.1. Gráfico 2. Comparativo Entidades Territoriales Certificadas. Fuente: Elaboración propia. Datos tomados del ICFES.....31

1.2. Gráfico 3. Comparativo puntaje global por tipo de institución Fuente: Elaboración propia. Datos tomados del ICFES.....32

1.3. Gráfico 4. Comparativo puntaje global oficiales Fuente: Elaboración propia. Datos tomados del ICFES.....32

1.4. Gráfico 5. Clasificación de planteles (2017-2020) – Municipios no certificados Fuente: Elaboración propia. Datos tomados del ICFES.....35

1.5. Gráfico 6. Clasificación de planteles (2017-2020)- Municipios no certificados Fuente: Elaboración propia. Datos tomados del ICFES.....36

1.6. Gráfico 7. Niveles de desempeño matemáticas Fuente: Gráfico tomado del ICFES.....43

1.7. Gráfico 8. Niveles de desempeño lectura crítica Fuente: Gráfico tomado del ICFES.....44

1.8. Gráfico 9. Niveles de desempeño ciencias sociales Fuente: Gráfico tomado del ICFES.....46

1.9. Gráfico 10. Niveles de desempeño ciencias naturales Fuente: Gráfico tomado del ICFES.....47

2. Gráfico 11. Niveles de desempeño inglés Fuente: Gráfico tomado del ICFES.....48

2.1. Gráfica 12. Resultados valoración directivos. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas.....61

2.2. Gráfica 13. Resultados valoración competencias docentes. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas.....64

PRESENTACIÓN

La concepción que se tenía de la educación en los tiempos antes de la pandemia por el covid-19 ha dado un giro inesperado que obligó a replantear los métodos y modelos educativos clásicos, en los que lo primordial era la planta física de la institución educativa y todos sus componentes. Fue esta nueva realidad la que forzó a que la educación se trasladara a las casas y hogares de cada uno de los actores educativos, ya sean docentes, estudiantes o directivas de las instituciones; además, la pandemia permitió evidenciar las fallas, atrasos, necesidades y métodos que ya no funcionan para educar a niñas, niños y adolescentes no solo a nivel de Colombia, sino también a nivel mundial.

El objetivo más grande de la educación en tiempos de pandemia ha sido poder afrontar la virtualidad, la conexión a internet y, en general, el acceso a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, teniendo en cuenta que Colombia es un país con bajo acceso a la conectividad, como se muestra en el informe de MinTC: *uno de los datos más alarmantes es la falta de conectividad en los departamentos más apartados del país. El informe revela que 9 departamentos en el territorio nacional cuentan con 5 o menos accesos por cada 100 habitantes. (MinTIC, 12 de octubre de 2020)*

Con el fin de poder afrontar las nuevas necesidades del contexto educativo, y teniendo en cuenta que la educación de las niñas, niños, jóvenes y adolescentes no se puede detener, las entidades territoriales certificadas, que administran los procesos educativos del país se vieron en la obligación de garantizar el acceso y continuidad de los procesos académicos y pedagógicos de la sociedad en general. En el marco normativo también es competencia de la Secretaría de Educación de Cundinamarca, dirigir, organizar y planificar el servicio educativo de conformidad con las disposiciones constitucionales, legales y los fines de la educación establecidos en las leyes que regulan el servicio público educativo, en condiciones de calidad, pertinencia, equidad, eficiencia, eficacia y efectividad.

La Secretaría de Educación de Cundinamarca diseñó y estructuró el proyecto MIMI “MI CASA, MI ESCUELA”, el cual tiene como objetivo principal, brindar apoyo a las instituciones educativas en el desarrollo de estrategias para el proceso pedagógico de los estudiantes en tiempo de pandemia y post pandemia.

Dentro de los componentes desarrollados para este proyecto, se encuentran los siguientes:

- Pedagógico: planeación, currículo y práctica transversal.
- Psicosocial y permanencia, medios TIC.
- Conectividad, dispositivos y medios de comunicación (Emisoras)

A través de estos componentes se vienen desarrollando diferentes acciones que permiten su ejecución y de esta manera mejorar las competencias de los docentes para que enriquezcan su quehacer pedagógico. Además, implementando este tipo de proyectos se pretende cerrar la brecha que existe de conexión en los sectores más alejados al centro del departamento.

INTRODUCCIÓN

La capacitación de los docentes del departamento de Cundinamarca se considera como una necesidad la cual se puede identificar por medio del presente documento, aunque no solo se identifica esa necesidad, sino que a su vez se analizan los diferentes documentos como, evaluación docente, resultados pruebas saber, plan decenal de educación, políticas que direccionan la formulación de estrategias de formación de docentes, ejes y líneas de formación, el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 “Pacto por Colombia pacto por la equidad” del cual se pueden extraer los temas principales en cuanto a educación permitiendo conocer las necesidades generales a nivel país, ya por medio del Plan de Desarrollo Departamental 2020 – 2024 “Cundinamarca región que progresa” se llega a lo general y se pueden identificar los temas a fortalecer en cuanto a educación en el departamento. Por otro lado, existen las guías o manuales que pretenden brindar un camino sugerido a seguir en el planteamiento de este documento y en la creación de políticas de formación docente, las cuales claramente se tuvieron en cuenta y se citan en diferentes apartados permitiendo justificar la ruta de creación del Plan Territorial de Formación Docente 2021 – 2024.

La fundamentación del presente documento da inicio desde las políticas de educación que no solo son la línea para justificar la necesidad del Plan de Formación Docente, también son una guía frente a derechos, deberes, oportunidades y obligaciones que se deben cumplir y brindar a nivel país y departamento. Para este caso específico la Secretaría de Educación de Cundinamarca está comprometida en la formulación de este documento cumpliendo con lo estipulado en la ley 115 de 1994, ley 715 de 2001, y las demás normas citadas en el acápite de fundamentos legales del presente documento.

Con objetivo claro de identificar la población del departamento de Cundinamarca, se realiza la caracterización de un marco geográfico por medio del cual se logran plasmar las principales características en cuanto a número de municipios, sus límites terrestres, número de habitantes, número de instituciones educativas, sedes, personal docente y directivos docentes por género, edad, nivel educativo, nivel de enseñanza y otras características, de las cuales se puede direccionar y conocer la población y su entorno, logrando identificar a quiénes va dirigido este Plan Territorial de Formación Docente consiguiendo acoplarlo a su contexto real.

Ejecutado el reconocimiento documental para realizar la ruta de formulación del Plan Territorial de Formación Docente, las políticas que lo direccionan y la población a la que va dirigido, se realiza un apartado en este documento el cual puntualiza con respecto a los insumos identificación de necesidades de formación. Desde dicho apartado se sustenta cada una de las líneas de formación docente y directivos docentes, y se da forma a las necesidades de los educadores y de los contextos, de modo tal que se genera la justificación adecuada y pertinente para cada una de las líneas.

Los puntajes y promedios para las pruebas saber 11 evaluadas por el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación, son un insumo que permite la identificación y las necesidades de manera específica en cada una de las áreas, todo esto se debe a que los resultados obtenidos de estas pruebas reflejan las capacidades de los estudiantes frente a temas concretos, dando de ese modo una perspectiva en pro de las capacitaciones de docentes, o logrando evidenciar oportunidades de mejora y los posibles temas a fortalecer frente a los programas de formación docente.

Otro insumo que es vital dentro de la identificación de necesidades de formación docente es el análisis y uso de resultados de las evaluaciones de docentes y directivos docentes de establecimientos educativos oficiales. Dicho análisis brinda un horizonte que permite en términos de medición conocer los bajos desempeños en áreas o competencias de los docentes y así poder formular estrategias de fortalecimiento.

Por último, se presentan las líneas y sub-líneas de formación docente, de manera que luego de realizar todo un análisis, identificación y sustentación de las necesidades de formación docente, se concluyen las líneas que dan el enfoque a los programas, capacitaciones y proyectos en pro de la formación de docentes del departamento de Cundinamarca.

1. FUNDAMENTOS LEGALES

La capacitación y formación de los docentes del departamento es sin duda una necesidad, una obligación y un derecho que las entidades territoriales que administran la educación deben garantizar.

Con el fin de cumplir y direccionar de la mejor manera posible los procesos formativos, se hace necesario guiarse por las normativas enfocadas al mejoramiento de los procesos educativos, y de formación de docentes y directivos docentes, que se encuentran actualmente vigentes para el país y el departamento. Dichas normativas se relacionan en la siguiente tabla:

Constitución política de Colombia 1991	
Leyes	Ley 115 de 1994 Ley 715 de 2001
Decretos Nacionales	Decreto 0709 de 1996 Decreto 3012 de 1997 Decretos 1850- 3020-0230 de 2002 Decreto 236 de 2005 (Conformación del Comité de Formación Docente)
Decretos Departamentales	Decreto 02584 de 1999 Decreto 01236 de 2001 Decreto 236 de 2005 Decreto 2277 de 1979 Decreto 1278 de 2002 Decreto 300 de 2018 "Por el cual se expide el decreto único del comité de capacitación de docentes de Cundinamarca, y se dictan otras disposiciones"

Ordenanzas	Ordenanza Departamental 011 de 2020 (Plan Departamental de Desarrollo 2020-2024 “Cundinamarca Región Que Progresas”) Ordenanza 059 de 2021 (Plan Departamental de Desarrollo 2020-2024 “Cundinamarca Región Que Progresas”).
------------	---

1. Tabla 1. Fundamentos legales. (Creación propia)

Con referencia a las normativas expuestas anteriormente, se debe resaltar el Plan Departamental de Desarrollo 2020-2024 “Cundinamarca región que progresa”. Es de tener en cuenta que poder cumplir y afrontar los retos que presenta la educación en la actualidad, conlleva a que se tengan en cuenta las diferentes metas de formación a docentes y directivas docentes, actualización de los proyectos educativos institucionales, atención integral a la primera infancia, fortalecimiento en competencias de pruebas saber, implementar estrategias de bilingüismo, potencializar las escuelas normales y fortalecer el liderazgo de los directivos docentes, entre otras.

Las anteriores necesidades de formación permitirán darle cumplimiento tanto al plan de desarrollo departamental, como a las necesidades educativas actuales, apoyando el mejoramiento de las prácticas educativas y reflejando los resultados en los procesos pedagógicos de aprendizaje de los estudiantes.

Otro documento indispensable que brinda una dirección y enfoque en la formulación del plan territorial de formación docente es el “Plan Decenal de Educación, 2016 – 2026 el camino hacia la calidad y la equidad” el cual proyecta en la educación “*un enfoque de derecho, la Organización de las Naciones Unidas designó a Katarina Tomasevski como primera relatora sobre el derecho a la educación, quien planteó un modelo de cuatro dimensiones, el esquema de 4-A (Available, Accessible, Acceptable, Adaptable), que se resume de la siguiente manera: (PLAN NACIONAL DECENAL DE EDUCACIÓN, 2016 – 2026 “el camino hacia la calidad y la equidad”)*

- **Asequibilidad:** se refiere a la necesidad de asegurar educación gratuita y obligatoria para todos los niños y jóvenes en edad escolar, y de promover el respeto a la diversidad, en particular el de las personas con discapacidad, víctimas del conflicto, las minorías y los indígenas.
- **Accesibilidad:** promueve la eliminación de todo tipo de exclusión y discriminación, y propone mecanismos de inclusión para las poblaciones tradicionalmente marginadas del derecho a la educación, tales como la accesibilidad material y accesibilidad económica.
- **Aceptabilidad:** encierra una serie de criterios relacionados con la calidad de la educación, como por ejemplo los métodos de enseñanza, las cualidades profesionales de los docentes, la infraestructura, seguridad y salud en las instituciones educativas,

entre otros. El modelo le entrega al Estado la responsabilidad de exigir unos estándares mínimos de calidad tanto a establecimientos públicos como privados.

- **Adaptabilidad:** busca que las escuelas se adapten a los alumnos, de manera que se logre reducir la deserción y favorecer la permanencia de poblaciones vulnerables dentro de las aulas. La adaptabilidad demanda la promoción de los derechos humanos a través de la educación.

Desde la Secretaría de Educación de Cundinamarca se reafirma los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación y se busca adaptar de manera sistemática y frente a las necesidades del contexto los procesos de formación, de manera que estas actualizaciones de docentes permitan brindar enfoques de, asequibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y adaptabilidad.

2. MARCO GEOGRÁFICO DE CUNDINAMARCA

El departamento de Cundinamarca cuenta con una superficie de 24.210 km² lo que representa el 2.12 % del territorio nacional. Limita por el norte con el departamento de Boyacá; por el este con los departamentos de Boyacá y Meta; por el sur con los departamentos de Meta, Huila y Tolima, y por el oeste con el río Magdalena, que lo separa de los departamentos de Tolima y Caldas, se encuentra ubicado en el centro de Colombia y su capital es Bogotá, que es también la capital de la república, siendo dos entes territoriales independientes y autónomos. Está conformada por 15 provincias y 116 municipios con una población de 2.557.623 habitantes. 8 de sus municipios están certificados y 108 están bajo la dirección y administración de la Secretaría de Educación Departamental. En estos 108 municipios la Secretaría de Educación administra 275 instituciones educativas oficiales, con más de 2700 sedes, en su mayoría de tipo rural en municipios geográficamente dispersos.

2.1 CARACTERIZACIÓN DE LOS DOCENTES DE CUNDINAMARCA

2.1.1 Número de docentes y directivos docentes

CARGO	CANTIDAD
RECTOR(A)	238
DIRECTORES NÚCLEO	29
SUPERVISOR	4
COORDINADOR(A)	287
DOCENTES	10.217
TOTAL	10.775

1.1. Tabla 2. Número docentes y directivos docentes.

Fuente: Sistema de información Humano®, 28/07/2021.

Según lo anterior la planta de personal que está en atención al servicio público educativo del departamento de Cundinamarca se conforma por 10.775 personas, de las cuales 10.217 corresponde a docentes, los Rectores (a) son 238 y los coordinadores 287.

7.544 docentes del departamento se rigen por el Decreto 1278 de 2002 representando el 70,01% del total, y 3.231 docentes se rigen por el Decreto 2277 de 1979 representando el 29,99%.

2.1.2 Educadores por género

CARGO	GENERO	
	M	F
RECTOR(A)	182	93
COORDINADOR(A)	144	167
DOCENTES	2.928	7.247

1.2. Tabla 3. Educadores por Género. Fuente: Sistema de información Humano®, 28/07/2021.

Según la anterior tabla (solo a manera de análisis de los datos), podemos evidenciar que el número de rectores masculinos es mayor al género femenino dejando así 182 rectores y 93 rectoras, contrario a lo que pasa con las coordinaciones de las instituciones educativas, dejando a 144 coordinadores y 167 coordinadoras. Frente a los docentes de aula, vemos un mayor porcentaje de mujeres, dejando de este modo a 2.928 docentes masculinos y 7.247 docentes femeninas.

2.1.3 Educadores por grupo etario

GRUPO ETARIO	
20-59 años	9.697
MAYORES DE 60 AÑOS	1.078

1.3. Tabla 4. Educadores por grupo etario. Fuente: Sistema de información Humano®, 28/07/2021.

Podemos evidenciar que los docentes mayores de 60 años son menos que los de un rango de edad de entre 20 a 59 años, dejando de este modo a 9.697 docentes de entre 20 a 59 años y 1.078 mayores de 60 años.

2.1.4 Educadores por zona rural/ urbana

1.4 Tabla 5. Educadores zona rural – Urbana.

Fuente: Sistema de información Humano®, 28/07/2021.

10	RURAL	SE	URBANO	Total, general
Directivo Docente	61	33	464	558
Coordinador	23		264	287
Director de núcleo		29		29
Rector Escuela Normal Superior			8	8

Rector institución educativa básica completa	1	1	2
Rector institución educativa completa	37	191	228
Supervisor		4	4
Docente de aula	3392	6709	10101
Docente de aula	3392	6709	10101
Docente Orientador	8	108	116
Docente orientador	8	108	116
(en blanco)			
(en blanco)			
Total, general	3461	33	7281
			10775

Del total general que podemos evidenciar en la tabla, lo cuales son 10.775 docentes, tenemos a 3461 en la zona rural, y 7281 en la zona urbana, además se tienen a 33 docentes en los cargos de directivos de núcleo y supervisores de educación los cuales se encuentran distribuidos por toda la entidad territorial.

2.1.5 Educadores por nivel de enseñanza

DOCENTE DE AULA	CUENTA
Preescolar	469
Primaria	4526
Secundaria	5106
Total, general	10101

1.5. Tabla 6. Educadores nivel de enseñanza. Fuente: Sistema de información Humano®, 28/07/2021.

Podemos evidenciar que se cuenta con 469 docentes en el nivel de preescolar, 4526 en nivel de primaria, y 5106 en secundaria. Dejando de este modo un total general de 10101.

2.1.6 Educadores por nivel educativo aprobado

CARGO	NORMALISTA SUPERIOR SEGÚN PROFESIÓN Y GRADO ESCALAFÓN		DOCENTES CON PREGRADO SEGÚN GRADO ESCALAFÓN	
	509		9534	
	Doctorado	Especialización	Magister	Total, general
Coordinador	2	117	96	215
Director de núcleo		26	1	27
Docente de aula	19	2639	2608	5266
Docente orientador	2	30	39	71
Rector Escuela Normal Superior		5	2	7
Rector institución educativa básica completa		1	1	2
Rector institución educativa completa	3	122	63	188
Supervisor		4		4

Total, general	26	2944	2810	5780
-----------------------	-----------	-------------	-------------	-------------

1.6. Tabla 7. Educadores nivel educativo aprobado.

Fuente: Sistema de información Humano®, 28/07/2021.

Del total de docentes del departamento, podemos apreciar que 509 tienen formación como normalistas superiores, 9534 tienen estudios de pregrado. 2944 cuentan con estudios de posgrado en modalidad de especialización, 2810 con maestría, y 26 con el nivel de doctorado. De este modo el total con estudios de posgrado es de 5780.

2.1.7 Docentes de lengua extranjera –inglés

IDIOMA EXTRANJERO INGLES SEGÚN NOMBRAMIENTO
564

1.7. Tabla 8. Docentes lengua extranjera – inglés.

Fuente: Sistema de información Humano®, 28/07/2021.

En el departamento la planta docente de idioma extranjero inglés es de 564; sin lugar a duda fortalecer los procesos de enseñanza de la lengua extranjera inglés es una necesidad en un país que necesita generar alianzas estratégicas y económicas, como también académicamente, de manera que esta segunda lengua permita ser el vehículo en el cual se intercambien enfoques culturales, sociales y educativos que sean las bases para un generar oportunidades y mejoras en el departamento.

De este modo, la necesidad de mejorar los niveles de inglés en los docentes de los distintos grados académicos es vital. Teniendo en cuenta que en algunas ocasiones los niveles de inglés en los docentes no son los mejores es indispensable poder capacitar a aquellos que estén en niveles A1, A2, y B1 de manera que fortalezcan sus capacidades y puedan estar por encima de un nivel B2. (Según el marco común europeo de referencias para las lenguas)

Para el departamento de Cundinamarca es primordial continuar con los procesos de una segunda lengua por medio del enfoque de bilingüismo, se sugiere de esa manera continuar y fortalecer las capacitaciones y/o programas que se direccionen a mejorar los niveles de inglés u otra lengua.

3. INSUMOS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN

Como insumos de identificación que direccionan tanto las generalidades (políticas de formación docente) como las particularidades (ejes y líneas de formación) es necesario fundamentar diferentes documentos como por ejemplo, el Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”, el Plan de Desarrollo Departamental 2020 - 2024 “Cundinamarca Región que Progresa”, Plan Nacional decenal de Educación 2016 – 2026 “El camino hacia la calidad y la equidad”, recomendaciones para la formulación, la implementación y la evaluación de políticas locales de formación de educadores y Planes Territoriales de Formación Docente 2021.

Dentro de los documentos anteriormente mencionados cabe destacar la importancia de saber identificar las necesidades de formación de los docentes y directivos docentes del departamento, para ello fue indispensable poder hacer un rastreo documental que permitirá establecer los enfoques de formación, y ese rastreo se identifica según el siguiente mapa: (*Construyendo el plan territorial de formación docente – Guía para su elaboración, julio de 20021, Pág. 21*)



1. Figura 1 Insumos para identificar necesidades de formación docente. Tomada del documento (*Construyendo el plan territorial de formación docente – Guía para su elaboración, julio de 20021, Pág. 21*)

El documento “Análisis y uso de resultados de las evaluaciones de docentes y directivos docentes de establecimientos educativos oficiales 2020” permite “*caracterizar el desempeño de docentes y directivos docentes, identificar fortalezas y oportunidades de mejoramiento, y propiciar acciones para el desarrollo personal y profesional, se caracteriza por ser un proceso continuo, sistemático y basado en la evidencia. En este sentido, la evaluación es un proceso mediante el cual se obtiene información de manera sistemática, con el fin de emitir un juicio de valor acerca de un aspecto determinado*” (Análisis y uso de resultados de las evaluaciones de docentes y directivos docentes de establecimientos educativos oficiales 2020).

El proceso de la evaluación que se realiza a los docentes permite identificar las fortalezas y debilidades, de manera que los programas de formación docente deben apuntar tanto a mejorar dichas fortalezas, como también a ver una oportunidad en las debilidades y transformarlas en oportunidades de mejora; de este modo la formación de docentes debe apuntar a dos tipos de competencias: las funcionales y las comportamentales.

Teniendo en cuenta que la evaluación identifica las fortalezas y debilidades como antes se mencionó, otro insumo que es indispensable son los planes de mejoramiento institucional, los cuales permiten no solo mejorar, sino que también generan acciones las cuales conllevan a superar obstáculos mediante acciones de mejora.

Los planes de mejoramiento institucional deben ir en articulación con el plan de apoyo al mejoramiento, el cual se proyecta desde la Secretaría de Educación y que además ofrece una asesoría y sirve como herramienta de gestión en la mejora de las dificultades identificadas por las intuiciones educativas; en este caso desde el plan de apoyo de mejoramiento de la Secretaría de Educación de Cundinamarca se identificaron las siguientes características, objetivos y metas de formación:

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN D02. MEJORAMIENTO CONTINUO DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS D02.01 PLAN DE APOYO AL MEJORAMIENTO (PAM)				
COMPONENTE	OBJETIVO ESTRATÉGICO	METAS	INDICADORES	ACCIONES A REALIZAR
Formación de docentes y directivos docentes	Cualificación y fortalecimiento de las competencias de los docentes del departamento	Actualizar a 6.000 directivos docentes y docentes de las instituciones educativas departamentales en conocimientos disciplinares, prácticas pedagógicas, competencias socio emocionales y de gestión.	Directivos docentes y docentes actualizados	Desarrollo de estrategias de formación a directivos docentes y docentes en tiempos de pandemia Actualización del Plan Territorial de Formación Docente Realizar procesos de formación a docentes y directivos docentes en diferentes áreas del conocimiento y educación
Formación de docentes y directivos docentes	Fortalecer el liderazgo y la gestión de los directivos docentes	Implementar la "Escuela de rectores".	Escuela de rectores implementada	Estructuración del currículo de la escuela de rectores. Estructuración de los módulos académicos. Procesos de formación de los directivos docentes. Participación de directivos docentes en foros, encuentros, simposios, talleres, webinars y pasantías nacionales e internacionales.
Acompañamiento a los establecimientos educativos y su gestión escolar	Mejorar el acompañamiento para la actualización de los proyectos educativos institucionales (PEI) de las instituciones educativas.	Renovar el 100% de los proyectos educativos institucionales (PEI) de las instituciones educativas de los municipios no certificados de Cundinamarca.	Proyectos educativos institucionales (PEI) de las instituciones educativas renovados	Acompañamiento en la actualización de los proyectos educativos institucionales (PEI) de las instituciones educativas. Realización de foros y eventos.

<p>Acompañamiento a los establecimientos educativos y su gestión escolar</p>	<p>Mejorar el acompañamiento para la actualización de los proyectos pedagógicos transversales de las instituciones educativas departamentales</p>	<p>Beneficiar al 100% de las instituciones educativas departamentales de los municipios no certificados con estrategias para consolidar los proyectos pedagógicos en plan escolar para la gestión del riesgo y proyectos ambientales escolares.</p>	<p>instituciones educativas departamentales beneficiadas con estrategias</p>	<p>Acompañamiento a las instituciones educativas departamentales para actualización de los proyectos transversales. Formación a Directivos docentes, docentes y estudiantes de las instituciones educativas departamentales. Construcción de la GUÍA proyectos ambientales escolares., como herramienta de seguimiento y acompañamiento por parte de la dirección de calidad educativa. Conversatorio sobre proyectos ambientales escolares. Y la sentencia del Río Bogotá. Construcción y publicación de un Boletín Ambiental. Asistencia técnica a las instituciones educativas departamentales en el tema de Plan Escolar de Gestión del Riesgo. Seguimiento a la entrega del Concepto de aprobación del Plan Escolar de Gestión del Riesgo, que les emite la autoridad municipal, así como la conformación de las Redes Escolares de Gestión del Riesgo. Comunicaciones conjuntas con la unidad de atención especial de gestión del riesgo de desastres de Cundinamarca, para el control y seguimiento al cumplimiento de las políticas públicas al respecto.</p>
<p>Acompañamiento a los Establecimientos Educativos y su gestión escolar</p>	<p>Aprovechamiento y uso adecuado del tiempo libre</p>	<p>Beneficiar a 40.000 estudiantes con estrategias de carácter pedagógico, deportivo y cultural.</p>	<p>Estudiantes beneficiados.</p>	<p>Realización de convenios o contratos con entidades públicas o privadas, para el desarrollo de actividades de tipo pedagógico, deportivo o cultural.</p>
<p>Acompañamiento a los Establecimientos Educativos y su gestión escolar</p>	<p>Implementar el plan de educación rural.</p>	<p>Plan de educación rural implementado</p>	<p>Construir el plan de educación rural para las instituciones educativas departamentales Conformación del comité gestor de educación rural Formación de Directivos docentes y docentes de las</p>	<p>Implementar el plan de educación rural.</p>

<p>Acompañamiento a los Establecimientos Educativos y su gestión escolar</p>	<p>Fortalecimiento de la Convivencia Escolar y la Prevención Integral en las instituciones educativas departamentales</p>	<p>Actualizar en el 100% de instituciones educativas departamentales de los municipios no certificados del departamento los manuales y comités de convivencia escolar.</p>	<p>instituciones educativas departamentales.</p> <p>Instituciones educativas con manual de convivencia actualizado y con seguimiento</p>	<p>Formación a Orientadores y Líderes de convivencia escolar de las instituciones educativas departamentales Formación a docentes de las instituciones educativas departamentales, por demanda.</p> <p>Asistencia técnica a los Comités Municipales de Convivencia Escolar Capacitación a los rectores de las instituciones educativas departamentales y EE tanto oficiales como no oficiales, respecto a la implementación del Sistema de Información Unificado de Convivencia Escolar Diseño y formulación de la video cápsula respecto de la ley 1620 de 2013, para compartir con las instituciones educativas departamentales Formulación de video cápsula respecto a la prevención del embarazo, para compartir con las instituciones educativas departamentales Diseñar talleres para padres de familia y estudiantes. Realización de talleres a estudiantes en habilidades para la vida y control de emociones.</p>
<p>Acompañamiento a los Establecimientos Educativos y su gestión escolar</p>	<p>Potencializar las 9 Instituciones educativas Normales Superiores con acompañamiento financiero, académico, directivo y administrativo.</p>	<p>Escuelas Normales atendidas</p>	<p>Reunión de acompañamiento con rectores de las Nueve Escuelas Normales Identificación de experiencias significativas en práctica pedagógica, investigación y currículo. Acompañamiento en Estrategia Ministerio de Educación Nacional Laboratorio Pedagógico.</p>	<p>Potencializar las 9 Instituciones educativas Normales Superiores con acompañamiento financiero, académico, directivo y administrativo.</p>
<p>Acompañamiento a los Establecimientos Educativos y su gestión escolar</p>	<p>Mejorar la convivencia escolar para el desarrollo de las habilidades y competencias ciudadanas en el entorno escolar, articulando escuela y familia</p>	<p>Implementar en 161 instituciones educativas del departamento la estrategia "Escuela de Familia".</p>	<p>Instituciones educativas con escuelas de familia implementadas</p>	<p>Construir la estrategia Escuela de Familia para el departamento.</p> <p>Formación docentes, orientadores y familia en</p>

				competencias socio emocionales, valores, ética y normas legales
Acompañamiento a los Establecimientos Educativos y su gestión escolar	Generar procesos de articulación de acuerdo con los lineamientos territoriales y las políticas públicas	Formular un plan decenal de educación 2023-2032 "Cundinamarca progresa transformando vidas".	Plan Decenal de Educación 2023-2032 Formulado	Elaboración del Plan Decenal de Educación 2023-2032
Acompañamiento a los Establecimientos Educativos y su gestión escolar	Fomentar las competencias Académicas de los estudiantes de las instituciones educativas departamentales en los 108 municipios no certificados de Cundinamarca, para aumentar un punto el porcentaje de instituciones educativas departamentales Ubicadas en los niveles A+, A y B en los resultados de pruebas saber.	Entrenar al 100% de los estudiantes de los grados once de las instituciones educativas departamentales , priorizados según los resultados de las pruebas SABER.	Estudiantes entrenados	Contratación de profesionales de apoyo a los procesos de evaluación y pruebas saber. Asistencia profesional en evaluación y análisis de resultados de las pruebas saber Acciones para fortalecer competencias en los resultados de Pruebas Saber
Acompañamiento a los Establecimientos Educativos y su gestión escolar	Fortalecer las estrategias didácticas para el fortalecimiento del área de inglés de las instituciones educativas no oficiales del departamento.	Implementar estrategias de bilingüismo en el 100% de las instituciones educativas departamentales de los municipios no certificados del departamento.	Instituciones con la estrategia implementada	Actualizar e implementar el plan departamental de bilingüismo. Contratación de profesionales gestores de bilingüismo como apoyo en el desarrollo del programa de bilingüismo en el departamento los cuales acompañan las instituciones educativas departamentales de los municipios no certificados. Formación continua de docentes y estudiantes del área de inglés. Realización de encuestas dirigida a los docentes del área de inglés del departamento de las instituciones educativas de los municipios no certificados del mismo, con el fin de actualizar la base de datos y conocer el perfil profesional de los maestros. Talleres de capacitación para docentes que acompañan el proceso de

				enseñanza y aprendizaje de inglés. Focalización de las instituciones educativas que participaran en el Programa de Bilingüismo. Clubes de conversación de inglés para docentes con niveles inicial, intermedio y avanzado. Socialización de herramientas pedagógicas que enriquecen el quehacer educativo y el proceso de aprendizaje según niveles establecidos por el Marco Común de Referencia Europeo. Participación en campamentos, inmersiones, conversatorios, festivales, concursos y pasantías nacionales e internacionales.
Acompañamiento a los Establecimientos Educativos y su gestión escolar	Fortalecer a las entidades educativas para fomentar la educación inicial en el marco de una atención integral	Brindar atención integral en educación inicial a 5.000 niños de las instituciones educativas departamentales de los municipios no certificados.	Niños de educación inicial beneficiados con atención integral	Convenio de Asociación con Cajas de Compensación Familiar, para prestar el servicio de educación inicial en el marco de atención integral a los niños y niñas matriculados en el nivel preescolar de acuerdo con lo dispuestos en los lineamientos y manuales operativos del servicio de preescolar integral en el marco de la política estatal de cero a siempre. Acompañamiento a los docentes en referentes técnicos de educación inicial, desde los componentes establecidos por el Ministerio de Educación Nacional para la atención integral a los niños y niñas de primera infancia.
Acompañamiento a los Establecimientos Educativos y su gestión escolar	Garantizar ambientes de aprendizaje adecuados para la educación inicial	Brindar atención integral en educación inicial a 4.000 menores de 5 años en zonas urbanas, rurales y rurales dispersas de los municipios no certificados.	Menores de 5 años con atención integral	Convenio de Asociación con Cajas de Compensación Familiar, para prestar el servicio de educación inicial en el marco de atención integral niños y niñas de 2 a 5 años. Atención a los niños de 2 a 5 desde los referentes de educación inicial, orientación y acompañamiento permanente.

Acompañamiento a los Establecimientos Educativos y su gestión escolar	Brindar el acompañamiento en el componente pedagógico del programa Todos a Aprender del Ministerio de Educación Nacional	Implementación del Programa Todos a Aprender	Acompañamiento a la implementación	Asistir a las reuniones o capacitaciones propuestas por el Ministerio de Educación Nacional. En acompañamiento con el Ministerio de Educación Nacional, realizar el seguimiento a los tutores y a las instituciones educativas departamentales acompañadas en el componente pedagógico.
Acompañamiento a los Establecimientos Educativos y su gestión escolar	Brindar el acompañamiento en el componente pedagógico del programa Plan Nacional de Lectura y Escritura del Ministerio de Educación Nacional	Implementación del Plan Nacional de Lectura y Escritura	5 instituciones educativas focalizadas por el Ministerio de Educación Nacional en proyecto Vive Tu Biblioteca Escolar.	Asistir a las reuniones o capacitaciones propuestas por el Ministerio de Educación Nacional En acompañamiento con el Ministerio de Educación Nacional, realizar el seguimiento a las 5 instituciones educativas de municipios no certificados focalizadas por el Ministerio de Educación Nacional en cuanto al proyecto de lectura y escritura que se desarrolla en el país.

1.8. Tabla 9. Plan de apoyo al mejoramiento. Fuente: Dirección de calidad educativa.

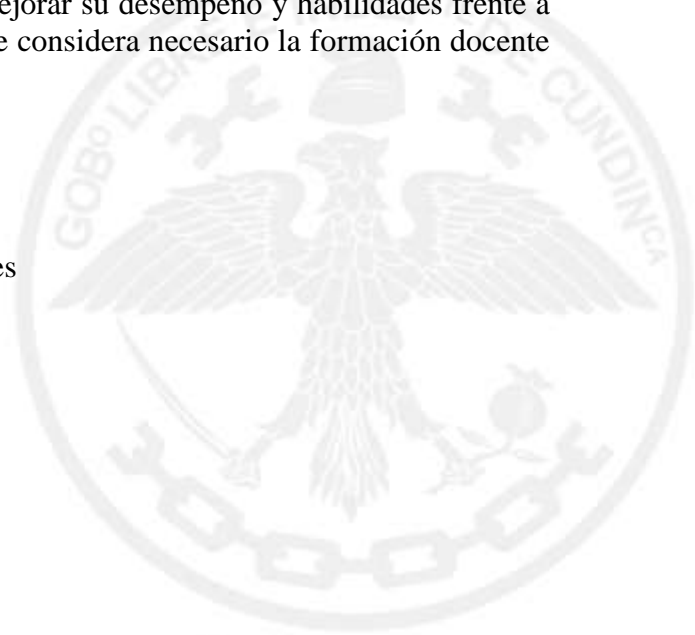
Dentro de las necesidades de formación a docentes del departamento se logra identificar unos enfoques a fortalecer estudiando su manual de funciones, de manera que se requiere cualificación y fortalecimiento en competencias funcionales y comportamentales de los docentes del departamento, con el objetivo de mejorar su desempeño y habilidades frente a su quehacer pedagógico. De manera específica se considera necesario la formación docente en las siguientes competencias:

3.1 Competencias comportamentales

- Liderazgo
- Comunicación y relaciones interpersonales
- Trabajo en equipo
- Negociación y mediación
- Compromiso social e institucional
- Iniciativa
- Orientación al logro

3.2 Competencias funcionales

- *Directivos docentes*



- Planeación y organización directiva
- Ejecución
- Pedagógica y didáctica
- Innovación y direccionamiento
- Administración de recursos
- Gestión del talento humano
- Comunicación institucional
- Interacción con la comunidad y el entorno

- *Docentes*

- Dominio curricular
- Planeación y organización académica
- Evaluación del aprendizaje
- Pedagógica y didáctica
- Uso de recursos
- Seguimiento de procesos
- Comunicación institucional
- Interacción con la comunidad y el entorno

Por otro lado, la capacitación de los directivos docentes es un pilar dentro de las entidades educativas que sin duda hay que entender de manera particular, de este modo y teniendo en cuenta la situación que ha vivido y sigue viviendo el país frente a la pandemia por covid-19 la Secretaría de Educación de Cundinamarca genera procesos para fortalecer el liderazgo y la gestión de los directivos docentes del departamento, con lo cual se busca apoyar a los rectores en el desarrollo de habilidades para reconocer el nivel de sinergia en los equipos y establecer acciones que les permita configurarse como grupos cohesionados y apasionados por el mejoramiento de la educación. Así mismo, ejercer con mayor conciencia un liderazgo estratégico en la gestión académica y curricular, generando estrategias de planeación, monitoreo y control de los proyectos educativos institucionales.

Otra de las prioridades que además identifica una necesidad de formación es el fortalecimiento de la convivencia escolar y la prevención integral en las instituciones educativas departamentales, esto se considera pertinente ya que genera procesos de formación para los orientadores y líderes de convivencia escolar, con el fin de facilitar el crecimiento personal y profesional de los equipos de trabajo, en pro de mejorar competencias, habilidades y capacidades, más aún durante la época de trabajo en casa.

El enfoque de esta formación logra que los participantes reflexionen sobre su manejo cotidiano del conflicto y cambien pautas violentas por alternativas pacíficas y creativas, que logren proyectar las herramientas aprendidas en el día a día de su trabajo como orientadores y directores de grupo.

Un referente indispensable dentro del departamento son las Escuelas Normales Superiores las cuales no solo cuentan con un ciclo complementario que forma a sus estudiantes, sino que además, son un referente a nivel de otras instituciones siendo ellas pioneras en la formación académica y práctica de normalistas y futuros docentes. Es por esto que el Ministerio de Educación Nacional considera que *“las Escuelas Normales Superiores se constituyen así en instituciones destacadas por ser instituciones formadoras de maestros para la educación preescolar y básica primaria, dos niveles educativos claves en tanto que es en ellos donde se cimientan las bases para los futuros aprendizajes y para la vida”*. (Ministerio de Educación Nacional, 20 de abril de 2016)

La Secretaría de Educación de Cundinamarca está comprometida en generar estrategias programas y alianzas que permitan potencializar las 9 instituciones educativas normales superiores con acompañamiento financiero, académico, directivo y administrativo.

Un programa insignia no solo en el departamento de Cundinamarca, sino que también a nivel nacional es el Programa Todos a Aprender, el cual busca contribuir al desarrollo integral y el aprendizaje de los niños y las niñas desde la educación inicial y a lo largo de la básica primaria a través del fortalecimiento de las prácticas pedagógicas de los docentes, particularmente en las áreas de lenguaje y matemáticas.

De este modo la Secretaría de Educación considera imprescindible el programa, y desde el área de calidad se gestiona (a quien corresponda) todo lo relacionado con brindar el apoyo, tanto a la parte administrativa del programa, como también al componente pedagógico, además se trata de garantizar el acompañamiento a todos a los docentes y directivos docentes que hacen parte de dicho programa.

Otra de las necesidades de formación y que se puede identificar desde lo que plantea el Ministerio de Educación Nacional tiene que ver con el Plan Nacional de Lectura y Escritura el cual es de necesidad para el departamento ya que *“fomenta el desarrollo de las competencias comunicativas en la educación inicial, preescolar, básica y media, a través del fortalecimiento de la escuela y la familia en la formación de lectores y escritores”*. (Ministerio de Educación Nacional, 17 de octubre de 2017)

La Secretaría de Educación de Cundinamarca considera que dentro de ese acompañamiento que brinda el Ministerio de Educación, y de todas las características del Plan Nacional de Lectura y Escritura, se puede también identificar la formación docente como un componente que promueve acciones para el desarrollo de competencias de comprensión lectora y producción de textos.

Desde una mirada completa a la estructura educativa tanto de personal docente, estudiantes y planta física, se puede identificar la necesidad que las instituciones de educación integren y estén actualizadas en cuanto a tecnologías de la información y la comunicación, esto de manera concreta no solo se enfoca en mejorar la conectividad del plantel educativo, sino que

también son protagonistas directivos docentes y docentes, y las capacidades que estos puedan tener en el uso, manejo y transferencia de los conocimientos a su comunidad educativa; es por esto que la investigación educativa y la formación a docentes frente a estos aspectos son un objetivo principal dentro de los proyectos que se direccionan desde la Secretaría de Educación de Cundinamarca, y para ello se cuenta con programas como por ejemplo “el proyecto mi casa mi escuela” el cual enfoca y muestra la importancia de las tecnologías de la información y la comunicación *“utilizar estas herramientas y validarlas con el fin de consolidar un modelo de trabajo este 2021, y así implementarlo en el departamento para impulsar y mejorar la calidad educativa, especialmente para proteger la matrícula, aumentar la cobertura y garantizar la permanencia en el entorno educativo y que todos los niños tengan fácil acceso a la educación virtual de la mano de las emisoras comunitarias; buscamos fortalecer la infraestructura tecnológica, impulsar el acceso a la autopista digital para mejorar la conexión y entregar equipos para las comunidades y territorios que más lo necesitan”* (Secretaría de Educación, página web, 27 de enero de 2021)

Los docentes de las comunidades educativas, públicas y privadas, en todo el territorio nacional, necesitan apropiarse de la visión, los conceptos básicos y la metodología, que les permitan acatar y desarrollar la política de la etnoeducación afrocolombiana establecida en la Constitución, la Ley General de la Educación, la ley de las comunidades afrocolombianas, la ley de la cultura, los lineamientos curriculares del Ministerio de Educación Nacional y la cátedra de estudios afrocolombianos.

La etnoeducación afrocolombiana es un componente fundamental de la política educativa, que debe conducir a la afirmación de nuestra identidad cultural nacional, la eliminación del racismo y la discriminación racial y una nueva ética para las relaciones de convivencia interétnica en la sociedad en paz que queremos concertar todas las colombianas y colombianos. Todo esto conlleva a que se sustente una necesidad de formación docente en el que el objetivo principal sea la etnoeducación.

3.3 Número de niñas y niños beneficiados de los programas de atención integral a la primera infancia

Hay que tener en cuenta que la etapa de la primera infancia refleja sin duda alguna, la primer luz de conocimiento en la vida de los menores, además es una etapa en que sus aprendizajes están activos en todo momento del día, y de esos aprendizajes se sustentara su futuro escolar y social para el resto de su vida; es por esto que la Secretaría de Educación de Cundinamarca comprometida en garantizar los mejores procesos académicos y educativos para la vida de sus niños y niñas, genera convenios y alianzas estratégicas que son necesarios para el mejoramiento de la educación en el departamento. Además, cabe recalcar que estos convenios contienen componentes de formación a docentes los cuales se encargaran de garantizar la difusión de conocimientos a sus estudiantes.

Tipo de Contrato	Años	Recursos Gobernación	Recursos ICBF	Recursos Colsubsidio - FONÍNEZ	Total de recursos	Total de niños atendidos
Convenio de asociación	2016	\$148.927.555	\$322.399.084	\$302.726.970	\$ 774.053.609	918
Convenio de asociación	2016	\$ 250.000.000		\$2.083.009.204	\$ 2.333.009.204	1080
Convenio de asociación	2017	\$ 300.000.000	\$720.706.530	\$555.634.740	\$ 1.576.341.270	1024
Convenio de asociación	2017	\$ 445.550.000		\$1.950.000.000	\$2.395.550.000	960
Convenio de asociación	2018	\$ 791.000.000	\$1.411.750.881	\$676.145.105	\$ 2.878.895.986	1087
Convenio de asociación	2018	\$ 943.858.000		\$2.104.048.632	\$ 3.047.906.632	1145

1.9. Tabla 10. Convenios de atención integral a primera infancia. Fuente: Dirección de calidad educativa.

Con el fin de dar cumplimiento a las acciones que permitan brindar atención a niños y niñas de primera infancia, la Secretaría de Educación de Cundinamarca ha realizado alianzas y convenios con entidades tales como; Colsubsidio y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

Lo que la Secretaría buscó con cada uno de estos convenios fue aunar esfuerzos y recursos técnicos, físicos, administrativos y financieros para prestar el servicio de educación inicial en el marco de la atención integral a los niños y niñas en etapa de vida de primera infancia, de acuerdo con lo dispuesto en los lineamientos y manuales operativos del servicio preescolar integral, en el marco de la política estatal de cero a siempre, pero también estos convenios se enfocan en la atención, en el cuidado y la crianza, salud, alimentación, nutrición, educación inicial, recreación, el ejercicio de la ciudadanía y la participación.

3.4 Puntaje promedio pruebas Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación -SABER 11 – (Información tomada del documento, “Análisis pruebas saber 11 2020 – Dirección de Calidad Educativa”)

En Colombia dentro del Sistema Nacional de Evaluación existen diferentes instrumentos para medir la calidad educativa, entre estos está la prueba estandarizada SABER 11, reglamentada mediante el decreto 869 de 2010 y aplicada por el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (ICFES). Esta prueba permite evaluar el nivel de desarrollo de competencias de los estudiantes que están por finalizar grado undécimo y cumple también con los siguientes objetivos:

- Proporcionar elementos al estudiante para la realización de su autoevaluación y el desarrollo de su proyecto de vida.
- Proporcionar a las instituciones educativas información pertinente sobre las competencias de los aspirantes a ingresar a programas de educación superior, así

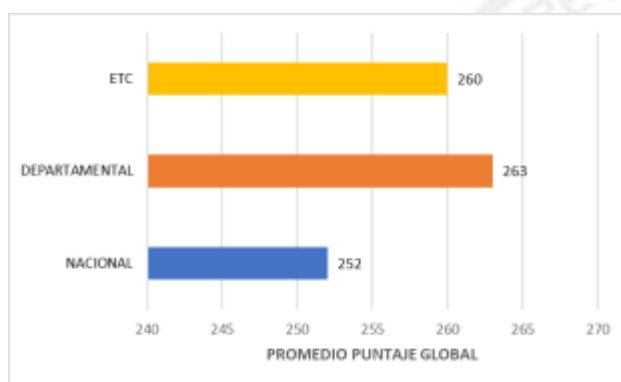
como sobre las de quienes son admitidos, que sirva como base para el diseño de programas de nivelación académica y prevención de la deserción en este nivel.

- Monitorear la calidad de la educación de los establecimientos educativos del país, con fundamento en los estándares básicos de competencias y los referentes de calidad emitidos por el Ministerio de Educación Nacional.
- Proporcionar información para el establecimiento de indicadores de valor agregado, tanto de la educación media como de la educación superior.
- Servir como fuente de información para la construcción de indicadores de calidad de la educación, así como para el ejercicio de la inspección y vigilancia del servicio público educativo.
- Proporcionar información a los establecimientos educativos que ofrecen educación media para el ejercicio de la autoevaluación y para que realicen la consolidación o reorientación de sus prácticas pedagógicas.

Una vez es clara la importancia del instrumento en términos de evaluación y diseño de política pública, se presenta a continuación un análisis detallado de los resultados de la PRUEBA SABER 11° para el departamento de Cundinamarca. Respecto al alcance del informe se especifica que abarca principalmente los resultados en el periodo 2020-02 de las instituciones educativas oficiales de los 108 municipios no certificados del departamento.

3.4.1 Promedio del puntaje global entidad territorial Cundinamarca

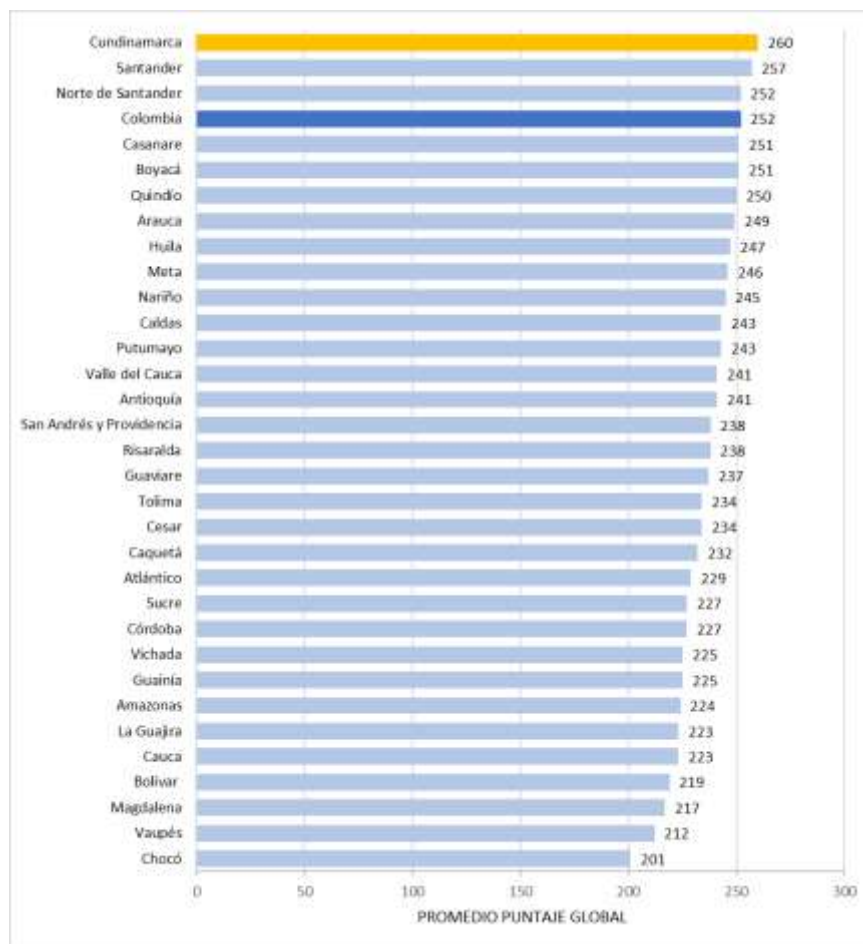
Según cifras del ICFES el promedio departamental para el año 2020 corresponde a 263 puntos ubicándose por encima del promedio nacional de 252. Por otra parte, Cundinamarca como entidad territorial certificada se posiciona por encima del promedio nacional y por debajo del departamental con un puntaje de 260.



1. Gráfico 1. Promedio por Entidad Territorial
 Fuente: Elaboración propia. Datos tomados del ICFES

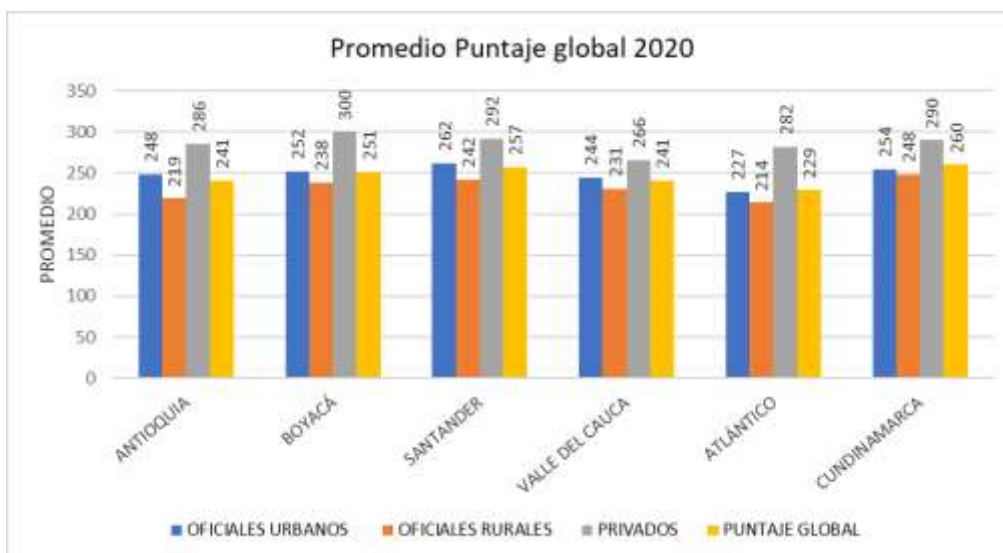
En el ranking general de promedios se observa que Cundinamarca se encuentra posicionada por encima de las demás entidades certificadas de orden departamental, y le siguen las entidades territoriales certificadas de Santander, Norte de Santander, Casanare, Boyacá y

Quindío. Únicamente las entidades territoriales certificadas de Cundinamarca y de Santander se ubican por encima del promedio nacional.



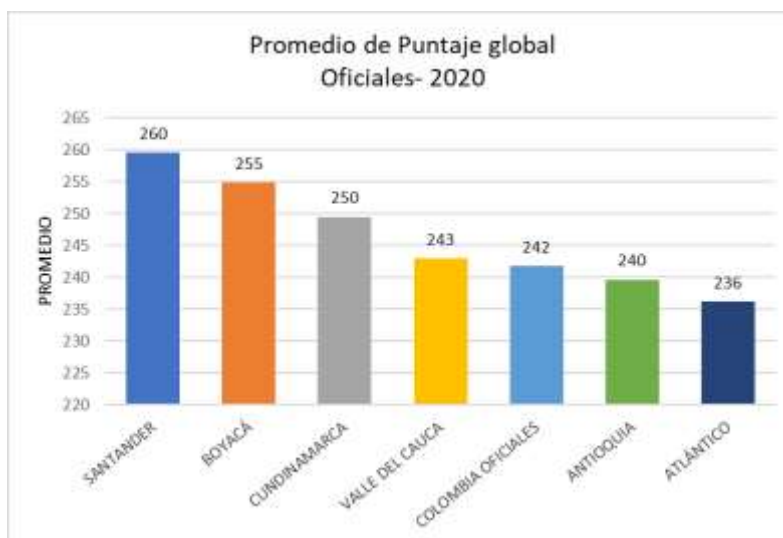
1.1. Gráfico 2. Comparativo Entidades Territoriales Certificadas
 Fuente: Elaboración propia. Datos tomados del ICFES

Respecto a su grupo de comparación evidenciamos que la entidad territorial certificada de Cundinamarca obtuvo un promedio de puntaje global superior a las entidades territoriales certificadas de Antioquia, Boyacá, Santander, Atlántico y Valle del Cauca. En cuanto al promedio de las instituciones oficiales urbanas, se observa que alcanzó un promedio inferior a la entidad territorial certificada de Santander, pero superior al promedio de las otras entidades comparadas. Asimismo, el promedio para las instituciones oficiales rurales fue superior respecto a los demás promedios del grupo de comparación. Por último, los resultados muestran que las instituciones educativas privadas de Cundinamarca se posicionan por debajo de sus semejantes en Boyacá y Santander, pero por encima de sus semejantes en Antioquia, Valle y Atlántico.



1.2. Gráfico 3. Comparativo puntaje global por tipo de institución
 Fuente: Elaboración propia. Datos tomados del ICFES

Enfatizando en el promedio de las instituciones oficiales, se observa que la entidad territorial certificada de Cundinamarca se ubica por debajo de Santander y Boyacá, pero por encima del nivel nacional y de las entidades territoriales certificadas del Valle del Cauca, Antioquia y Atlántico.



1.3. Gráfico 4. Comparativo puntaje global oficiales
 Fuente: Elaboración propia. Datos tomados del ICFES

3.4.2 Promedio del puntaje global municipios entidad territorial Cundinamarca

- Puntaje global municipios no certificados

No.	MUNICIPIO	PROMEDIO P. G
1	COTA	306
2	TENJO	286
3	LA CALERA	280
4	CAJICA	278
5	SUBACHOQUE	278
6	FÚQUENE	277
7	SOPÓ	274
8	GACHANCIPÁ	269
9	LA MESA	269
10	CHIPAQUE	268
11	MADRID	268
12	NILO	268
13	SAN ANTONIO DEL TEQUENDAMA	268
14	TABIO	268
15	VILLAPINZÓN	267
16	GACHETÁ	265
17	ANOLAIMA	264
18	TOCANCIPÁ	264
19	CHOCONTÁ	263
20	SESQUILÉ	263
21	VILLA DE SAN DIEGO DE UBATÉ	263
22	COGUA	262
23	QUEBRADANEGRA	262
24	BOJACÁ	261
25	FÓMEQUE	261
26	TENA	261
27	EL COLEGIO	259
28	GUATAVITA	259
29	SIBATÉ	259
30	VILLETÁ	259
31	JERUSALÉN	258
32	PASCA	258
33	LA VEGA	257
34	MACHETÁ	257
35	EL ROSAL	256
36	ALBÁN	255
37	CÁQUEZA	255
38	FOSCA	255
39	VENECIA	255
40	PUERTO SALGAR	255
41	SUTATAUSA	255
42	ANAPOIMA	254
43	CUCUNUBÁ	254
44	GUASCA	254
45	ARBELÁEZ	253
46	CHOACHÍ	253
47	PACHO	253
48	TIBIRITA	252
49	CACHIPAY	251
50	SUPATÁ	251
51	GUACHETÁ	250
52	GUADUAS	250
53	MEDINA	249

54	NEMOCÓN	249
55	NOCAIMA	249
56	SAN BERNARDO	249
57	SIMIJACA	249
58	MANTA	248
59	QUETAME	248
60	TAUSA	248
61	UBAQUE	248
62	CARMEN DE CARUPA	247
63	SASAIMA	247
64	TIBACUY	247
65	SAN FRANCISCO	246
66	SUESCA	246
67	VIANÍ	246
68	BITUIMA	245
69	AGUA DE DIOS	244
70	GRANADA	243
71	VILLAGÓMEZ	243
72	SILVANIA	242
73	VERGARA	242
74	EL PEÑÓN	241
75	GUAYABAL DE SÍQUIMA	241
76	PANDI	241
77	UNE	241
78	CAPARRAPÍ	240
79	GACHALÁ	240
80	PARATEBUENO	240
81	SUSA	240
82	VIOTÁ	240
83	ZIPACÓN	240
84	CABRERA	239
85	GAMA	239
86	SAN CAYETANO	239
87	CHAGUANÍ	238
88	LENGUAZAQUE	238
89	QUIPILE	237
90	LA PEÑA	234
91	NIMAIMA	234
92	SAN JUAN DE RIOSECO	234
93	YACOPI	234
94	GUATAQUÍ	233
95	JUNÍN	233
96	RICAURTE	233
97	ÚTICA	233
98	PULÍ	232
99	UBALÁ	232
100	GUAYABETAL	231
101	TOCAIMA	231
102	LA PALMA	230
103	GUTIÉRREZ	229
104	PAIME	229
105	APULO	229
106	TOPAIPÍ	229
107	NARIÑO	214
108	BELTRÁN	208

2. Tabla 11. Promedio puntaje global municipios no certificados de Cundinamarca
Fuente: Elaboración propia. Datos tomados del ICFES

3.4.3 Comparación Puntaje global municipios certificados

Se evidencia que los municipios no certificados de Cota (promedio 306) y Tenjo (promedio 286) obtuvieron un puntaje superior a todos los municipios certificados del departamento;

adicionalmente, el municipio de la Calera (promedio 280) obtuvo un puntaje igual al mejor municipio certificado que corresponde a Chía. Por otra parte, se observa que el municipio certificado con menor desempeño fue Girardot, cuyo promedio se ubica por debajo de 50 municipios no certificados.

No.	MUNICIPIO	PROMEDIO P. G
1	CHÍA	280
2	MOSQUERA	280
3	ZIPAQUIRÁ	276
4	FACATATIVÁ	273
5	FUNZA	273
6	FUSAGASUGÁ	263
7	SOACHA	258
8	GIRARDOT	250

2.1. Tabla 12. Promedio puntaje global municipios certificados de Cundinamarca
Fuente: Elaboración propia. Datos tomados del ICFES

3.4.4 Clasificación de planteles

A partir de los resultados de la prueba saber 11° se obtiene la clasificación de establecimientos y sedes educativas en el departamento. Las categorías de clasificación definidas son cinco (A+, A, B, C, D); la categoría A+ corresponde a los establecimientos que obtienen los resultados más destacados mientras que la categoría D a quienes obtienen los más bajos resultados a nivel nacional. Para ser específicos:

Categoría	Rango del Índice General
A+	$I_g > 0.77$
A	$0.72 < I_g \leq 0.77$
B	$0.67 < I_g \leq 0.72$
C	$0.62 < I_g \leq 0.67$
D	$0 \leq I_g \leq 0.62$

1.1. Figura 2. Clasificación de planteles. Fuente: ICFES

3.4.5 Resultados entidad territorial Cundinamarca

Para el año 2020, se observa que la mayoría de las instituciones educativas oficiales de los 108 municipios no certificados, se ubican en la categoría B representando el 38,80% del total; luego encontramos la categoría C con 115 instituciones equivalentes al 38,46%, asimismo de las 299 instituciones evaluadas 48 se ubican en la categoría D representando el 16% mientras que entre la categoría A y A+ se destacan 20 establecimientos educativos que representan cerca del 6,7% del total de instituciones educativas departamentales no certificadas.

Resultados Pruebas Saber 11° Año 2020 Sector Oficial
Municipios no certificados

CATEGORÍA	I.E.D. OFICIALES 2020	% I.E.D. OFICIALES 2020
A+	2	0,67%

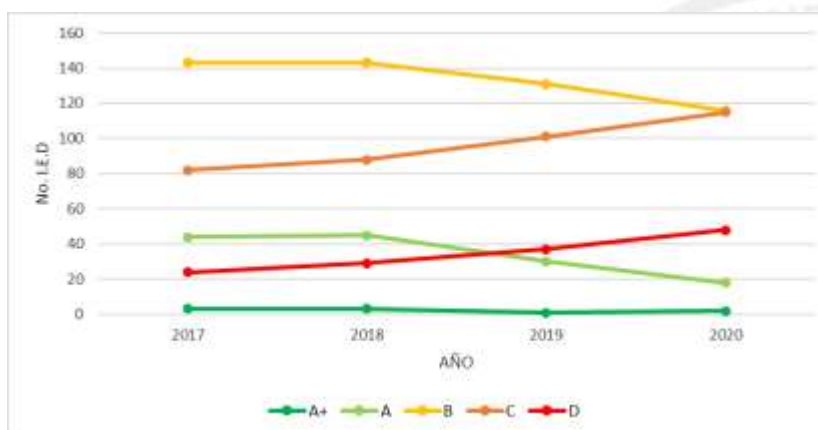
A	18	6,02%
B	116	38,80%
C	115	38,46%
D	48	16,05%
Total	299	100,00%

2.2. Tabla 13. Clasificación de establecimientos educativos 2020
 Fuente: Elaboración propia. Datos tomados del ICFES

Analizando la tendencia se observa que la cantidad de establecimientos educativos en la categoría A+ incrementó en el año 2020 respecto al 2019 (de 1 a 2 instituciones educativas departamentales), sin embargo, respecto a los otros años ha disminuido la cantidad de planteles en dicha categoría. Por otro lado, el número de instituciones educativas en las categorías A y B ha disminuido desde el 2017 mientras que las instituciones educativas departamentales en las categorías C y D han incrementado. Al analizar los porcentajes evidenciamos que en todos los años la mayor proporción de colegios se encuentran ubicados en la categoría B, seguida de la categoría C y la menor proporción en la categoría A+.

CATEGORÍA	2020		2019		2018		2017	
	No. I.E.D.	% I.E.D.	No. I.E.D.	% I.E.D.	No. I.E.D.	% I.E.D.	No. I.E.D.	% I.E.D.
A+	2	0.67%	1	0.33%	3	0.97%	3	1.01%
A	18	6.02%	30	10.00%	45	14.61%	44	14.86%
B	116	38.80%	131	43.67%	143	46.43%	143	48.31%
C	115	38.46%	101	33.67%	88	28.57%	82	27.70%
D	48	16.05%	37	12.33%	29	9.42%	24	8.11%
TOTAL	299	100.00%	300	100.00%	308	100.00%	296	100.00%

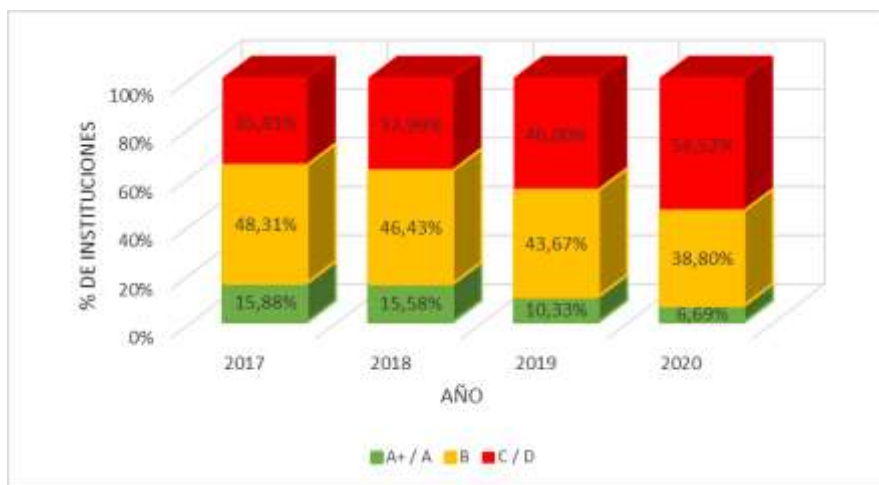
2.3. Tabla 14. Clasificación de establecimientos educativos- Municipios no certificados (2017-2020)
 Fuente: Elaboración propia. Datos tomados del ICFES



1.4. Gráfico 5. Clasificación de planteles (2017-2020) – Municipios no certificados Fuente: Elaboración propia. Datos tomados del ICFES

Se puede evidenciar que en el porcentaje de planteles ubicados en categoría A+ y A han disminuido notablemente para los años 2019 y 2020, en comparación, ha aumentado el porcentaje de planteles ubicados en las categorías inferiores C y D, representando para 2020 más del 50% de los planteles. Sin embargo, es importante analizar los resultados teniendo en cuenta que para el año 2020 y producto de la crisis sanitaria Covid-19 se modificaron las

dinámicas educativas, y lo anterior, según expertos tiene relación con las pérdidas en el aprendizaje de los estudiantes y con peores resultados educativos (BANCO MUNDIAL, 2020). En este sentido, aunque se evidencia un descenso en el desempeño de las I.E.D para el año 2020, no es posible determinar con claridad el impacto de la pandemia en los resultados y diferenciar el mismo, de la caída en el desempeño per se de los establecimientos educativos.



1.5. Gráfico 6. Clasificación de planteles (2017-2020)- Municipios no certificados
 Fuente: Elaboración propia. Datos tomados del ICFES

3.4.6 Resultados nivel provincial

Analizando por provincia podemos evidenciar que la provincia de Sabana Centro es la mejor ubicada pues tiene las 2 únicas instituciones departamentales en categoría A+ y no tiene instituciones en categoría D. Adicionalmente, el 21% de sus instituciones se encuentra en categoría A y más del 62% en categoría B. En contraste, la provincia de Rionegro tiene la mayoría de sus planteles educativos ubicados en las categorías C y D (Más del 93%) y no tiene instituciones en las categorías A+ y A.

PROVINCIA/CATEGORÍA	No. I.E.D.					% I.E.D. POR CATEGORÍA				
	A+	A	B	C	D	A+	A	B	C	D
ALMEIDAS			11	5	1	0,00%	0,00%	64,71%	29,41%	5,88%
ALTO MAGDALENA			2	7	4	0,00%	0,00%	15,38%	53,85%	30,77%
BAJO MAGDALENA			4	6	1	0,00%	0,00%	36,36%	54,55%	9,09%
GUALIVÁ			14	9	5	0,00%	0,00%	50,00%	32,14%	17,86%
GUAVIO		1	10	11	8	0,00%	3,33%	33,33%	36,67%	26,67%
MAGDALENA CENTRO			2	7	5	0,00%	0,00%	14,29%	50,00%	35,71%
MEDINA			2	1		0,00%	0,00%	66,67%	33,33%	0,00%
ORIENTE		3	10	13	2	0,00%	10,71%	35,71%	46,43%	7,14%
RÍONEGRO			2	13	14	0,00%	0,00%	6,90%	44,83%	48,28%
SABANA CENTRO	2	7	20	3		6,25%	21,88%	62,50%	9,38%	0,00%
SABANA OCCIDENTE			7	5	1	0,00%	0,00%	53,85%	38,46%	7,69%

SOACHA			3	2		0,00%	0,00%	60,00%	40,00%	0,00%
SUMAPAZ		2	7	10	2	0,00%	9,52%	33,33%	47,62%	9,52%
TEQUENDAMA		3	14	12	2	0,00%	9,68%	45,16%	38,71%	6,45%
UBATÉ		2	8	11	3	0,00%	8,33%	33,33%	45,83%	12,50%
TOTAL	2	18	116	115	48	0,67%	6,02%	38,80%	38,46%	16,05%

2.4. Tabla 15. Clasificación de I.E.D. oficiales por provincia-Municipios no certificados en Cundinamarca
Fuente: Elaboración propia. Datos tomados del ICFES

3.4.7 Resultados nivel municipal

Dentro del análisis municipal se observa que el municipio de Cajicá tiene más del 62% de sus instituciones educativas departamentales en las categorías A y A+ y ninguna en nivel C y D. Asimismo, Fúquene y Tocancipá tienen todas sus instituciones en categoría A y B y ninguna en las categorías inferiores. En contraste, municipios como Beltrán, La Peña, Nariño, Paime, Pandi y Yacopí tienen todas o la mayoría de sus instituciones educativas ubicadas en la categoría D.

A continuación, se presenta la información más detallada para realizar análisis específico por municipio.

MUNICIPIO	No. I.E.D.					% I.E.D. POR CATEGORIA				
	A+	A	B	C	D	A+	A	B	C	D
AGUA DE DIOS				1		0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%
ALBÁN			2			0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%
ANAPOIMA			1	2		0,00%	0,00%	33,33%	66,67%	0,00%
ANOLAIMA			2	2		0,00%	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%
ARBELÁEZ		1	1	1		0,00%	33,33%	33,33%	33,33%	0,00%
BELTRÁN					2	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
BITUIMA			1			0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%
BOJACÁ				1		0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%
CABRERA				1		0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%
CACHIPAY			1	1		0,00%	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%
CAJICA	2	3	3			25,00%	37,50%	37,50%	0,00%	0,00%
CAPARRAPI			1	3	1	0,00%	0,00%	20,00%	60,00%	20,00%
CAQUEZA		1	2	2		0,00%	20,00%	40,00%	40,00%	0,00%
CARMEN DE CARUPA			1		1	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%	50,00%
CHAGUANI				1		0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%
CHIPAQUE		1			1	0,00%	50,00%	0,00%	0,00%	50,00%
CHOACHI			3	1		0,00%	0,00%	75,00%	25,00%	0,00%
CHOCONTA			2			0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%
COGUA		2	2	1		0,00%	40,00%	40,00%	20,00%	0,00%
COTA			2			0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%
CUCUNUBA			2	2		0,00%	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%
EL COLEGIO			3	1		0,00%	0,00%	75,00%	25,00%	0,00%
EL PEÑON				1	1	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%

EL ROSAL			2			0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%
FOMEQUE			2	1		0,00%	0,00%	66,67%	33,33%	0,00%
FOSCA		1		2		0,00%	33,33%	0,00%	66,67%	0,00%
FUQUENE		1	1			0,00%	50,00%	50,00%	0,00%	0,00%
GACHALA			1	1	2	0,00%	0,00%	25,00%	25,00%	50,00%
GACHANCIPA			1			0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%
GACHETA			2		1	0,00%	0,00%	66,67%	0,00%	33,33%
GAMA				1		0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%
GRANADA				1		0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%
GUACHETA				3	1	0,00%	0,00%	0,00%	75,00%	25,00%
GUADUAS			1	2		0,00%	0,00%	33,33%	66,67%	0,00%
GUASCA			5			0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%
GUATAQUI				1	1	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%
GUATAVITA		1		1		0,00%	50,00%	0,00%	50,00%	0,00%
GUAYABAL DE SIQUIMA				2		0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%
GUAYABETAL				1		0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%
GUTIERREZ				2	1	0,00%	0,00%	0,00%	66,67%	33,33%
JERUSALÉN			1			0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%
JUNÍN				2	3	0,00%	0,00%	0,00%	40,00%	60,00%
LA CALERA			2	2		0,00%	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%
LA MESA		2	3	1		0,00%	33,33%	50,00%	16,67%	0,00%
LA PALMA				2	2	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%
LA PEÑA			1		3	0,00%	0,00%	25,00%	0,00%	75,00%
LA VEGA			2		1	0,00%	0,00%	66,67%	0,00%	33,33%
LENGUAZAQUE			2	1	1	0,00%	0,00%	50,00%	25,00%	25,00%
MACHETA			1		1	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%	50,00%
MADRID			4			0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%
MANTA			1			0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%
MEDINA			1			0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%
NARIÑO					1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
NEMOCÓN			1	1		0,00%	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%
NILO			1	2		0,00%	0,00%	33,33%	66,67%	0,00%
NIMAIMA				2		0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%
NOCAIMA			2			0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%
PACHO			1	5		0,00%	0,00%	16,67%	83,33%	0,00%
PAIME					1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
PANDI					1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
PARATEBUENO			1	1		0,00%	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%
PASCA		1		1		0,00%	50,00%	0,00%	50,00%	0,00%
PUERTO SALGAR			2	1		0,00%	0,00%	66,67%	33,33%	0,00%
PULI				1		0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%
QUEBRADANEGRA			2			0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%
QUETAME			1	1		0,00%	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%
QUIPILE				3	1	0,00%	0,00%	0,00%	75,00%	25,00%
RICAUARTE				1		0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%
SAN ANTONIO DE TEQUENDAMA		1		1		0,00%	50,00%	0,00%	50,00%	0,00%
SAN BERNARDO			3	2	1	0,00%	0,00%	50,00%	33,33%	16,67%

SAN CAYETANO				3	1	0,00%	0,00%	0,00%	75,00%	25,00%
SAN JUAN DE RIO SECO				3	3	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%
SASAIMA			1	2		0,00%	0,00%	33,33%	66,67%	0,00%
SESQUILE			2	1		0,00%	0,00%	66,67%	33,33%	0,00%
SIBATE			3	2		0,00%	0,00%	60,00%	40,00%	0,00%
SILVANIA			1	2		0,00%	0,00%	33,33%	66,67%	0,00%
SIMIJACA			1			0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%
SOPO		1	2	1		0,00%	25,00%	50,00%	25,00%	0,00%
SUBACHOQUE			1		1	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%	50,00%
SUESCA			2	2		0,00%	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%
SUPATA			1	1		0,00%	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%
SUSA				1		0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%
SUTATAUSA			1			0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%
TABIO			4			0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%
TAUSA				2		0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%
TENA			2			0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%
TENJO			3			0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%
TIBACUY			1	2		0,00%	0,00%	33,33%	66,67%	0,00%
TIBIRITA				1		0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%
TOCAIMA				2	2	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%
TOCANCIPÁ		1	2			0,00%	33,33%	66,67%	0,00%	0,00%
TOPIAPI				1	2	0,00%	0,00%	0,00%	33,33%	66,67%
UBALA				4	2	0,00%	0,00%	0,00%	66,67%	33,33%
UBAQUE			2	1		0,00%	0,00%	66,67%	33,33%	0,00%
UBATE		1		2		0,00%	33,33%	0,00%	66,67%	0,00%
UNE				2		0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%
UTICA				1		0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%
VENECIA (OSPINA PEREZ)			1			0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%
VERGARA			1	1	1	0,00%	0,00%	33,33%	33,33%	33,33%
VIANI			1			0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%
VILLAGOMEZ				1		0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%
VILLAPINZON			3	1		0,00%	0,00%	75,00%	25,00%	0,00%
VILLETA			2	2		0,00%	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%
VIOTA			2	1	1	0,00%	0,00%	50,00%	25,00%	25,00%
YACOPI			1		7	0,00%	0,00%	12,50%	0,00%	87,50%
ZIPACON				4		0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Total general	2	18	116	115	48	0,67%	6,02%	38,80%	38,46%	16,05%

2.5. Tabla 16. Clasificación I.E.D. oficiales por municipio-Municipios no certificados de Cundinamarca

Fuente: Elaboración propia. Datos tomados del ICFES

3.4.8 Análisis espacial

Interpretación de mapas

Los colores se relacionan con las categorías de clasificación de la siguiente manera.

- A+/A
- B
- C
- D

Los tamaños de la simbología se relacionan con el número de instituciones en dicha categoría, en este sentido, a mayor nivel de instituciones de una determinada categoría en el municipio, es más grande la simbología (circulo). Ej. El círculo más pequeño corresponde a 1 institución mientras el más grande evidencia la presencia de 7 I.E.D en el territorio.

Como se puede evidenciar en los mapas, la mayoría de los municipios cuenta con instituciones en las categorías C y D, mientras que son pocos los municipios que cuentan con instituciones en las categorías A+ y A. Respecto a la identificación de zonas estratégicas, el análisis espacial corrobora que las I.E.D de la categoría más alta se encuentran concentrados en la provincia de Sabana Centro, mientras que las I.E.D en categoría D tienen una importante concentración en la provincia de Rionegro. El análisis espacial permite priorizar zonas para las intervenciones de política pública educativa.

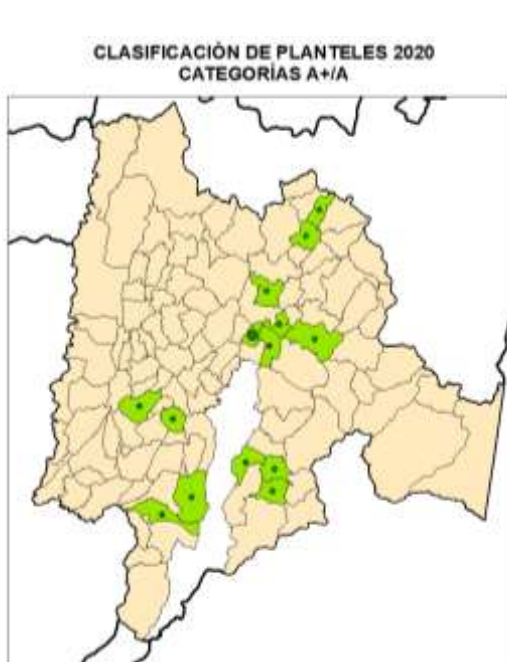
1.2. Figura 3. Interpretación de mapas. Fuente, dirección de calidad.

- Provincias

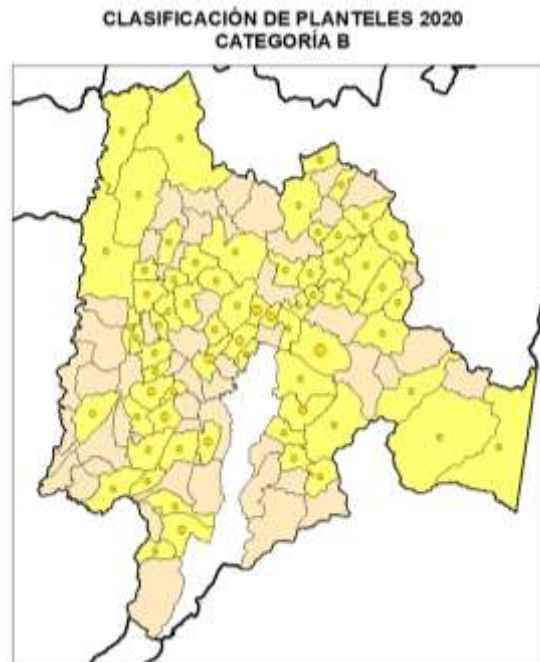




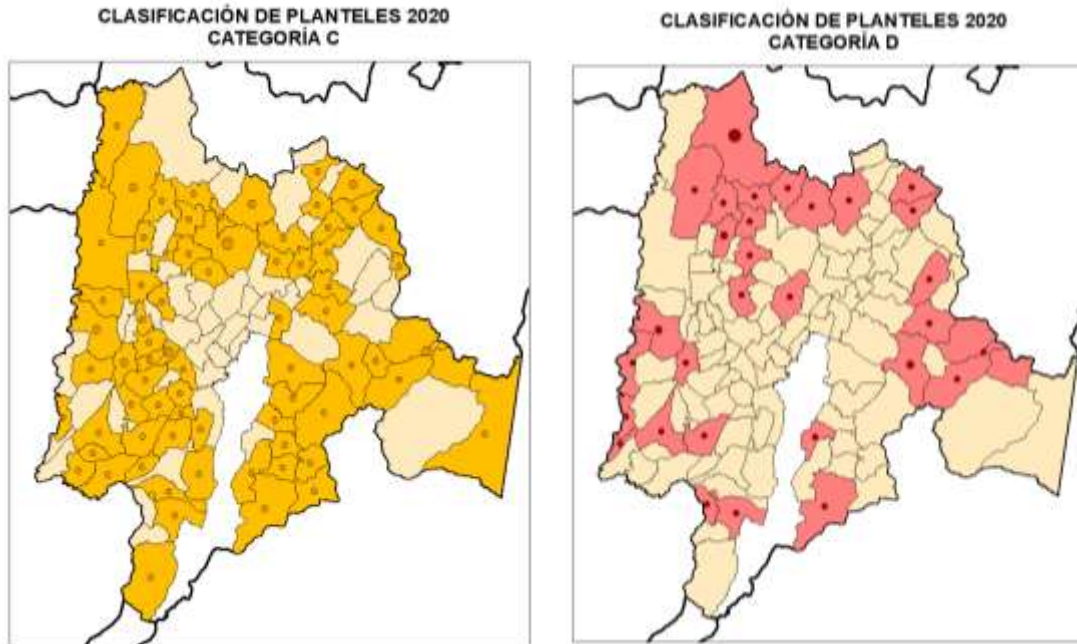
1.3. Figura 4. Mapa 1. Adaptado de: <https://rutasdelconflicto.com/especiales/Quipile/no-vive-pasado.html>



1.4. Figura 5. Mapa 2. Elaboración propia. Datos tomados del ICFES



1.5. Figura 6. Mapa 3. Elaboración propia. Datos tomados del ICFES



1.6. Figura 7. Mapa 4. Elaboración propia. Datos tomados del ICFES - 1.7. Figura 8. Mapa 5. Elaboración propia. Datos tomados del ICFES

3.4.9 Análisis niveles de desempeño entidad territorial Cundinamarca

Los niveles de desempeño son una descripción cualitativa que complementa los resultados cuantitativos. Se han definido cuatro niveles de desempeño para las pruebas de matemáticas, lectura crítica, ciencias naturales y sociales; mientras que para la prueba de inglés se definieron 5 niveles. Para interpretar los niveles debe tener en cuenta que:

- Los niveles de desempeño se obtienen con base al puntaje obtenido por prueba
- El nivel uno (1) es el más bajo y los niveles cuatro (4) y cinco (5) los más altos
- Los niveles se caracterizan por ser inclusivos, es decir que la descripción de un nivel incorpora las acciones descritas en todos los niveles anteriores

Niveles de desempeño - Rango de puntaje por prueba

Prueba/Nivel de desempeño	1	2	3	4
Lectura crítica	(0 - 35)	(36 - 50)	(51 - 65)	(66 - 100)
Matemáticas	(0 - 35)	(36 - 50)	(51 - 70)	(71 - 100)
Ciencias naturales	(0 - 40)	(41 - 55)	(56 - 70)	(71 - 100)
Sociales y competencias ciudadanas	(0 - 40)	(41 - 55)	(56 - 70)	(71 - 100)

Niveles de desempeño - Rango de puntaje en la prueba de inglés

Prueba/Nivel de desempeño	A-	A1	A2	B1	B+
Inglés	(0 - 47)	(48 - 57)	(58 - 67)	(68 - 78)	(79 - 100)

1.8. Figura 9. Niveles de desempeño. Fuente: Imagen tomada del ICFES

El Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación reporta el porcentaje (%) de estudiantes que se encuentran en cada nivel de desempeño para cada una de las pruebas y dicha información posibilita a las entidades territoriales: (1) identificar el estado de la capacidad de los estudiantes para resolver preguntas y problemas de distintos niveles de complejidad, (2) realizar análisis respecto al aprendizaje logrado por los estudiantes con miras a fijar metas para el mejoramiento de dichos aprendizajes y (3) realizar comparaciones entre distintos grupos de referencia (Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación, 2017).

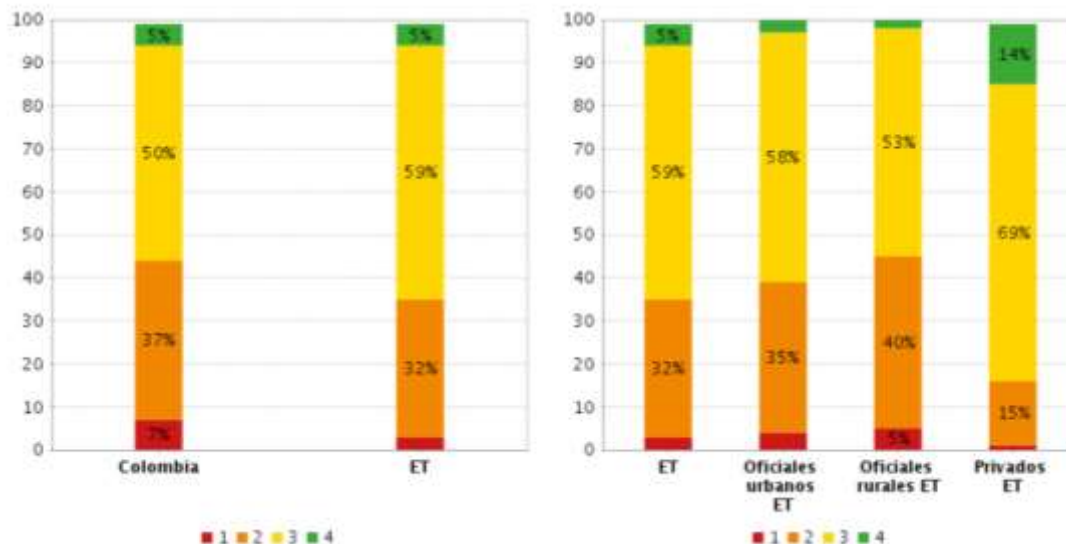
A continuación, se presenta el análisis de niveles de desempeño de los resultados de la prueba 2020-02.

3.4.9.1 Matemáticas

Analizando los resultados obtenidos para los municipios pertenecientes a la Secretaría de Educación de Cundinamarca se evidencia que, en comparación con el nivel nacional, la entidad territorial cuenta con menos porcentaje de estudiantes ubicados en niveles de desempeño 1 y 2 y más estudiantes ubicados en los niveles 3 y 4. Profundizando en los colegios oficiales se evidencia que la mayoría de estudiantes se encuentran en el nivel 3 de desempeño (58% en oficiales urbanos y 53% en oficiales rurales) y también en el nivel 2 de desempeño (35% oficiales urbanos y 40% oficiales rurales). Por lo anterior, respecto al área de matemáticas se deben reforzar competencias y mejorar aprendizajes relacionados con los niveles 3 y 4 de desempeño.

NIVEL	1	2	3	4
COLOMBIA	7%	37%	50%	5%
ENTIDAD TERRITORIAL C.	3%	32%	59%	5%
OFICIALES URBANOS	4%	35%	58%	3%
OFICIALES RURALES	5%	40%	53%	3%
PRIVADOS	1%	15%	69%	14%

2.6. Tabla 17. Niveles de desempeño matemáticas.
 Fuente: Elaboración propia. Datos tomados del ICFES



1.6. Gráfico 7. Niveles de desempeño matemáticas
 Fuente: Gráfico tomado del ICFES

NIVEL	PUNTAJE	DESCRIPCIÓN CUALITATIVA MATEMÁTICAS
4	71-100	Además de lo descrito en los niveles 1, 2 y 3, el estudiante que se ubica en este nivel resuelve problemas y justifica la veracidad o falsedad de afirmaciones que requieren el uso de conceptos de probabilidad, propiedades algebraicas, relaciones trigonométricas y características de funciones reales. Lo anterior, en contextos principalmente matemáticos o científicos abstractos.
3	51-70	Además de lo descrito en los niveles 1 y 2, el estudiante que se ubica en este nivel selecciona información, señala errores y hace distintos tipos de transformaciones y manipulaciones aritméticas y algebraicas sencillas; esto para enfrentarse a problemas que involucran el uso de conceptos de proporcionalidad, factores de conversión, áreas y desarrollos planos, en contextos laborales u ocupacionales, matemáticos o científicos, y comunitarios o sociales.
2	36-50	Además de lo descrito en el nivel 1, el estudiante que se ubica en este nivel es capaz de comparar y establecer relaciones entre los datos presentados, e identificar y extraer información local y global de manera directa. Lo anterior en contextos familiares o personales que involucran gráficas con escala explícita, cuadrícula o, por lo menos, líneas horizontales u otros formatos con poca información.
1	0-35	El estudiante que se ubica en este nivel probablemente puede leer información puntual (un dato, por ejemplo) relacionada con situaciones cotidianas y presentadas en tablas o gráficas con escala explícita, cuadrícula o, por lo menos, líneas horizontales.

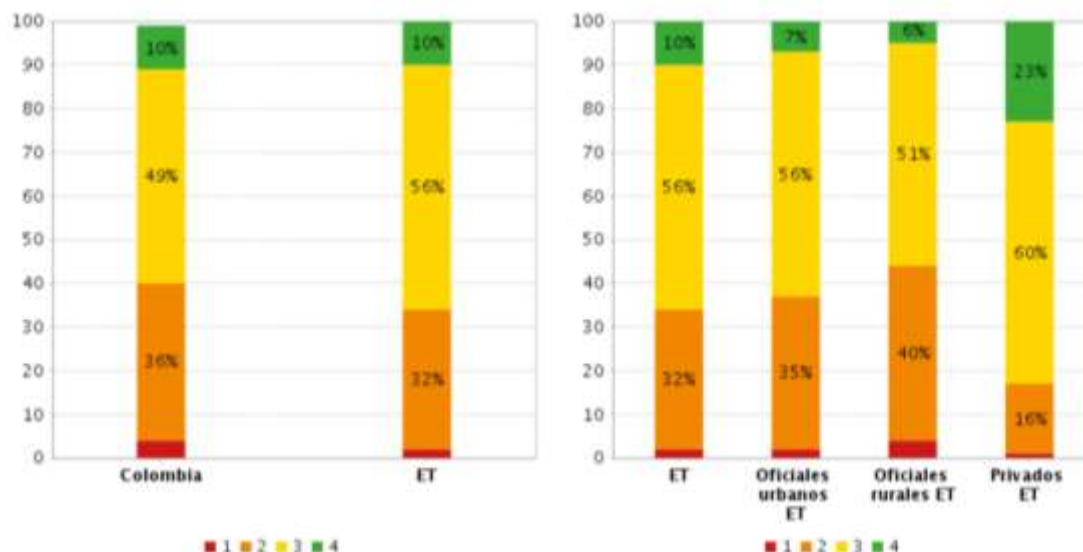
2.7. Tabla 18. Descripción niveles de desempeño matemáticas.
 Fuente: Dirección de Calidad Educativa. Información tomada del ICFES

3.4.9.2 Lectura crítica

En el área de lectura crítica se identifica que en la entidad territorial certificada cuenta con menor porcentaje de estudiantes ubicados en los niveles de desempeño 1 y 2 respecto el nivel nacional y con mayor porcentaje de estudiantes ubicados en el nivel de desempeño 3. Respecto a los colegios oficiales se observa que la mayor proporción de estudiantes se encuentra en el nivel de desempeño 3 (56% oficiales urbanos y 51% oficiales rurales), seguidamente el nivel de desempeño 2 (35% oficiales urbanos y 40% oficiales rurales). En este sentido, es importante fijar metas de mejoramiento en cuanto a las competencias evaluadas en los niveles 3 y 4.

NIVEL	1	2	3	4
COLOMBIA	4%	36%	49%	10%
ENTIDAD TERRITORIAL C.	2%	32%	56%	10%
OFICIALES URBANOS	2%	35%	56%	7%
OFICIALES RURALES	4%	40%	51%	6%
PRIVADOS	1%	16%	60%	23%

2.8. Tabla 19. Niveles de desempeño lectura crítica.
 Fuente: Elaboración propia. Datos tomados del ICFES



1.7. Gráfico 8. Niveles de desempeño lectura crítica Fuente: Gráfico tomado del ICFES

NIVEL	PUNTAJE	DESCRIPCIÓN CUALITATIVA LECTURA CRÍTICA
4	66-100	Además de lo descrito en los niveles 1, 2 y 3, el estudiante que se ubica en este nivel reflexiona a partir de un texto sobre la visión de mundo del autor (costumbres, creencias, juicios, carácter ideológico-político y posturas éticas, entre otros). Asimismo, da cuenta de elementos paratextuales significativos presentes en el texto. Finalmente, valora y contrasta los elementos mencionados.
3	51-65	Además de lo descrito en los niveles 1 y 2, el estudiante que se ubica en este nivel interpreta información de textos al inferir contenidos implícitos y reconocer estructuras, estrategias discursivas y juicios valorativos.

2	36-50	Además de lo que logra hacer en el nivel 1, el estudiante que se ubica en este nivel comprende textos continuos y discontinuos de manera literal. Asimismo, reconoce información explícita y la relaciona con el contexto
1	0-35	El estudiante que se ubica en este nivel probablemente identifica elementos literales en textos continuos y discontinuos sin establecer relaciones de significado.

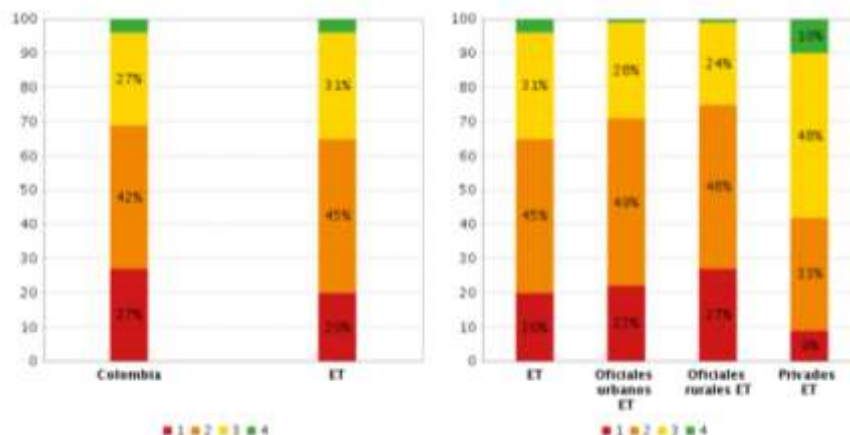
2.9. Tabla 20. Descripción niveles de desempeño lectura crítica. Fuente: Elaboración propia. Información tomada del ICFES

3.4.9.3 Ciencias Sociales y Ciudadanas

En el área de Ciencias Sociales se identifica que en la entidad territorial certificada cuenta con menor porcentaje de estudiantes ubicados en el nivel de desempeño 1 y mayor porcentaje ubicados en los niveles 2 y 3 en comparación con el nivel nacional. En cuanto a los colegios oficiales se observa que la mayor proporción de estudiantes se encuentra en el nivel de desempeño 2 (49% oficiales urbanos y 48% oficiales rurales), seguido del nivel de desempeño 3 (28% oficiales urbanos y 24% oficiales rurales). Es importante resaltar que el porcentaje de estudiantes ubicados en el nivel de desempeño 1 es alto en comparación con otras áreas (22% oficiales urbanos y 27% oficiales rurales), en este sentido se deben enfocar estrategias que permitan mejorar los aprendizajes de los estudiantes en esta área, iniciando desde el nivel 2 de desempeño.

NIVEL	1	2	3	4
COLOMBIA	27%	42%	27%	4%
ENTIDAD TERRITORIAL C.	20%	45%	31%	4%
OFICIALES URBANOS	22%	49%	28%	2%
OFICIALES RURALES	27%	48%	24%	1%
PRIVADOS	9%	33%	48%	10%

3. Tabla 21. Niveles de desempeño ciencias sociales. Fuente: Elaboración propia. Datos tomados del ICFES



1.8. Gráfico 9. Niveles de desempeño ciencias sociales Fuente: Gráfico tomado del ICFES

NIVEL	PUNTAJE	DESCRIPCIÓN CUALITATIVA CIENCIAS SOCIALES
-------	---------	---

4	71-100	Además de lo descrito en los niveles 1, 2 y 3, el estudiante que se ubica en este nivel conoce algunas disposiciones de la Constitución Política de Colombia que posibilitan la participación ciudadana y el control a los poderes públicos; analiza y compara enunciados, intereses y argumentos; y evalúa alternativas de solución a un problema. Este estudiante analiza situaciones a partir de conceptos básicos de las ciencias sociales o de contextos históricos y/ geográficos. A su vez, relaciona fuentes y políticas con modelos conceptuales, y valora los contenidos de una fuente.
3	56-70	Además de lo descrito en los niveles 1 y 2, el estudiante que se ubica en este nivel identifica prejuicios o intenciones contenidos en una afirmación y reconoce las dimensiones e intereses involucrados en un problema o alternativa de solución. Asimismo, identifica algunos conceptos básicos de las ciencias sociales y modelos conceptuales, y valora y contextualiza la información presentada en una fuente.
2	41-55	Además de lo descrito en el nivel 1, el estudiante que se ubica en este nivel reconoce deberes del Estado colombiano y situaciones de protección o vulneración de derechos en el marco del Estado social de derecho; identifica relaciones entre conductas de las personas y sus cosmovisiones; y reconoce las dimensiones presentes en una situación, problema, decisión tomada o propuesta de solución. Además, contextualiza fuentes y procesos sociales.
1	0-40	El estudiante que se ubica en este nivel podría reconocer algunos derechos ciudadanos en situaciones sencillas. Adicionalmente, podría reconocer factores que generan un conflicto e identificar creencias que explican algunos comportamientos.

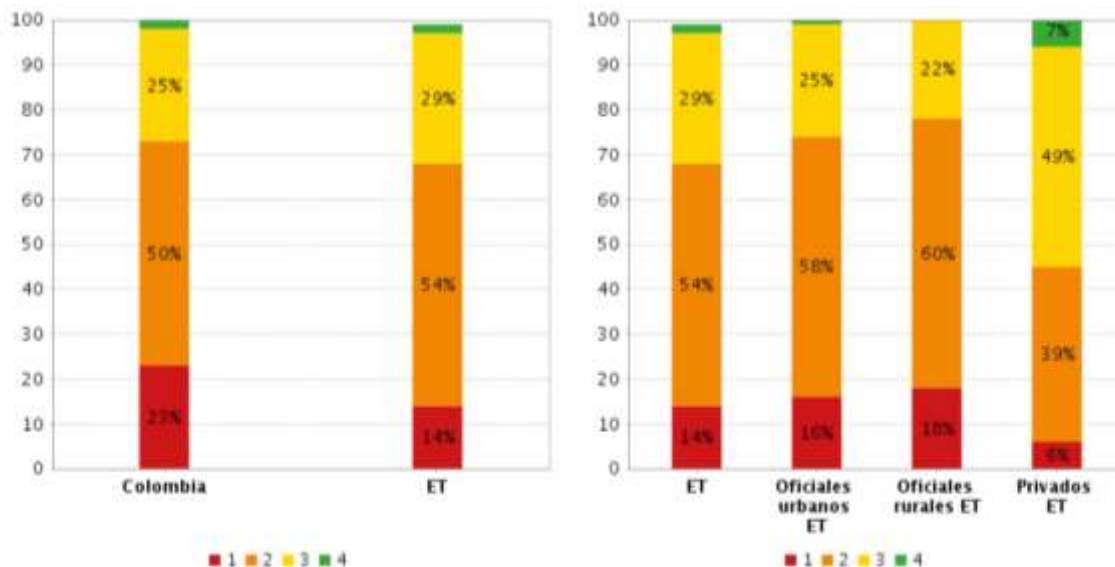
3.1. Tabla 22. Descripción niveles de desempeño ciencias sociales Fuente: Elaboración propia. Información tomada del ICFES

3.4.9.4 Ciencias naturales

En el área de Ciencias Naturales se identifica que en la entidad territorial certificada cuenta con menor porcentaje de estudiantes ubicados en el nivel de desempeño 1 y mayor porcentaje ubicados en los niveles 2 y 3 en comparación con el nivel nacional. Respecto a los colegios oficiales se observa que la mayor proporción de estudiantes se encuentra en el nivel de desempeño 2 (58% oficiales urbanos y 60% oficiales rurales), seguido del nivel de desempeño 3 (25% oficiales urbanos y 22% oficiales rurales). Es importante mencionar que en el nivel de desempeño 1 hay un porcentaje importante de estudiantes (16% oficiales urbanos y 18% oficiales rurales), lo anterior evidencia la importancia de trabajar estrategias en el área que permitan mejorar los aprendizajes de los estudiantes desde los niveles inferiores de desempeño.

NIVEL	1	2	3	4
COLOMBIA	23%	50%	25%	2%
ENTIDAD TERRITORIAL C.	14%	54%	29%	2%
OFICIALES URBANOS	16%	58%	25%	1%
OFICIALES RURALES	18%	60%	22%	1%
PRIVADOS	6%	39%	49%	7%

3.2. Tabla 23. Niveles de desempeño ciencias naturales. Fuente: Elaboración propia. Datos tomados del ICFES



1.9 Gráfico 10. Niveles de desempeño ciencias naturales Fuente: Gráfico tomado del ICFES

NIVEL	PUNTAJE	DESCRIPCIÓN CUALITATIVA CIENCIAS NATURALES
4	71-100	Además de lo descrito en los niveles 1, 2 y 3, el estudiante que se ubica en este nivel usa conceptos, teorías o leyes en la solución de situaciones problema que involucran procedimientos, habilidades, conocimientos y un lenguaje propio de las ciencias naturales.
3	56-70	Además de lo descrito en los niveles 1 y 2, el estudiante que se ubica en este nivel interrelaciona conceptos, leyes y teorías científicas con información presentada en diversos contextos, en los que intervienen dos o más variables, para hacer inferencias sobre una situación problema o un fenómeno natural.
2	41-55	Además de lo descrito en el nivel 1, el estudiante que se ubica en este nivel reconoce información suministrada en tablas, gráficas y esquemas de una sola variable independiente, y la asocia con nociones de los conceptos básicos de las ciencias naturales (tiempo, posición, velocidad, imantación y filtración).
1	0-40	El estudiante que se ubica en este nivel muy posiblemente alcanza a reconocer información explícita, presentada de manera ordenada en tablas o gráficas, con un lenguaje cotidiano y que implica la lectura de una sola variable independiente.

3.3. Tabla 24. Descripción niveles de desempeño ciencias naturales Fuente: Elaboración propia. Información tomada del ICFES

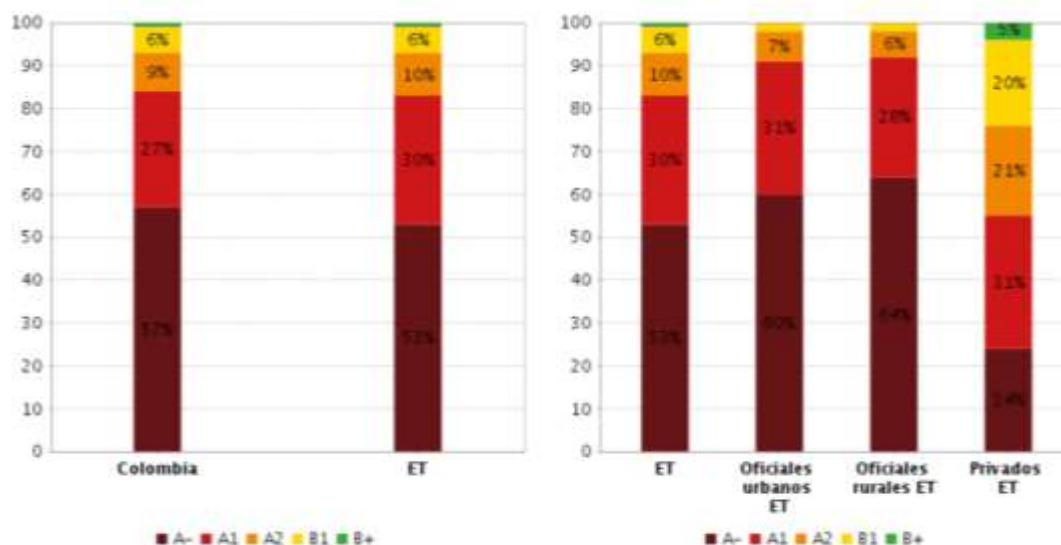
3.4.9.5 Inglés

En el área de inglés se evidencia que el porcentaje de estudiantes de la entidad territorial certificada ubicados en el nivel A- es inferior al porcentaje nacional para dicho nivel. Sin embargo, la proporción de estudiantes ubicados en los niveles inferiores (A-/A1) alcanza el 83%. En cuanto a las instituciones oficiales se evidencia que en la zona urbana el 91% se ubica en los niveles A- y A1 y en la zona rural el 92%. En este sentido, es importante

trabajar en estrategias educativas que permitan mejorar las competencias básicas de los estudiantes en el área.

NIVEL	A-	A1	A2	B1	B+
COLOMBIA	57%	27%	9%	6%	1%
ENTIDAD TERRITORIAL C.	53%	30%	10%	6%	1%
OFICIALES URBANOS	60%	31%	7%	2%	0%
OFICIALES RURALES	64%	28%	6%	2%	0%
PRIVADOS	24%	31%	21%	20%	5%

3.4 Tabla 25. Niveles de desempeño inglés. Fuente: Elaboración propia. Datos tomados del ICFES



2. Gráfico 11. Niveles de desempeño inglés Fuente: Gráfico tomado del ICFES

NIVEL	PUNTAJE	DESCRIPCIÓN CUALITATIVA INGLÉS
B+	79-100	El estudiante promedio clasificado en este nivel supera las preguntas de mayor complejidad de la prueba. Este estudiante, además de lo descrito en los niveles A-, A1, A2 y B1, probablemente puede comprender textos y discursos sobre temáticas abstractas, gracias a que posee un amplio vocabulario de lectura. Asimismo, el estudiante probablemente puede comunicarse en diferentes contextos generales o académicos de manera espontánea.
B1	68-78	Además de lo descrito en los niveles A-, A1 y A2, el estudiante que se clasifica en este nivel posee un amplio vocabulario para comprender textos de temáticas específicas que son de su interés personal. De igual manera, el estudiante en este nivel logra comunicarse con cierta seguridad en asuntos que le son poco habituales, y puede expresar y comprender diversas opiniones y actitudes.

A2	58-67	Además de lo descrito en los niveles A- y A1, el estudiante que se clasifica en este nivel puede comprender información específica en textos sencillos cotidianos, al igual que comunicarse mediante el uso de expresiones de uso diario para realizar y responder invitaciones, sugerencias, disculpas, etc.
A1	48-57	Además de lo descrito en el nivel A-, el estudiante que se clasifica en este nivel puede comprender situaciones comunicativas sencillas y concretas en las que se haga uso de expresiones básicas para proporcionar información personal, y fórmulas de saludo, despedida, indicaciones de lugares, etc.
A-	0-47	El estudiante promedio clasificado en este nivel probablemente puede comprender algunas oraciones simples como preguntas o instrucciones, y utilizar vocabulario básico para nombrar personas u objetos que le son familiares.

3.5 Tabla 26. Descripción niveles de desempeño inglés Fuente: Elaboración propia. Información tomada del ICFES

3.5 Planes de mejoramiento institucional – (Información tomada del Documento, “Planes de mejoramiento Institucional– Dirección de Calidad Educativa”)

A continuación se presenta una relación de los temas de formación docente, expuestos por algunas instituciones educativas departamentales a través de sus planes de mejoramiento Institucional. Las instituciones educativas reflejan necesidades de formación en temas de prácticas pedagógicas y metodologías, así como también en políticas de inclusión.

MUNICIPIO	INSTITUCIÓN EDUCATIVA	FORMACIÓN DOCENTE
ANOLAIMA	INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL INSTITUTO TÉCNICO OLGA SANTAMARÍA	TEMAS PERTINENTES AL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL
ARBELÁEZ	INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL RURAL ZARAGOZA	ENFOQUE METODOLÓGICO
BELTRÁN	INSTITUCIÓN EDUCATIVA RURAL DEPARTAMENTAL TÉCNICO AGROPECUARIO JAIME DE NARVÁEZ PAQUILÓ	INCLUSIÓN
CAPARRAPÍ	INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL RURAL DINDAL	BIENESTAR Y FELICIDAD
CARMEN DE CARUPA	INSTITUCIÓN EDUCATIVA RURAL DEPARTAMENTAL SAN JOSE	ENFOQUE METODOLÓGICO
CHOACHÍ	INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL EL HATO	EN ÁREAS DE INTERÉS
GACHALA	INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL BOCADEMORTE	EN RELACIÓN AL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL
GUASCA	INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL TÉCNICO COMERCIAL MARIANO OSPINA RODRIGUEZ	1. POLÍTICA DE INCLUSIÓN, CONSTRUCCIÓN PIAR 2. COMUNICACIÓN ASERTIVA 3. TRABAJO EN EQUIPO
GUATAVITA	INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL PIO XII	IDENTIFICAR ÁREAS DE FORMACIÓN
GUATAVITA	INSTITUCIÓN EDUCATIVA RURAL DEPARTAMENTAL JOSE GREGORIO SALAS	TEMAS DE INTERÉS DE LOS DOCENTES
GUAYABAL DE SIQUIMA	INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL EL TRIGO	EN RELACIÓN AL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

MUNICIPIO	INSTITUCIÓN EDUCATIVA	FORMACIÓN DOCENTE
LA CALERA	INSTITUCIÓN EDUCATIVA RURAL DEPARTAMENTAL EL SALITRE	BIENESTAR Y FELICIDAD - PERMA
LA MESA	INSTITUCIÓN EDUCATIVA RURAL DEPARTAMENTAL ERNESTO APARICIO JARAMILLO	POLÍTICA DE INCLUSIÓN
LENGUAZAQUE	INSTITUCIÓN EDUCATIVA RURAL DEPARTAMENTAL SIMÓN BOLÍVAR	1. POLÍTICA DE INCLUSIÓN
MEDINA	INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL ALONSO RONQUILLO	1. ÁREAS BÁSICAS PARA EL APRENDIZAJE 2. PRUEBAS SABER
MEDINA	INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL MESA DE LOS REYES	1. DISEÑO DE METODOLOGÍAS 2. ÁREAS BÁSICAS
PUERTO SALGAR	INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL POLICARPA SALAVARRIETA	PROGRAMA DE FELICIDAD
QUEBRADANEGRA	INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL LA MAGDALENA	ÁREAS DE INTERÉS
QUIPILE	INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL JOAQUÍN ALFONSO MEDINA	ATENCIÓN Y APOYO A ESTUDIANTES CON NEE
SUSA	INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL TISQUESUSA	TEMÁTICAS DE NECESIDAD PARA LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL
TIBACUY	INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL TÉCNICO COMERCIAL DE TIBACUY	TICS Y ÁREAS DE DESEMPEÑO
TOPAIPÍ	INSTITUCIÓN EDUCATIVA RURAL DEPARTAMENTAL EL NARANJAL	METODOLOGÍAS INNOVADORAS
UBALÁ	INSTITUCIÓN EDUCATIVA RURAL DEPARTAMENTAL MARCO FIDEL SUAREZ	QUEHACER PEDAGÓGICO
UBALÁ	INSTITUTO NACIONAL DE PROMOCIÓN SOCIAL DE UBALA	PRACTICAS PEDAGÓGICAS
UBAQUE	INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEPARTAMENTAL INSTITUTO TÉCNICO DE ORIENTE	EN RELACIÓN AL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL
VILLAGÓMEZ	COLEGIO DEPARTAMENTAL MISAEL GOMEZ	1. ÁREAS DE FORMACIÓN 2. SALUD OCUPACIONAL
YACOPI	INSTITUTO TÉCNICO AGROPECUARIO	EN ÁREAS DEL DESEMPEÑO

3.6. Tabla 27. Necesidades de formación, planes de mejoramiento. Fuente: Dirección de Calidad Educativa.

Se puede evidenciar en la anterior tabla que las necesidades de formación se enfocan de la siguiente manera, además se relacionan los municipios que coinciden con el tema de formación:

1. *Proyecto educativo Institucional*

- Anolaima
- Gachalá
- Guayabal de Siquima
- Ubaque

2. *Enfoque metodológico*

- Arbeláez
- Carmen de Carupa
- Medina

- Topaipí

3. *Inclusión*

- Beltrán
- Guasca
- La mesa
- Lenguaque

4. *Bienestar y felicidad*

- Caparrapí
- La calera

- Puerto Salgar

3.6 Acciones de formación docente en la dirección de calidad 2016 a 2020

3.6.1 Formación docente 2016

3.7. Tabla 28. Formación docentes 2016. Fuente: Dirección de Calidad Educativa.

FORMACIÓN DOCENTE 2016			
Tema de la formación		Institución de educación superior	Estudiantes atendidos
Diplomado en Innovación curricular en un modelo de equidad y felicidad, para docentes de primaria y educación física.		Universidad de Cundinamarca	
implementar el proceso de lectoescritura para el mejoramiento de la calidad académica de estudiantes de Cajica y Bituima.		Fundación Iberoamericana de comunidades virtuales	1069 estudiantes en cajica
Programa Todos a Aprender: Ruta de formación, acompañamiento, dotación de material pedagógico y aplicación de pruebas para mejorar los aprendizajes de los estudiantes de preescolar y primaria.	4294	MEN	90.000
Becas para la Excelencia Académica - MEN. Docentes y directivos docentes adelantan maestrías en universidades de alta calidad. Los programas están relacionados con Maestrías en Educación, Pedagogía, Evaluación educativa y educación ambiental.	296	Universidad Externado, Sabana, Santo Tomas, UDCA	
Implementación del Modelo Relacional a través de la construcción del proceso de caracterización, socialización y sensibilización.	561		15,275
Convenio de cooperación suscrito con el BBVA para la formación a docentes y estudiantes para el manejo adecuado del dinero, impactando su proyecto de vida e incentivándolos a la creación de proyectos productivos.	103	Gestión BBVA	9078
Proyecto Educativo Líderes Siglo XXI -Gestión de la Calidad en las IED	279	Fundación NUTRESA	
Curso virtual de inglés por niveles: Learn English Pathways, ofrecido por el	180	MEN- Colombia Bilingüe y el Consejo Británico. British Council	
Talleres de currículo sugerido de inglés y derechos básicos de aprendizaje secundaria.	377	Universidad de Cundinamarca	
Inmersión 4 días en CERCUN- Actividades en inglés, talleres para docentes.	30	Universidad de Cundinamarca	
Transición es una nota" inducción a docentes de las instituciones educativas para implementar el grado transición integral.	40	OEI	
Diplomado del Sistema de Responsabilidad Penal de Adolescentes (SRPA) -MEN-CONVIVENCIA	11	UPN	
Formación en Convivencia-	60	Alecoop	
TALLER PAPEL DE LA LECTURA Y LA ESCRITURA EN EL APRENDIZAJE	45	MEN	
Jornada de divulgación Saber 3,5,9 y11	479	ICFES	
TOTAL DOCENTES FORMADOS 2016	7343		

3.6.2 Formación docente 2017

3.8. Tabla 29. Formación docentes 2017. Fuente: Dirección de Calidad Educativa.

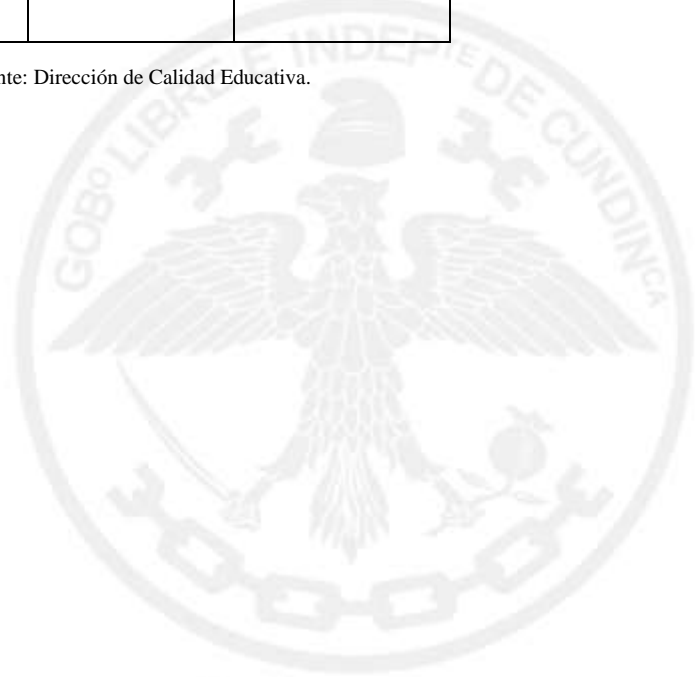
META 112. IMPARTIR PROGRAMAS DE FORMACIÓN DIRIGIDOS AL FORTALECIMIENTO DE LA LABOR DOCENTE Y ACTUALIZACIÓN DISCIPLINAR A 3.000 DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS 283 INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEPARTAMENTALES. AÑO 2017		
Tema de la formación	Docentes atendidos	Institución de educación superior
Diplomado en Innovación curricular en un modelo de equidad y felicidad, para docentes de primaria y educación física.	386	Universidad de Cundinamarca
Proyecto Comunidades de Aprendizaje, basado en actuaciones educativas de éxito, ayuda al mejorar los desempeños de los estudiantes y la convivencia escolar, en 13 instituciones	172	Empresarios por la Educación-Fundación Natura-Asocollfiores

educativas departamentales de 6 municipios del departamento.		
Programa Conéctate con la Educación - formación y acompañamiento docentes de lenguaje y matemáticas, pensamiento matemático y producción textual (preescolar y primaria)	135	Fundación Enel Colombia
Docentes y directivos docentes adelantan maestrías en: Educación, Docencia de la Matemática y Tic aplicadas a la Educación. Contrato entre departamento-Secretaría de Educación-Universidad Pedagógica Nacional.	75	Universidad Pedagógica Nacional.
Maestrías Programa Becas para la Excelencia Académica, del Ministerio de Educación nacional. Los programas se vienen adelantando desde el 2015.	290	Ministerio de Educación Nacional-Secretaría de Educación de Cundinamarca.
Programa de Formación Permanente de Docentes- PFPD, ambientes de aprendizaje mediados por las TIC. Contrato entre departamento y UNIMINUTO.	16	UNIMINUTO
Proyecto Educativo Líderes Siglo XXI, para la gestión de la calidad de las instituciones educativas. Gestión de la Fundación Nutresa.	121	Fundación NUTRESA
Encuentro de Rectores "Gestión y Liderazgo"	256	UNISABANA
Formación Modelo pedagógico Relacional	582	FONTAN
Formación de docentes en metodología para la enseñanza del inglés y nivel de lengua que permitieron fortalecer los procesos académicos y pedagógicos en las IED del departamento	392	UDEC
Formación de docentes de primaria talleres de metodología CLIL (Content and language integrated learning)	120	UDEC
Encuentro Orientadores EL FORTALECIMIENTO DE LA ORIENTACIÓN ESCOLAR PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LOS ENTORNOS EDUCATIVOS SEGUROS Y PACÍFICOS.	85	COLSUBSIDIO
TOTAL DOCENTES FORMADOS 2017 EN DIFERENTES PROGRAMAS	2630	

3.6.3 Formación docente 2018

PROYECCIÓN FORMACIÓN 2018			
Tema de la formación	Docentes atendidos	Institución de educación superior	Estudiantes atendidos
Curso virtual en Matemáticas	90	UNIANDES	1.800
PFPD estrategias para la comprensión y producción de textos desde las líneas de lectura, escritura y oralidad	40	UIMINUTO	800
Diplomado en Gestión Educativa y liderazgo pedagógico	100	Por definir	
Formación en Lenguaje y dotación de material didáctico	100	Por definir	2.000
Maestrías con recursos de Regalias- Ciencia Tecnología e Innovación- MEN-Colciencias	100	Unisabana Santo Tomas UPN Externado de Colombia	
TOTAL DOCENTES FORMADOS 2018 EN DIFERENTES PROGRAMAS	430		4.600

3.9. Tabla 30. Formación docentes 2018. Fuente: Dirección de Calidad Educativa.



3.6.4 Formación docente 2019

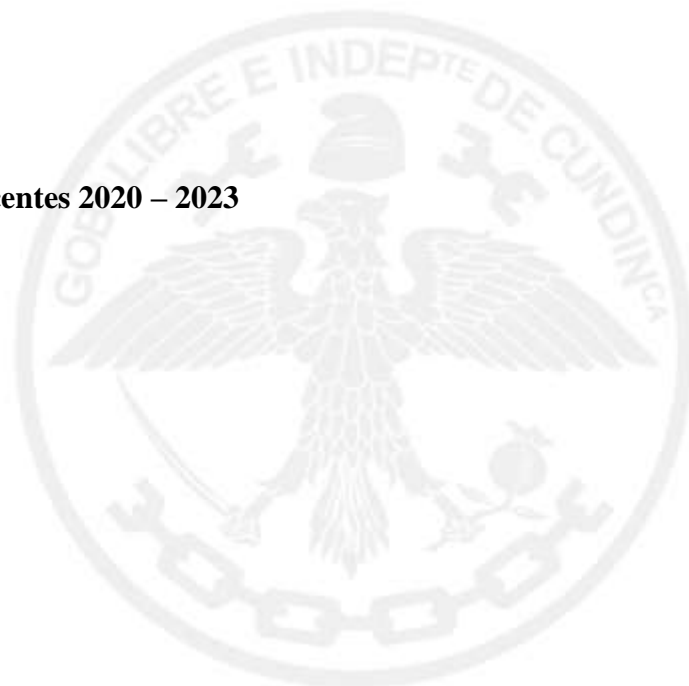


FORMACIÓN DOCENTES 2019	
TEMA DE FORMACIÓN	INSTITUCIONES EDUCATIVAS ATENDIDAS
<p>Durante la vigencia 2019, se llevó a cabo la implementación de la primera y segunda etapa de la innovación curricular con enfoque de psicología positiva en 268 instituciones educativas oficiales del departamento, haciendo entrega a todas las instituciones educativas de la canasta educativa de felicidad compuesta por recursos textuales; recursos audiovisuales (videos ilustrativos) y recursos tecnológicos (sitio WEB, Aula Virtual y APP Off-line; así mismo se realizó la sensibilización del 100% de instituciones educativas, frente a la innovación, quienes hicieron su autoevaluación de cara a la propuesta diseñada; logrando mantenerse firmes en el proceso 268 instituciones educativas, de las cuales 259 construyeron sus planes de mejoramiento institucional y 247 elaboraron sus acuerdos de armonización de la innovación al Proyecto Educativo Institucional; a través de estos acuerdos las Instituciones educativas establecen formalmente su compromiso para continuar consolidando y apropiando la implementación de la innovación en toda su comunidad educativa.</p>	<p>268 Instituciones educativas oficiales del departamento, de las cuales 259 construyeron sus planes de mejoramiento institucional y 247 elaboraron sus acuerdos de armonización de la innovación al Proyecto Educativo Institucional.</p>

4. Tabla 31. Formación docentes 2019. Fuente: Dirección de Calidad Educativa.

Para los procesos de formación del año 2020 al 2023 se cuenta con un plan operativo en el cual se proyectan, tanto los programas de formación actuales, como también lo que se espera realizar en los años próximos frente a cada una de las metas y enfoques de formación. Dicho plan operativo se presenta a continuación:

3.6.5 Plan operativo del plan territorial de docentes 2020 – 2023



4.1. Tabla 32. Plan operativo formación docente 2020-2023. Fuente: Dirección de Calidad Educativa.

PLAN OPERATIVO - PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DE DOCENTE – 2020 / 2023											
No. meta Plan Desarrollo	Descripción Meta en el Plan de desarrollo departamental	Indicador	Estrategias	Meta de formación 2020-2023	Ejecutado 2020	Acciones desarrolladas 2020	Programado 2021	Ejecutado 2021	Acciones desarrolladas 2021	Programado 2022	Programado 2023
37 y 38	<p>37. Actualizar a 6.000 directivos docentes y docentes de las instituciones educativas departamentales en conocimientos disciplinares, prácticas pedagógicas, competencias socio emocionales y de gestión.</p> <p>38. Implementar la “Escuela de Rectores”.</p>	No. Directivos docentes y docentes formados	Formación de docentes y directivos docentes en diferentes áreas del conocimiento y educación a través de talleres, diplomados, etc.	6000	443	<p>Principios y valores para la vida y el trabajo. En el marco del programa Cultura de la Contribución en la Escuela.</p> <p>2 formación de 167 docentes por medio del programa STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, por sus siglas en inglés), esto por medio del Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Computadores para Educar y el Ministerio de Educación Nacional en conjunto con la Universidad Tecnológica de Pereira quien lidera el curso de formación docente.</p> <p>3 A través de La Escuela de Rectores (directivos docentes) de Cundinamarca, se realizó proceso de formación a 244 directivos docentes del departamento de Cundinamarca, en Liderazgo Directivo.</p>	3574	3532	<p>1 En alianza con la DIAN y el SENA 21 docentes se formaron en Desarrollo de habilidades, principios y valores para la vida y el trabajo. En el marco del programa Cultura de la Contribución en la Escuela.</p> <p>2 A través del proyecto MIMI (Mi casa Mi escuela) se formaron 3.511 docentes en componente pedagógico: abordando temas de Planeación, Flexibilización curricular, Práctica Pedagógica y Evaluación.</p>	1583	400
78 y 80	78. Actualizar en el 100% de instituciones educativas departamentales de los municipios no certificados del departamento los	No. de docentes orientadores y líderes de convivencia escolar	La Secretaría de educación en articulación con la Asociación Colombiana de Exportadores de Flores – ASOCOLFLORES, en el	350	78	Se realizaron 6 talleres de formación para facilitar el crecimiento personal y profesional de los equipos de trabajo, en pro de mejorar competencias, habilidades y capacidades, más aún durante la época de trabajo en casa. Temas de los talleres: El Conflicto es Natural Ofensas, Trampas y Otras Violencias Reglas para Cultivar la Paz Escuchar,	100			100	100

	manuales y comités de convivencia escolar. 80. Implementar en 161 instituciones educativas del departamento la estrategia "Escuela de Familia".	capacitados	marco del programa "Cultivemos la paz en familia", genero un proceso de formación para los orientadores y líderes de convivencia escolar.			escuchar, escuchar Palabra y Poder La vida de Todos Los días					
86	Entrenar al 100% de los estudiantes de los grados once de las instituciones educativas departamentales, priorizados según los resultados de las pruebas SABER.	No. De docentes formados		60	0	N/A	20	27	3. Mediante convenio Secretaría de Educación y la alianza (universidad de la Salle, universidad Pedagógica tecnológica de Colombia y la universidad Antonio Nariño). 27 docentes se encuentran cursando diplomado en Fortalecimiento de competencias en la educación media.	20	20
87	Implementar estrategias de bilingüismo en el 100% de las instituciones educativas departamentales de los municipios no certificados del departamento.	No. de docentes acompañados en el proceso de enseñanza del idioma inglés como segunda lengua.	Formación y acompañamiento a las instituciones educativas departamentales para docentes de primaria y secundaria, a través de talleres, clubes de conversación. Etc.	400	291	Realizados por el equipo técnico de bilingüismo de manera virtual, en los cuales se compartieron experiencias exitosas y metodologías de enseñanza - aprendizaje de una segunda lengua (Inglés). 2. Taller "Engaging English Teaching at School: Curriculum and Assessment" para docentes de Ingles. 120 docents	100	98	1. Taller para docentes: "Fortalecimiento en lengua extranjera", socialización de estrategias y acciones a implementar en el año 2021 teniendo en cuenta los conceptos legales que rigen el Plan de Bilingüismo Departamental. en cuanto a la enseñanza y aprendizaje del inglés como segunda lengua. 98 docentes	100	100

93 y 94	<p>93. Brindar atención integral en educación inicial a 5.000 niños de las instituciones educativas departamentales de los municipios no certificados.</p> <p>94. Brindar atención integral en educación inicial a 4.000 menores de 5 años en zonas urbanas, rurales y rurales dispersas de los municipios no certificados.</p>	No. Docentes formados en atención a la primera infancia	Formación de docentes de atención a la primera infancia (talleres, encuentros, diplomados)	120	38	En alianza con Colsubsidio se realizaron: Taller: Cualificación Componente Pedagógico y Desarrollo infantil Taller: Cualificación Componente Familia Comunidad y Redes. Taller: Cualificación Componente Salud y Nutrición Cursos virtuales Inducción Corporativa - Manejo Del Covid-19	30			30	30
209	Formar a 1.000 docentes y directivos en el uso y apropiación de las nuevas tecnologías para la producción de contenidos pedagógicos.	No. Docentes y directivos formados en el uso y apropiación de las nuevas tecnologías.	Formación de docentes y directivos docentes en el uso y apropiación de las nuevas tecnologías, que les permita tener mejores herramientas para el manejo de las TIC.	1000	600	Formación de 600 docentes y directivos docentes, en el uso y apropiación de las nuevas tecnologías, con apoyo del MINTIC, donde se fortaleció la educación virtual, que permitirá a los docentes tener mejores herramientas para el manejo de las TIC.	100			100	200
	Programa para la Excelencia docente y académica Todos a Aprender	No. De docentes formados	Contribuir al desarrollo integral y el aprendizaje de los niños y las niñas desde la educación inicial y a lo largo de la básica primaria a través del fortalecimiento de las prácticas pedagógicas de los docentes, particularmente en las áreas de Lenguaje y Matemáticas.	400	141	<p>1 Formación y acompañamiento los docentes de educación inicial y básica primaria para fortalecer sus prácticas pedagógicas en el marco de la alternancia.</p> <p>2 Charlas y talleres para directivos y docentes para promover el uso de los resultados de "Evaluar para Avanzar" en el diseño de estrategias pedagógicas pertinentes.</p>	100	138	<p>1 Formación y acompañamiento los docentes de educación inicial y básica primaria para fortalecer sus prácticas pedagógicas en el marco de la alternancia.</p> <p>2 Charlas y talleres para directivos y docentes para promover el uso de los resultados de "Evaluar para Avanzar" en el diseño de estrategias pedagógicas pertinentes.</p>	100	100

3.7 Evaluación de docentes y directivos docentes - (Información tomada del documento, “Análisis y uso de resultados de las evaluaciones de docentes y directivos docentes de establecimientos educativos oficiales 2020” – Dirección de Calidad Educativa”)

La Constitución Política de Colombia establece en el artículo 67 el derecho fundamental a la educación y le asigna el deber al Estado de velar por la calidad del servicio educativo. Asimismo, el artículo 68 dispone que “La enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica. La Ley garantiza la profesionalización y dignificación de la actividad docente”. En desarrollo de este mandato, la Ley General de Educación (Ley 115 de 1994) dispuso en sus artículos 80 y 82 que la evaluación de docentes y directivos docentes hace parte de un sistema de evaluación de la calidad educativa.

Para el año 2002 mediante el Decreto Ley 1278 se expidió el Estatuto de Profesionalización Docente, el cual regula distintos temas, entre estos lo concerniente a la evaluación docente, incluyendo aspectos como: los tipos de evaluación, los objetivos, principios y alcance de la evaluación entre otros (Ver capítulo IV del Decreto- Ley). Finalmente, el Decreto 3782 promulgado el 2 de octubre de 2007, definió los aspectos relativos a la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes, que hayan ingresado al servicio educativo estatal de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1278 de 2002, que hayan superado el periodo de prueba y laborado en el establecimiento educativo, en forma continua o discontinua, un término igual o superior a tres (3) meses.

Como se evidencia, la evaluación de desempeño de docentes y directivos docentes se encuentra fundamentada en normas de rango constitucional y legal que tienen por finalidad garantizar a los ciudadanos el acceso a una educación de calidad.

3.7.1 ¿A quiénes se evalúa?

Son objeto de evaluación de desempeño laboral los docentes y directivos docentes que ingresaron al servicio educativo estatal según lo establecido en el Decreto Ley 1278 de 2002, superaron la evaluación de periodo de prueba, han sido nombrados en propiedad y llevan mínimo tres (3) meses, continuos o discontinuos, laborando en un establecimiento educativo. Los docentes a que hace referencia este apartado pueden estar trabajando en cualquier nivel de educación: preescolar, básica primaria, básica secundaria o media y los directivos pueden ser rectores, coordinadores o directores rurales.

3.7.2 ¿Qué se evalúa?

La evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes se ha diseñado desde un enfoque de competencias, lo anterior implica una mirada más integral de las personas, que vincula sus características personales con su desempeño laboral y con los resultados en su trabajo, promoviendo el reconocimiento de los logros y aportes individuales.

Una competencia se puede definir como una característica intrínseca de un individuo (por lo tanto, no es directamente observable) que se manifiesta en su desempeño particular en contextos determinados. Para la evaluación de desempeño se definieron diferentes competencias, para cada una de las cuales se identificó un conjunto de actuaciones intencionales relacionadas con un desempeño de calidad y con resultados, que permiten observar y valorar el desempeño sobre la base de criterios comunes. Específicamente, en la evaluación de docentes y directivos docentes se tienen en cuenta 2 tipos de competencias: **funcionales y comportamentales**. Las primeras corresponden al desempeño de las responsabilidades específicas del cargo de docente o directivo docente, definidas en la ley y los reglamentos; las segundas se refieren a las actitudes, los valores, los intereses, las motivaciones y las características de personalidad con que los educadores cumplen sus funciones. Las competencias comportamentales se clasifican según el área de gestión y son distintas para los docentes y los directivos pues responden a las particularidades de cada cargo; en contraste, las competencias comportamentales son transversales a todas las áreas de gestión y son comunes a directivos docentes y docentes. Por último, las competencias funcionales representan 70% del total de la evaluación mientras que las comportamentales representan el 30%. A continuación, se presentan las competencias:

COMPETENCIA COMPORTAMENTALES
<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Comunicación y relaciones interpersonales • Trabajo en equipo • Negociación y mediación • Compromiso social e institucional • Iniciativa • Orientación al logro

4.2. Tabla 33. Competencias Comportamentales evaluación docente Fuente: Información tomada de dirección de personal docente

ÁREA DE GESTIÓN	COMPETENCIAS FUNCIONALES DIRECTIVOS DOCENTES	COMPETENCIAS FUNCIONALES DOCENTES
DIRECTIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Planeación y organización directiva • Ejecución 	
ACADÉMICA	<ul style="list-style-type: none"> • Pedagógica y didáctica • Innovación y direccionamiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Dominio Curricular • Planeación y organización académica • Evaluación del aprendizaje • Pedagógica y didáctica
ADMINISTRATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de recursos • Gestión del talento humano 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de recursos • Seguimiento de procesos
COMUNITARIA	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación institucional • Interacción con la comunidad y el entorno 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación institucional • Interacción con la comunidad y el entorno

4.3. Tabla 34. Competencias Funciones directivos docentes Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas

En resumen, el desempeño laboral de docentes y directivos docentes depende de la evaluación de competencias que se manifiestan en resultados y actuaciones intencionales observables y cuantificables, relacionados con sus responsabilidades profesionales, que a su vez se derivan del propósito de su cargo dentro de la institución y aportan al cumplimiento de los objetivos misionales y organizacionales.

3.7.3 ¿Cómo se valoran los resultados?

CATEGORÍA DE DESEMPEÑO	PUNTAJE
Sobresaliente	Entre 90 y 100 puntos
Satisfactorio	Entre 60 y 89 puntos
No satisfactorio	Entre 1 y 59 puntos

4.4. Tabla 35. Categoría de Valoración de competencias
Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas.

La valoración de cada una de las competencias (con base en las contribuciones individuales y las actuaciones intencionales), así como el resultado final de la evaluación anual de desempeño laboral del docente o directivo docente, se expresarán en una escala cuantitativa de uno (1) a cien (100).

3.7.4 Análisis de resultados evaluación de docentes y directivos docentes

El objetivo es realizar el análisis de los resultados de las evaluaciones de período de prueba y desempeño anual a los directivos docentes y docentes de los grados de preescolar, primaria y secundaria en su gestión académica durante el año 2020, registrados en el Sistema HUMANO, de la Secretaría de Educación de Cundinamarca y que ingresaron al servicio educativo estatal según lo establecido en el Decreto Ley 1278 de 2002.

3.7.5 Caracterización de docentes y directivos docentes

NIVEL	No. EVALUADOS
Directivos docentes	276
Docentes	5.621
TOTAL	5.897

4.5. Tabla 36. Caracterización de docentes evaluados
Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas

A continuación, se presenta el análisis de los resultados de la evaluación aplicada a docentes y directivos docentes en su gestión académica durante el año 2020. Los datos utilizados provienen del sistema de información HUMANO, de la Secretaría de Educación de Cundinamarca y corresponden a los registros de **5.621 docentes y 276 directivos docentes** pertenecientes a las instituciones educativas oficiales de los 108 municipios no certificados del departamento.

3.7.6 Análisis directivos docentes

Los directivos docentes tienen la responsabilidad del funcionamiento de la organización escolar. Para ello, realizan actividades de dirección, planeación, coordinación, administración, orientación y programación en las instituciones educativas. Corresponde a los directivos docentes la función de orientar a la comunidad educativa (docentes, estudiantes, padres de familia y personal administrativo) hacia el logro de las metas colectivas, esto significa que el directivo docente debe conocer y orientar el enfoque pedagógico de la institución educativa. Así mismo, asegurar la interacción con el entorno, estableciendo relaciones de colaboración recíproca con la comunidad educativa (MEN, 2008).

3.7.7 Resultado total de la evaluación

Para el año 2020, los datos evidencian que la mayoría de los docentes alcanzaron un desempeño sobresaliente (92%) y un bajo porcentaje se ubicaron en nivel satisfactorio (6%). El puntaje máximo fue de 100 puntos, el mínimo 61 puntos y el puntaje promedio para directivos docentes fue de 95 puntos. Se destaca que, de los 276 directivos registrados en el sistema HUMANO para evaluación, no se reporta información para 4 educadores que representan un 2%.

MÍNIMO	MÁXIMO	PROMEDIO
61	100	95
VALORACIÓN	No. EVALUADOS	
Sobresaliente	255	
Satisfactorio	17	
Sin información	4	
TOTAL	276	

4.6. Tabla 37. Resultado total de evaluación directivos. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas



2.1. Gráfica 12. Resultados valoración directivos. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas

3.7.8 Competencias funcionales

Se evidencia que los directivos docentes obtuvieron resultados homogéneos y sobresalientes en todas las competencias funcionales. Específicamente, las competencias con puntaje promedio más alto fueron: gestión del talento humano (95,7), planeación y organización directiva (95,3) y pedagógica y didáctica (95,2); en contraste, las competencias de administración de recursos, innovación y direccionamiento e interacción con la comunidad y el entorno alcanzaron los promedios más bajos. Por otra parte, los puntajes mínimos más bajos corresponden a las competencias Pedagógica y didáctica y la competencia de Innovación y direccionamiento.

Estos resultados denotan que los directivos docentes evaluados alcanzaron un desempeño sobresaliente en todas las áreas de gestión (directiva, académica, administrativa y comunitaria). No obstante, se pueden reforzar competencias como la administración de recursos.

ÁREA DE GESTIÓN	COMPETENCIA	PROMEDIO	MÍNIMO	MÁXIMO	REGISTROS
DIRECTIVA	Planeación y organización directiva	95,3	50	100	272
	Ejecución	94,9	65	100	272
ACADÉMICA	Pedagógica y didáctica	95,2	20	100	272
	Innovación y direccionamiento	94,1	20	100	272
ADMINISTRATIVA	Administración de recursos	93,0	50	100	272
	Gestión del talento humano	95,7	60	100	272
COMUNITARIA	Comunicación institucional	94,5	60	100	272
	Interacción con la comunidad y el entorno	94,4	55,56	100	272

4.7. Tabla 38. Resultado competencias funcionales directivos. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas



4.8. Tabla 39. Promedios competencias funcionales directivos. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas

3.7.9 Competencias comportamentales

Se observa que los resultados obtenidos en las competencias comportamentales son similares y sobresalientes. Los directivos docentes alcanzaron mejores promedios en las competencias de: compromiso social e institucional (95), liderazgo (94,9) e iniciativa (94,8) mientras que obtuvieron promedios más bajos en las competencias de: orientación al logro (93,9), trabajo en equipo (94,1) y negociación y mediación (94,1). En este sentido, se debe seguir trabajando en el desarrollo de estas competencias para mantener los resultados positivos. Es importante destacar que para el proceso de evaluación de directivos docentes se incluyeron

principalmente las competencias de: compromiso institucional, iniciativa y orientación al logro; en contraste, competencias como negociación y mediación, liderazgo y comunicación obtuvieron bajos reportes.

COMPETENCIA	PROMEDIO	MÍNIMO	MÁXIMO	REGISTROS
Liderazgo	94,9	84	100	98
Comunicación y relaciones interpersonales	94,2	65	100	71
Trabajo en equipo	94,1	65	100	103
Negociación y mediación	94,1	75	100	48
Compromiso social e institucional	95,0	65	100	207
Iniciativa	94,8	80	100	145
Orientación al logro	93,9	80	100	144

4.9. Tabla 40. Competencias comportamentales directivos. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas



5. Tabla 41. Promedios competencias comportamentales directivos. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas.

3.7.1.1 Análisis docentes

En la organización escolar los docentes tienen que desarrollar procesos de enseñanza – aprendizaje para que los estudiantes adquieran y desarrollen competencias, por lo que tienen a su cargo funciones de planeación, ejecución y evaluación de diferentes actividades curriculares que respondan a las particularidades del proyecto educativo de la institución, así como a las necesidades y al contexto de los estudiantes. La práctica docente implica además que el educador esté en capacidad de articular los procesos pedagógicos que lidera con el entorno en el que se encuentra la institución, y que actúe de acuerdo con las dinámicas administrativas de la institución en la que labora, aprovechando adecuadamente los diferentes recursos que tiene a su disposición (MEN, 2008).

3.7.1.2 Resultado total de la evaluación

Para el año 2020, se reporta que la mayoría de los docentes registrados en el sistema HUMANO alcanzaron un desempeño sobresaliente (81,28%) solo un 16,88% un desempeño satisfactorio y 0,05% un desempeño no satisfactorio. Para el 1,78% de los docentes la información no se registró o se registró de forma incompleta. Además, se evidencia que el puntaje mínimo total fue de 50,7 puntos, el máximo de 100 y el promedio de 92 puntos.

MÍNIMO	MÁXIMO	PROMEDIO
50,7	100	92
VALORACIÓN		No. EVALUADOS
Sobresaliente		4.569
Satisfactorio		949
No satisfactorio		3
Sin información- incompleta		100
TOTAL		5.621

5.1. Tabla 42. Resultado total de competencia docente. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas.



2.2. Gráfica 13. Resultados valoración competencias docentes. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas.

Para el análisis de competencias de los docentes se tienen en cuenta los reportes de docentes con información completa e información incompleta.

- Competencias funcionales

Al analizar los promedios de las competencias funcionales se observa que los docentes obtuvieron resultados homogéneos y sobresalientes en esta clase de competencias. Específicamente, las competencias con promedio más alto fueron: Dominio curricular (92,8), uso de recursos (92,6) y pedagógica y didáctica (92,5); en oposición, las competencias de evaluación del aprendizaje, comunicación institucional y seguimiento de procesos ocupan los últimos puestos con relación al promedio. Por otra parte, los puntajes mínimos más bajos corresponden a las competencias de uso de recursos y evaluación del aprendizaje.

Estos resultados indican que los docentes evaluados alcanzaron un desempeño sobresaliente en todas las áreas de gestión (académica, administrativa y comunitaria). No obstante, se pueden reforzar competencias como la evaluación del aprendizaje.

ÁREA DE GESTIÓN	COMPETENCIA	PROMEDIO	MÍNIMO	MÁXIMO	REGISTROS
ACADÉMICA	Dominio Curricular	92,8	60	100	5.522
	Planeación y organización académica	92,4	50	100	5.521
	Evaluación del aprendizaje	92,1	40	100	5.521
	Pedagógica y didáctica	92,5	50	100	5.521
ADMINISTRATIVA	Uso de recursos	92,6	30	100	5.521
	Seguimiento de procesos	92,3	60	100	5.521
COMUNITARIA	Comunicación institucional	92,2	50	100	5.521
	Interacción con la comunidad y el entorno	92,4	50	100	5.521

5.2. Tabla 43. Resultado total de evaluación competencias docente. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas



5.3. Tabla 44. Promedios competencias funcionales docentes. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas.

- *Competencias comportamentales*

Se evidencia que los resultados obtenidos son similares y sobresalientes en todas las competencias comportamentales. Los docentes alcanzaron mejores promedios en las competencias de: compromiso social e institucional (93), trabajo en equipo (92,6) y liderazgo (92,5), mientras que obtuvieron promedios más bajos en las competencias de: negociación y mediación (92,4) y comunicación y relaciones interpersonales (92,4). En este sentido, se debe seguir trabajando en el desarrollo de estas competencias para mantener los resultados obtenidos. Se destaca que respecto a este tipo de competencias se evaluó con mayor frecuencia aspectos de trabajo en equipo, liderazgo y comunicación, mientras que se registran bajos reportes para la competencia de negociación y mediación.

COMPETENCIA	PROMEDIO	MÍNIMO	MÁXIMO	REGISTROS
Liderazgo	92,5	29	100	2461
Comunicación y relaciones interpersonales	92,4	60	100	2226
Trabajo en equipo	92,6	29	100	3875
Negociación y mediación	92,4	29	100	840
Compromiso social e institucional	93,0	30	100	3752
Iniciativa	92,5	25	100	1761
Orientación al logro	92,5	6,5	100	1651

5.4. Tabla 45. Competencias comportamentales docente. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas



5.5. Tabla 46. Promedio competencias comportamentales docente. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas

3.7.1.3 Docentes de aula

Respecto a las competencias funcionales los docentes de aula se destacan en el dominio curricular y deben reforzar la competencia de evaluación del aprendizaje. Por su parte, en las competencias comportamentales obtuvieron mejor promedio en la competencia de compromiso social e institucional y resultados más bajos en la competencia de negociación y mediación. Además, se observa que en todas las competencias alcanzaron resultados sobresalientes.

ÁREA DE GESTIÓN	COMPETENCIA	PROMEDIO	MÍNIMO	MÁXIMO	REGISTROS
ACADÉMICA	Dominio Curricular	92,8	60	100	5346
	Planeación y organización académica	92,4	50	100	5345
	Evaluación del aprendizaje	92,1	40	100	5345
	Pedagógica y didáctica	92,5	50	100	5345
ADMINISTRATIVA	Uso de recursos	92,6	30	100	5345
	Seguimiento de procesos	92,2	60	100	5345

COMUNITARIA	Comunicación institucional	92,2	50	100	5345
	Interacción con la comunidad y el entorno	92,4	50	100	5345

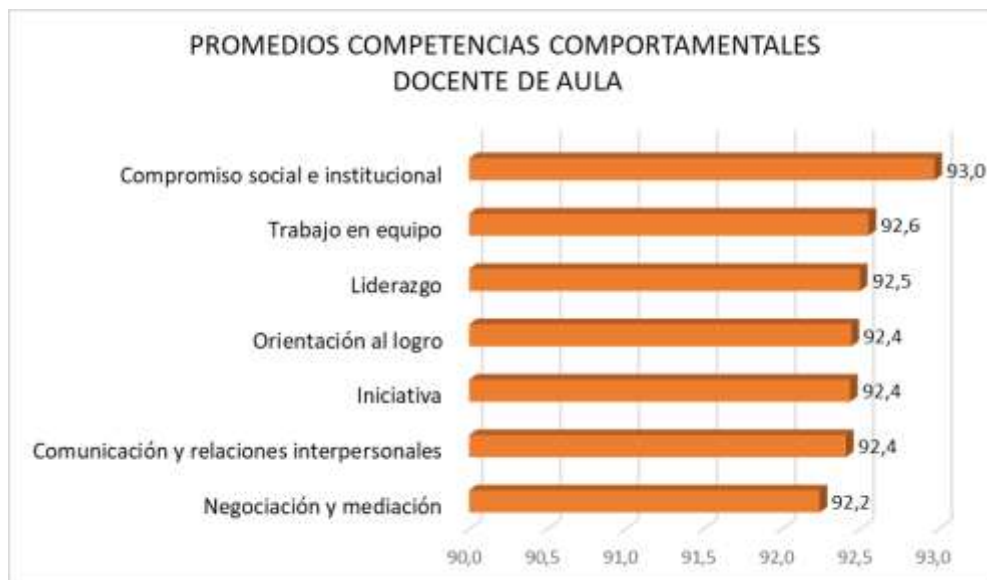
5.6. Tabla 47. Resultado total de evaluación competencias docente de aula. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas



5.7. Tabla 48. Promedio evaluación competencia docente de aula. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas

COMPETENCIA	PROMEDIO	MÍNIMO	MÁXIMO	REGISTROS
Liderazgo	92,5	29	100	2369
Comunicación y relaciones interpersonales	92,4	60	100	2162
Trabajo en equipo	92,6	29	100	3754
Negociación y mediación	92,2	29	100	789
Compromiso social e institucional	93,0	30	100	3648
Iniciativa	92,4	25	100	1710
Orientación al logro	92,4	6,5	100	1606

5.8. Tabla 49. Promedios Competencias funcionales docente de aula. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas



5.9. Tabla 50. Promedio competencia comportamentales docente de aula. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas

3.7.1.4 Docente orientador

Los Docentes Orientadores son los responsables de desarrollar labores profesionales que, en el marco del Proyecto Educativo Institucional, corresponden al diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de acciones de orientación estudiantil tendientes a favorecer el pleno desarrollo de la personalidad del educando, dar acceso a la cultura, al logro del conocimiento científico y técnico y a la formación de valores, que le faciliten la realización de una actividad útil para el desarrollo humano y socioeconómico del país. Igualmente les corresponde cumplir funciones tendientes a favorecer el desarrollo equilibrado y armónico de las habilidades de los educandos y son responsables de las actividades curriculares no lectivas complementarias, entendidas como la atención a la comunidad, es especial de los padres de familia y acudientes de los educandos, actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico, investigación de asuntos pedagógicos, reuniones de profesores, entre otras actividades (MEN, 2012)

Los docentes orientadores alcanzaron resultados sobresalientes en todas las competencias evaluadas. En primer lugar, su fortaleza se encuentra en la interacción con la comunidad y el entorno (93,9) y la comunicación institucional (93,8) mientras que deben reforzar aspectos como la evaluación de aprendizajes de los estudiantes (92,4). En cuanto a competencias comportamentales se destacan por su excelente orientación al logro (95,4), sin embargo, es importante reforzar en ellos temas de liderazgo.

Es importante destacar que se observa que las competencias comportamentales más evaluadas son trabajo en equipo y compromiso social e institucional mientras que las menos evaluadas son orientación al logro e iniciativa.

ÁREA DE GESTIÓN	COMPETENCIA	PROMEDIO	MÍNIMO	MÁXIMO	REGISTROS
ACADÉMICA	Dominio Curricular	93,0	60	100	86
	Planeación y organización académica	92,9	60	100	86
	Evaluación del aprendizaje	92,4	60	100	86
	Pedagógica y didáctica	93,0	60	100	86
ADMINISTRATIVA	Uso de recursos	93,7	60	100	86
	Seguimiento de procesos	93,5	60	100	86
COMUNITARIA	Comunicación institucional	93,8	60	100	86
	Interacción con la comunidad y el entorno	93,9	60	100	86

6. Tabla 51. Resultado total de evaluación competencias docente orientador. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas



6.1. Tabla 52. Promedio evaluación competencia docente orientador. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas



6.2. Tabla 53. Promedio competencia comportamentales docente orientador. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas

3.7.1.5 Docente tutor

El docente tutor es aquel que hace acompañamiento formativo a los docentes de los establecimientos educativos seleccionados para brindarle oportunidades de mejorar sus prácticas en el aula, en un ambiente de formación e intercambio de conocimientos, actitudes y buenas prácticas relacionadas con la creación, puesta en marcha y mejoramiento de ambientes de aprendizaje efectivos en contextos especialmente difíciles (MEN, 2012).

Los docentes tutores destacan por su excelencia en el dominio curricular (94,3), sin embargo, deben fortalecer aspectos como la interacción con la comunidad y el entorno (92,6). En cuanto a competencias comportamentales el desempeño de este tipo de docentes es igualmente sobresaliente, pero se podrían fortalecer competencias como la orientación al logro. Es importante destacar que se observa que las competencias comportamentales más evaluadas en los docentes orientadores respectivamente son: trabajo en equipo, compromiso social e institucional y liderazgo; en contraste, la menos evaluada es negociación y mediación.

6.3. Tabla 54. Resultado total de evaluación competencias docente tutor. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas

ÁREA DE GESTIÓN	COMPETENCIA	PROMEDIO	MÍNIMO	MÁXIMO	REGISTROS
ACADÉMICA	Dominio Curricular	94,3	87	100	90
	Planeación y organización académica	93,8	89	100	90
	Evaluación del aprendizaje	93,2	75	100	90
	Pedagógica y didáctica	93,7	75	100	90
ADMINISTRATIVA	Uso de recursos	93,7	80	100	90

	Seguimiento de procesos	93,4	70	100	90
COMUNITARIA	Comunicación institucional	93,2	70	100	90
	Interacción con la comunidad y el entorno	92,6	75	100	90



6.4. Tabla 55. Promedio evaluación competencia docente tutor. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas

COMPETENCIA	PROMEDIO	MÍNIMO	MÁXIMO	REGISTROS
Liderazgo	93,8	80	100	52
Comunicación y relaciones interpersonales	93,5	83	98	28
Trabajo en equipo	94,0	75	100	66
Negociación y mediación	94,6	90	98	14
Compromiso social e institucional	94,2	88	100	58
Iniciativa	93,5	87	98	25
Orientación al logro	93,2	80	100	27

6.5. Tabla 56. Promedios Competencias funcionales docente de tutor. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas



6.6. Tabla 57. Promedio competencia comportamentales docente tutor. Fuente: Información tomada de dirección de personal de instituciones educativas

4. OBJETIVOS DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE

4.1 Objetivo general

Generar acciones que permitan la formación de docentes y directivos docentes, de manera consistente, consciente y enfocada en las necesidades del contexto, de los actores educativos y de los entornos sociales, de modo que permita mejorar la calidad educativa y garantizar el derecho a la educación de todos y todas.

4.2 Objetivos específicos

- Realizar procesos de formación que permitan el fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de docentes y directivos docentes del departamento de Cundinamarca
- Fortalecer por medio de estrategias y capacitaciones consecuentes, las necesidades analizadas para la atención integral en educación inicial.
- Desarrollar capacitaciones direccionadas en la implementación de modelos educativos que permitan adecuarse a las necesidades de las instituciones educativas de manera innovadora y a la vez transformadora.

- Optimizar los niveles de desempeño de la lengua extranjera inglés (bilingüismo) en los docentes y directivos docentes del departamento de Cundinamarca.
- Promover acciones que permitan el desarrollo de competencias comunicativas-lectura, escritura y oralidad.
- Potenciar las acciones de capacitación que fortalezcan un desarrollo ambiental sostenible en las instituciones educativas de Cundinamarca.
- Fomentar estrategias que desde la formación se direccionen a mejorar los entornos para la convivencia escolar.
- Desarrollar procesos de formación en el uso y apropiación de medios y tecnologías de información y comunicación.

5. LÍNEAS Y SUB-LÍNEAS DE FORMACIÓN DOCENTE

5.1 Línea 1. Formación de docentes y directivos docentes enfocada en el fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales

5.1.1 Sub-línea - Liderazgo directivo

Es una necesidad generar espacios que permitan la reflexión para los participantes en medio de la experiencia que, como directivos, deben afrontar como consecuencia de las medidas que los contextos muchas veces presentan. Los rectores afrontan diversos y complejos retos para continuar asegurando la adecuada gestión institucional, y es por esto que se requieren estrategias que apoyen a los directivos fomentando el desarrollo de habilidades de liderazgo y administración institucional.

Identificando la necesidad del liderazgo de directivos, la Secretaría de Educación de Cundinamarca generó alianzas estratégicas que permitieron la creación del programa de escuela de rectores, con el objetivo de fomentar habilidades de liderazgo directivo asociadas a la calidad de la educación, en el marco del programa de formación y acompañamiento dirigido a los 275 rectores de las instituciones educativas y 26 directores de núcleo. Se generó una modalidad de aprendizaje virtual que permitió tener un alcance reflexivo y transformacional.

5.1.2 Sub-línea - Cualificación fortalecimiento de competencias

Dentro del quehacer de los docentes existen unas áreas que son indispensables para mejorar y fortalecer conocimientos, tanto personales como institucionales; los docentes deben contar con un **dominio curricular** adecuado que les permita generar tanto aportes para establecer de manera secuencial los conocimientos, como mejorar en la aplicación del mismo, formando de ese modo a sus estudiantes de manera asertiva.

Otro factor dentro del fortalecimiento de competencias de los docentes es desarrollar un programa de capacitación a los docentes sobre los fundamentos conceptuales, axiológicos y

metodológicos, que les permita comprender el concepto y la importancia de la etnoeducación y la Cátedra de Estudios Afrocolombianos y les ayude a asumir la integración de la afrocolombianidad en los proyectos educativos institucionales y los planes de estudios de cada comunidad educativa.

5.1.3 Sub-línea - Apoyo a los proyectos educativos institucionales.

Para la organización y direccionamiento de las instituciones educativas, se debe contar con proyectos y documentos que den línea a las acciones que se desarrollan dentro de la misma, es por esto que toda acción debe contar con un sustento, **una planeación y una organización académica**, para ello, es deber de los diferentes actores que intervienen en este proceso contar con una capacitación adecuada, que les permita una renovación en sus pilares académicos.

Dentro de los componentes que guían las acciones de una institución educativa, se pueden encontrar especificidades como los modelos educativos, los cuales son orientadores de técnicas y herramientas de enseñanza-aprendizaje y se pueden flexibilizar según las necesidades de su contexto, es así que todo modelo educativo responde a su entorno y a los rasgos de la sociedad a quien va dirigido; las capacitaciones que puedan direccionarse a mejorar los modelos pedagógicos deben ser una característica de los diferentes programas de formación que se puedan ofrecer desde la Secretaría de Educación.

5.1.4 Sub-línea - Potencializar las instituciones educativas con acompañamiento financiero, académico, directivo y administrativo.

A la estructura de la institución educativa la acompañan los componentes financiero, académico, directivo y administrativo, los cuales permiten que todo funcione y se conciba la idea de que la educación es una gran maquinaria al servicio de la comunidad, es por lo anterior que potencializar la formación en esos componentes permite una mejora en su **planeación y organización directiva**. Enfocar y mejorar la formación en esta línea permitirá un avance en pro de una adecuada ejecución, administración de recursos, gestión del talento humano, innovación y direccionamiento, entre otras.

5.1.5 Sub-línea - Fomentar las competencias académicas de la comunidad educativa del departamento de Cundinamarca, para mejorar en los resultados de pruebas en evaluación de conocimientos.

Las pruebas y evaluaciones dentro de una institución educativa permiten plantear acciones de mejora, ya que al realizarlas se identifican las **fortalezas y oportunidades a nivel pedagógico y didáctico**; para que una institución y sus estudiantes obtengan buenos resultados, se necesita de un personal docente comprometido y capacitado en pruebas de evaluación de conocimientos, haciendo de este modo un buen uso de los recursos académicos y un seguimiento de los procesos de su institución.

5.1.6 Sub-línea – Formación profesional y académica de directivas y directivos docentes y docentes del departamento de Cundinamarca.

En el marco de las metas definidas en el plan de desarrollo departamental, el plan territorial de formación docente ofrece un diagnóstico que permite identificar las necesidades y ejes en los que los docentes deben formarse; es por esto que la Secretaría de Educación de Cundinamarca se enfoca en gestionar convenios y/o acuerdos con instituciones de educación superior, que le permita a las directivas y directivos docentes y docentes acceder a descuentos y beneficios en dichos programas de formación, en pro del mejoramiento de la calidad educativa.

5.2 Línea 2. Atención integral en educación inicial

La Secretaría de Educación de Cundinamarca identifica como derecho inalienable brindar la atención necesaria e integral en la educación inicial, así como lo plantea el Ministerio de Educación Nacional “asegurar el acceso y permanencia a niños y niñas menores de 5 años a la prestación de servicios que garanticen como mínimo los derechos a educación inicial, atención y cuidado, nutrición y salud. La Política Nacional de atención integral a la primera infancia busca atender integralmente un millón doscientos mil niños y niñas entre 0 y 5 años, ampliando la cobertura y garantizando su continuidad”. (Ministerio de Educación Nacional, S.F.)

Los agentes educativos que atiendan la población de primera infancia deben contar con formación pedagógica estructurada, acompañamiento a familias, desarrollo infantil, comunidad y redes investigativas, salud y nutrición.

5.3 Línea 3. Bilingüismo

Como meta de formación el departamento debe aprovechar oportunidades de desarrollo que le permita posicionarse como una región que progresa desde las diferentes áreas sociales, educativas, culturales y económicas, y para ello es indispensable fortalecer las habilidades comunicativas y optimizar los niveles de desempeño en la lengua extranjera-inglés en las instituciones educativas oficiales de los municipios no certificados del departamento de Cundinamarca favoreciendo la interdisciplinariedad y dialogicidad entre las comunidades educativas.

5.4 Línea 4. Formación para el desarrollo de competencias comunicativas-lectura, escritura y oralidad

Las competencias comunicativas, lectura, escritura y oralidad, se han establecido tanto a nivel departamental como a nivel nacional, y resultan ser una necesidad para el mejoramiento de los niveles de lectura y escritura (comportamiento lector, comprensión lectora y producción textual) de estudiantes de educación preescolar, básica y media, así mismo, se fortalece la escuela como espacio fundamental para la formación de lectores y escritores, y del papel de

las familias en estos procesos. Aunque no hay que olvidar el rol del docente quienes en últimas son los que administran los procesos y se encargan de transmitir los conocimientos.

5.4.1 Sub-Línea - Brindar el acompañamiento en el componente pedagógico del programa Todos a Aprender del Ministerio de Educación Nacional

Un comporten que va ligado a las competencias de lectura, escritura y oralidad, y que no se puede desconocer, es el Programa Todos a Aprender, el cual contribuye al desarrollo integral y al aprendizaje de los niños y las niñas desde la educación inicial y a lo largo de la básica primaria a través del fortalecimiento de las prácticas pedagógicas de los docentes, particularmente en las áreas de lenguaje y matemáticas.

5.5 Línea 5. Formación para un ambiente sostenible

Actuar frente a las necesidades del medio ambiente y los cambios que se presentan en la actualidad es casi que una obligación desde el campo de la educación, es por ello que las entidades de educación deben generar una comunicación institucional que les permita interactuar con la comunidad y el entorno que los rodea, de manera que lleguen a acuerdos, estrategias, proyectos y acciones que se enfoquen a actuar con respecto a los desastres ambientales que se presenten o se puedan llegar a presentar. La educación ambiental posibilita la integración de las distintas disciplinas y permite que el estudiante correlacione los conocimientos y saberes, en un proceso transversal que cruza la enseñanza y el aprendizaje educativo. Al respecto el departamento de Cundinamarca necesita una capacitación enfocada en metodologías y didácticas que puedan hacer del medio ambiente un objeto de ética ciudadana y que permita realizar estrategias para consolidar proyectos pedagógicos en beneficio del medio ambiente

5.6 Línea 6. Educación para la convivencia

Con el objetivo de formar ciudadanos que cuenten con valores tales como el respeto, la tolerancia, empatía entre otros, el departamento de Cundinamarca identifica que la educación para la convivencia es una necesidad de formación la cual debe ir de la mano con la prevención integral en las instituciones educativas del departamento, de manera que los resultados se vean reflejados tanto en la instituciones como en las familias que la componen. *“Con esta iniciativa se fortalece la convivencia escolar por medio de la creación de mecanismos de prevención, promoción, atención y seguimiento orientados a mejorar el clima escolar y disminuir las acciones que atenten contra la convivencia y el ejercicio de los derechos humanos (DDHH), sexuales y reproductivos (DHSR) del grupo de estudiantes, dentro y fuera de la escuela”.* (Ministerio de Educación Nacional, guías pedagógicas para la convivencia escolar, Guía N° 49, 29 de septiembre de 2020)

La Secretaría de Educación de Cundinamarca continúa con acciones alineadas en el marco del programa de convivencia escolar, entornos seguros y pacíficos y escuela de familia, todo

en pro del mejoramiento de la calidad educativa, así como también el fortalecimiento y liderazgo directivo a través de la escuela de rectores y desde los planes de bienestar de las entidades educativas.

5.7 Línea 7. Formación en el uso y apropiación de medios y tecnologías de información, comunicación e investigación.

Las tecnologías de la información, la comunicación y la investigación, y particularmente la necesidad de una visión menos instrumental y más desde la tecnología como mediación con su impacto en el desarrollo del individuo en comunidad, se han convertido en una necesidad del día a día tanto de docentes y directivos docentes como de estudiantes y hasta padres de familia, lo anterior en vista de los sucesos sociales con respecto a la pandemia del covid-19, a los cuales todos se han visto enfrentados, lo que llevó a replantear el proceso de enseñanza-aprendizaje desde la virtualidad y los diferentes medios que las tecnologías de la información y la comunicación pueden brindar.

Frente a esta necesidad se hace indispensable formular estrategias programas o capacitaciones a docentes, que garanticen la continuidad, la cobertura y la permanencia en el sistema educativo de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes del departamento de Cundinamarca, además, los procesos investigativos no pueden dejarse de lado, ya que por medio de estos es que se logran identificar los avances, los problemas o las opciones de mejora en cuanto a los procesos educativos en los diferentes contextos sociales.

6. SOCIALIZACIÓN DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE

El Plan Territorial de Formación Docente se socializará a través de la página web de la Secretaría de Educación de Cundinamarca, en las diferentes reuniones con el Comité de Capacitación de Docentes, en reuniones con rectores y por medio de los diferentes canales de comunicación con los que cuenta la Secretaría.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento se realizará teniendo en cuenta los procesos de formación docente implementados desde las diferentes líneas expuestas en este plan, y por medio del seguimiento al plan operativo. Otros de los procesos claves son los reportes de asistencia técnica realizada a los docentes en procesos de formación, de manera que se conoce de primera mano las opiniones referentes a las capacitaciones realizadas. Como otro insumo que ayuda en la identificación y evaluación se espera aplicar encuestas con el objetivo de conocer las fortalezas de los programas y las oportunidades de mejora. Como referente final la evaluación docente y directivos docentes será un insumo principal al momento de comprobar los niveles de efectividad de los programas de formación y por ende identificar la coherencia de las líneas de formación.

REFERENTES

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones “como está el país en conexiones de internet” 12 de octubre de 2020. Recuperado de: <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-prensa/MinTIC-en-los-medios/151654:Como-esta-el-pais-en-conexiones-de-internet>

Ministerio de Educación Nacional “Escuelas Normales Superiores en Colombia” 20 de abril de 2016. Recuperado de: <https://www.mineduccion.gov.co/1759/w3-article-345504.html?noredirect=1>

Ministerio de Educación Nacional “Plan Nacional de Lectura y Escritura” 17 de octubre de 2017. Recuperado de: <https://www.mineduccion.gov.co/portal/micrositios-preescolar-basica-y-media/Plan-Nacional-de-Lectura-y-Escritura-PNLE-/Plan-Nacional-de-Lectura-y-Escritura/325387:Definicion>

Secretaría de Educación de Cundinamarca “Emisoras comunitarias, aliado estratégico en la educación virtual en el departamento” 27 de enero de 2021. Recuperado de: http://www.cundinamarca.gov.co/Home/SecretariasEntidades.gc/Secretariadeeducacion/SecretariaEducacionDespliegue/!ut/p/z0/fY4xC8IwFIT_ShbnRETpWhUKoghOmKWO9FGepkmbvBZ_vung6nZ3fHectvqbcDMHYRjgC_-YXfPTVWZ5mrWJ3O5HU3dnJvmsN-aw3qrT9r-B8oCv8bR1tq6GIQ-ou9DopCxMsgdPCVGSyEKO0Zewp_-YdRzjglZudhPgQWIkRV86UVFWRKEOnZFB-WhqJ0cXPmvZk4ywS85edXSgCToKUjUw9s-vijIEwM!/

Ministerio de Educación Nacional “Atención integral a la primera infancia” S.F. Recuperado de: <https://www.mineduccion.gov.co/1621/article-278742.html>

Ministerio de Educación Nacional “Guía No. 49. Guías pedagógicas para la convivencia escolar” 29 de septiembre de 2020. Recuperado de: <https://www.mineduccion.gov.co/1759/w3-article-339480.html?noredirect=1>

Banco Mundial (2020) “Impactos de la educación del covid en la educación y respuestas de política pública en Colombia. Recuperado de: <https://pubdocs.worldbank.org/en/641601599665038137/Colombia-COVID-education-final.pdf>

ICFES (2019). Informe nacional de resultados del Examen Saber 11° 2019 ICFES. Recuperado de: <https://www.icfes.gov.co/resultados-saber-11>

ICFES (2017) Guía de interpretación y uso de resultados del examen Saber 11. Recuperado de: <https://www.icfes.gov.co/documents/20143/1669999/Guia%20interpretacion%20u%20resultados%20saber%2011%20entidades%20territoriales%202017.pdf>



Gobernación de
Cundinamarca



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Educación Piso 5.
Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1317
f/CundiGov @CundinamarcaGov
www.cundinamarca.gov.co