



PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES

SECRETARIA DE EDUCACIÓN DE CUNDINAMARCA
2017 – 2019

Dirección de Calidad Educativa



SECEDUCACIÓN
GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA

Secretaría de Educación, Sede Administrativa. Calle 26
51-53. Torre Educación Piso 4. Código Postal: 111321
Bogotá, D.C. Tel. 749 1340 - 749 1341

[f/CundinamarcaGov](#) [@CundinamarcaGov](#)
www.cundinamarca.gov.co



COMITÉ DE CAPACITACIÓN DOCENTE

GLORIA ÁLVAREZ TOVAR
Secretaria de Educación (Presidente)

JOSE JHOAN ALFONSO HERNANDEZ
Director Calidad Educativa

CRISANTO QUIROGA OTALORA
Universidad de la Sabana
Representante Universidades con sede en Cundinamarca

JORGE ELIECER GARZÓN
Representante Asociación de Educadores de Cundinamarca-ADEC

MATILDE WILCHES SALAZAR
Escuela Normal Superior de Junín

GERMÁN VLADIMIR ZABALA ARCHILA
Delegado Universidad de Cundinamarca

NUBIA LICHT PARDO
Secretaria Técnica Comité de Capacitación
Secretaría de Educación



SECEDUCACIÓN
GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA

Secretaría de Educación, Sede Administrativa. Calle 26
51-53. Torre Educación Piso 4. Código Postal: 111321
Bogotá, D.C. Tel. 749 1340 - 749 1341

/CundinamarcaGob @CundinamarcaGob
www.cundinamarca.gov.co

Contenido

PRESENTACIÓN.....	5
INTRODUCCIÓN.....	6
1. FUNDAMENTOS LEGALES.....	8
2. MARCO GEOGRAFICO DE CUNDINAMARCA.....	9
3. CARACTERIZACIÓN DE LOS DOCENTES DE CUNDINAMARCA	9
4. INSUMOS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN	12
4.1 Número de niñas y niños en programas de atención integral.....	14
4.2 Puntaje Promedio Pruebas ICFES-SABER 11.....	15
4.3 Planes De Mejoramiento Institucional.....	20
4.4 Las Escuelas Normales Superiores-Modelos flexibles.....	22
4.5 Acciones de formación docente en la dirección de calidad 2015	23
4.6 Acciones de formación docente en la dirección de calidad 2016.....	24
4.7 Acciones atención primera infancia	25
4.8 Evaluación de docentes y directivos docentes.....	26
4.9 Directivo Docente.....	27
4.9.1 Evaluación general directivo docente, con bajo desempeño	27
4.9.2 Evaluación general directivo docente, Alto desempeño.....	29
4.9.3 Evaluación Docente y docente tutor con Bajo desempeño	31
4.9.4 Evaluación Docente y docente tutor con Alto desempeño.....	32
4.9.5 Docente y docente tutor nivel PRIMARIA- Bajo desempeño	34
4.9.6 Evaluación Docente y docente tutor con Alto desempeño.....	36
4.9.7 Docente y docente tutor nivel SECUNDARIA-bajo desempeño	37
4.9.8 Evaluación Docente y docente tutor con Alto desempeño.....	39
5. OBJETIVOS DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE	41
5.1 <i>Objetivo General</i>	41
5.2 <i>Objetivos Específicos</i>	41
6. <i>EJES Y LÍNEAS DE FORMACIÓN</i>	41

6.1	Eje 1. Educación como derecho humano fundamental.	42
6.1.1	Atención integral a la primera infancia	42
6.1.2	Educación desde el respeto a la diversidad	42
6.1.3	Escuelas normales	43
6.2	Eje 2. Formación y acompañamiento a directivos docentes y docentes, fundados en valores humanos y conocimiento.	43
6.2.1	Formación profesional de docentes y directivos docentes que genere impacto en la institución educativa	43
6.2.2	Bilingüismo	44
6.2.3	Formación para el desarrollo de competencias comunicativas-lectura, escritura y oralidad.	45
6.2.4	Formación para el desarrollo de competencias básicas y laborales.	45
6.2.5	Formación para un ambiente sostenible.....	45
6.2.6	Articulación educación - sector productivo	46
6.3	Eje 3. Instituciones educativas abiertas, diversas y transformadoras.	46
6.3.1	Apoyo al Proyecto Educativo Institucional.....	47
6.3.2	Modelo de Desarrollo Integral felicidad.....	47
6.4	Eje 4. Educación para la convivencia, la reconciliación y la paz.	47
6.5	Eje 5. Eje Comunidades educadores constructoras de cultura ambiental, científica y tecnológica.	48
6.5.1	Incorporación de medios y tecnologías de información y comunicación	48
6.5.2	Formación en las tecnologías de la información y comunicación.....	48
6.5.3	Fomento de redes de aprendizaje y desarrollo de proyectos colaborativos	49
7	ESTRATEGIAS PARA LA FORMACIÓN DE DOCENTES	49
8	METAS, INDICADORES Y PLAN OPERATIVO	50
9	CONSOLIDACIÓN DE ALIANZAS CON OTROS ACTORES Y SECTORES	50
10	SOCIALIZACIÓN DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE	50
11	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	50



PRESENTACIÓN

Hoy se concibe al docente como un guía que orienta y aprende con sus estudiantes a partir de las diferentes lógicas del contexto: el cuaderno, el pizarrón, el computador, el patio, el entorno natural, entre otras, que permitan abrir la escuela y construir conocimiento. Para lograrlo, la Secretaría de Educación de Cundinamarca tiene el propósito de fomentar en los docentes el nuevo rol que deben desempeñar en la institución educativa: diseñar ambientes y crear comunidades de conocimiento con sus colegas que generen diálogos de saberes que permitan articular e integrar diferentes innovaciones a partir de la experiencia y la transformación de la práctica educativa.

La articulación de una comunidad educativa se afirma mediante la constitución de redes de aprendizaje como mecanismo de generación de conocimiento. De este modo, el Departamento ha desarrollado un sistema organizacional y tecnológico propio que permite la comunicación e interacción con todos los actores educativos a lo largo y ancho del Departamento: “El Observatorio de Redes Sociales Educativas de Cundinamarca”, estrategia novedosa que permite que las redes sean dinámicas y pertinentes a través de la interacción, participación, colaboración, difusión de experiencias y documentos así como la formación virtual. Las redes son una organización de tipo académico, investigativo, educativo y de gestión escolar que coordinan la formación de docentes, directivos docentes, estudiantes y comunidad educativa en el uso manejo y apropiación de las TIC aplicadas a los procesos de enseñanza aprendizaje.

Una red está constituida para acompañar, sensibilizar y dinamizar a las instituciones educativas mediante grupos de trabajo que atiendan desde la vivencia cotidiana del docente las nuevas exigencias de la escuela y de su rol profesional. La estrategia de redes de aprendizaje apunta a la construcción de comunidades del conocimiento que se auto gestionan en una cultura de la innovación educativa mediante el desarrollo de diálogos, intercambios, proyectos e investigaciones.



SECEDUCACIÓN
GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA

Secretaría de Educación, Sede Administrativa. Calle 26
51-53. Torre Educación Piso 4. Código Postal: 111321
Bogotá, D.C. Tel. 749 1340 - 749 1341

 /CundinamarcaGob  @CundinamarcaGob
www.cundinamarca.gov.co

INTRODUCCIÓN

Para la Secretaría de Educación de Cundinamarca la Escuela requiere fortalecer y generar estrategias que la conecten con la sociedad del conocimiento. Así, y con el propósito de garantizar a la población cundinamarquesa el acceso y permanencia a una educación pertinente y de calidad, de manera que los estudiantes aporten al desarrollo económico, social y político del Departamento y el País, desde su política de mejoramiento de la calidad y en el marco del Plan Decenal de Educación y del **Plan de Desarrollo Cundinamarca “Unidos Podemos Más” 2016 – 2020**, lograremos ser el Departamento más educado al 2036.

El modelo de desarrollo que plantea el plan tiene como fundamento la articulación del crecimiento, la equidad y la felicidad de la población, los cuales en su conjunto dan forma a un estado deseable que conduce hacia un desarrollo inteligente, enfocado en el largo plazo, en la promoción de la paz y en una nueva forma de gobernar que se ha denominado “Nuevo Liderazgo”.

La educación es un componente básico para el desarrollo de cualquier sociedad, por esto es uno de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, así mismo, la nación lo ha establecido como pilar fundamental en su Plan de Desarrollo, a través del Programa “Colombia la más educada”, el gobierno nacional busca apalancar el desarrollo del país y posicionarlo como el más educado de América Latina para el año 2025.

El gobierno departamental ha enmarcado la educación en el Programa Generación 2036, el cual busca hacer realidad el derecho a la educación establecido en el artículo 69 de la Carta Magna, el Plan Nacional de Desarrollo: “Todos por un Nuevo País” y en la normatividad vigente articulados con el Plan Decenal de Educación 2013-2022 del Departamento de Cundinamarca, “Por un territorio educado, pacífico e innovador”.

Colombia es un país que cuenta con serias deficiencias en su sistema educativo, así lo reflejan los últimos resultados de las pruebas PISA, donde, a excepción de Perú, estamos por debajo de todos los países encuestados de la región, y muy por debajo de naciones como Corea, Singapur, Suiza y Países Bajos. Esta prueba también refleja que el 73,8% de nuestros estudiantes están por debajo del nivel 2 de matemáticas y solo el 0,3% de ellos están en los niveles 5 o 6.

Los resultados anteriores, permiten evidenciar que los estudiantes colombianos no están siendo formados en pensamiento crítico, creativo y perceptivo, carentes de competencias en comprensión verbal y escrita, lo que no permite dar solución a problemáticas asociadas a los retos que imponen las dinámicas globales, a lo cual no escapa el estudiante cundinamarqués: Por lo tanto, la perspectiva se orienta a crear condiciones educativas para formar al ciudadano crítico, creativo e innovador al año 2036. (PD Cundinamarca 2016-2020).

Por tal razón, el Pilar Más y Mejor Educación, propició brindar una educación de calidad a partir del fortalecimiento de las instituciones educativas, la actualización y formación continua de los directivos docentes, docentes y administrativos de los establecimientos educativos, el desarrollo y potenciación de habilidades, capacidades y competencias generales en los estudiantes de preescolar, básica y media; propiciar y generar condiciones para la inclusión; impulsar e incorporar el uso de las TIC en las prácticas pedagógicas, formación en Ciencia, Tecnología e Investigación. También es necesario, para estar en la misma ruta de las dinámicas globales, implementar programas de bilingüismo en el Departamento, en la actualidad tan solo en 1% de los estudiantes graduados por año tienen un nivel superior al A1, según el examen Saber 11 que presentan en su último año escolar. Desarrollar procesos de transformación curricular que impacten en la calidad de la educación de las Instituciones Educativas de Cundinamarca también es una prioridad del gobierno actual.

En definitiva, todo esto se encamina a lograr insertar la escuela en las tendencias pedagógicas del siglo XXI, cautivar al estudiante implica lograr el desarrollo y el fortalecimiento de mejores ambientes de aprendizaje, la dinamización de las instituciones como organizaciones del conocimiento y la promoción de un sistema educativo cada vez más autónomo. Todo ello pasa por la renovación de la cultura institucional, la gestión de mejores procesos de aprendizaje y convivencia y la creación de comunidades docentes que trabajen en redes profesionales construyendo proyectos colaborativos, con procesos de formación docente integrales y coherentes con las necesidades institucionales, en sintonía con la generación de prácticas investigativas profesoras como apoyo a la labor educativa y a la democratización de las tecnologías de la información y la comunicación.

En consecuencia, la construcción del Plan de Formación busca el reconocimiento de la actividad profesional de los docentes y la necesidad de su cualificación como una condición para que la educación que reciben los niños, niñas, jóvenes y adultos del departamento de Cundinamarca sea pertinente y adecuada a los requerimientos derivados de la realidad del departamento, la región, el país y el mundo. En este sentido, el Plan de Formación Docente será el documento guía para el desarrollo de procesos y acciones de formación y mejoramiento profesional para avanzar en la consecución de una educación de calidad en el cual participan diferentes dependencias de la Secretaría de Educación entre ellas la Dirección de Calidad Educativa y el Comité de Capacitación de Docentes de Cundinamarca.

La formulación del plan, es el resultado del trabajo desarrollado por la Dirección de Calidad, de acuerdo a los lineamientos del Plan de Desarrollo Departamental, el Plan Decenal y la normatividad nacional, para avanzar en la búsqueda de una educación de calidad y en la cual están articuladas todas las dependencias de la Secretaría de Educación, con el apoyo del Comité de Capacitación de docentes del Departamento.

La pertinencia social de lo que se debe aprender en la escuela y, en consecuencia acentuar la importancia de educar para los desempeños en la vida (para el arte, para el trabajo y los oficios, para tejer comunidades, para la educación continua, para la

investigación, para la creatividad, para la toma de decisiones, para el desarrollo de proyectos en grupo) (Dr. Fabio Jurado, Investigador).

1. FUNDAMENTOS LEGALES

Las acciones de formación docente que se debe implementar hacen parte de los derechos de los docentes, y resultan esenciales para el desarrollo de los procesos educativos y especialmente para el mejoramiento de la calidad de la educación.

Conociendo lo anterior, es importante señalar el marco normativo que existe en el país en relación con la formación de los docentes y directivos docentes:

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
Ordenanzas	Ordenanza Departamental 15 del 16 de julio de 2003 (Plan Decenal de Educación 2003-2012) Ordenanza 6 de 2016 (Plan Departamental de Desarrollo 2016-2020 “Unidos Podemos Más”).

Así, y teniendo como marco de referencia el **Plan Departamental de Desarrollo 2016-2020 “Unidos Podemos Más”**, se ha convertido en uno de los objetivos que conlleva mayores esfuerzos, se requiere de una estrategia agresiva para formar la generación del año 2036 en el contexto del bilingüismo, mejores prácticas pedagógicas de los docentes y mejores resultados de los aprendizajes de los estudiantes en cada uno de los niveles educativos.

Esta perspectiva exige ampliar el radio y el sentido de la formación docente. Es imprescindible renovar las posibilidades de cualificación del ejercicio profesional y generar en los maestros actitudes de cambio frente a los nuevos retos de la educación, la pedagogía y las tecnologías: Es necesario que el docente piense y actúe como sujeto de saber y sea capaz de producir conocimientos e innovaciones en su contexto particular.

Plan Decenal de Educación 2013-2022, “Por un territorio educado, pacífico e innovador”, producto de la activa participación de diferentes sectores que apoyan la educación de los cundinamarqueses. El Plan Decenal definió 5 ejes fundamentales cada uno con sus

respectivas líneas programáticas que sirven de derroteros para orientar la educación de los próximos 10 años, así:

- Educación como derecho fundamental
- Formación y acompañamiento a directivos docentes y docentes, fundados en valores humanos y conocimiento
- Instituciones educativas abiertas, diversas y transformadoras,
- Educación para la convivencia la reconciliación y la paz y
- Comunidades educadoras constructoras de cultura ambiental, científica y tecnológica.

La Secretaría de Educación de Cundinamarca ha entendido los procesos de formación docente como una de las principales bases del mejoramiento institucional, con los que se busca transformar las prácticas educativas a través de estrategias que permitan el cambio a corto, mediano y largo plazo, en aspectos fundamentales del diseño educativo tales como la cultura escolar, las didácticas y las pedagogías, el rol del docente, la gestión del conocimiento y el currículo, entre otros aspectos.

Así, el fin último, será lograr que el centro del proceso educativo sea el estudiante, donde los procesos de formación estén centrados más en el aprendizaje que en la enseñanza, donde se consideren diversas lógicas de conocimiento que sobrepasen los recursos tradicionales y generen búsquedas autónomas y aprendizajes significativos. En otras palabras, la construcción de un sistema de conocimiento que rompa con la lógica lineal clásica y magistral e introduzca concepciones de sistemas complejos, que permitan considerar el aprendizaje en sus múltiples dimensiones y en la singularidad de los sujetos.

2. MARCO GEOGRAFICO DE CUNDINAMARCA

El Departamento de Cundinamarca se encuentra 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. 7 de sus municipios están certificados y 109 están bajo la dirección y administración de la Secretaría de Educación Departamental. En estos 109 municipios la Secretaría de Educación administra 283 instituciones educativas oficiales, con más de 2700 sedes, en su mayoría de tipo rural en municipios geográficamente dispersos.

3. CARACTERIZACIÓN DE LOS DOCENTES DE CUNDINAMARCA

3.1. Número de docentes y directivos docentes

Cargo	No.
Docentes de aula	10.986
Directivos	687
Docente tutor	191
Orientadores	124
Total	11.988

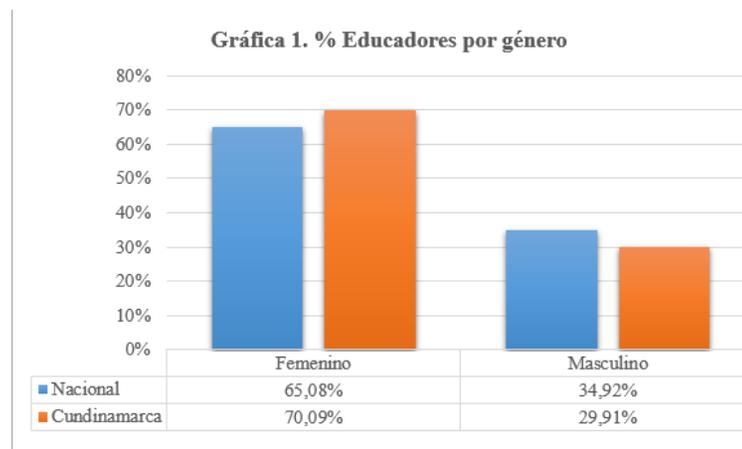
Fuente: MEN, Diciembre de 2016

La planta de personal que atiende el servicio público educativo del Departamento de Cundinamarca está conformada por 11.988 personas, de las cuales 10.986 son docentes de aula, 687 directivos, 191 docente tutor, 127 orientadores.

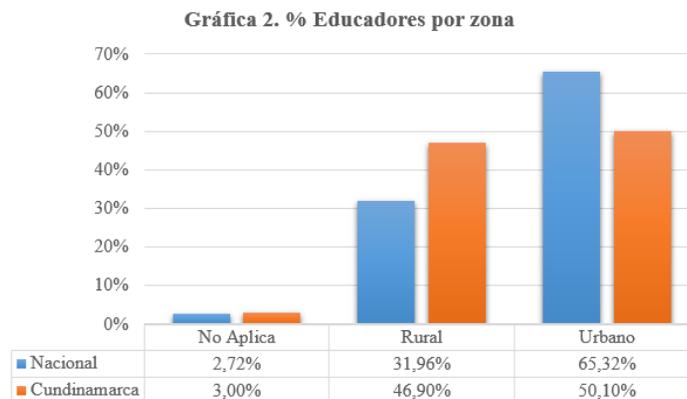
Respecto al número de docentes a nivel nacional, Cundinamarca representa el 3.68%. El 65.8% de los docentes del departamento son mujeres y el 34.92 son hombres. El 65.25% son docentes del estatuto docente 1278 y el 34.75% del estatuto 2277.

(Ministerio de Educación Nacional - Caracterización de educadores y planteles educativos de acuerdo al ISCE).

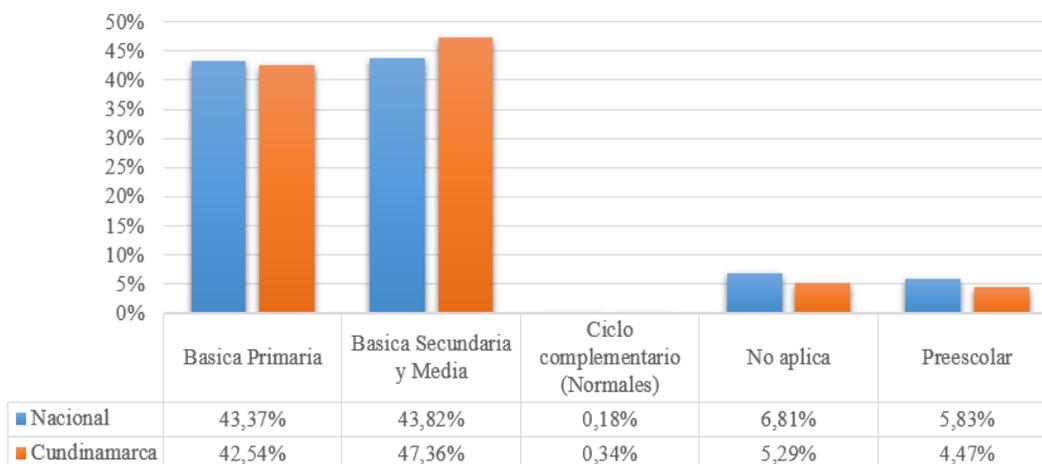
3.2. Educadores por Género.



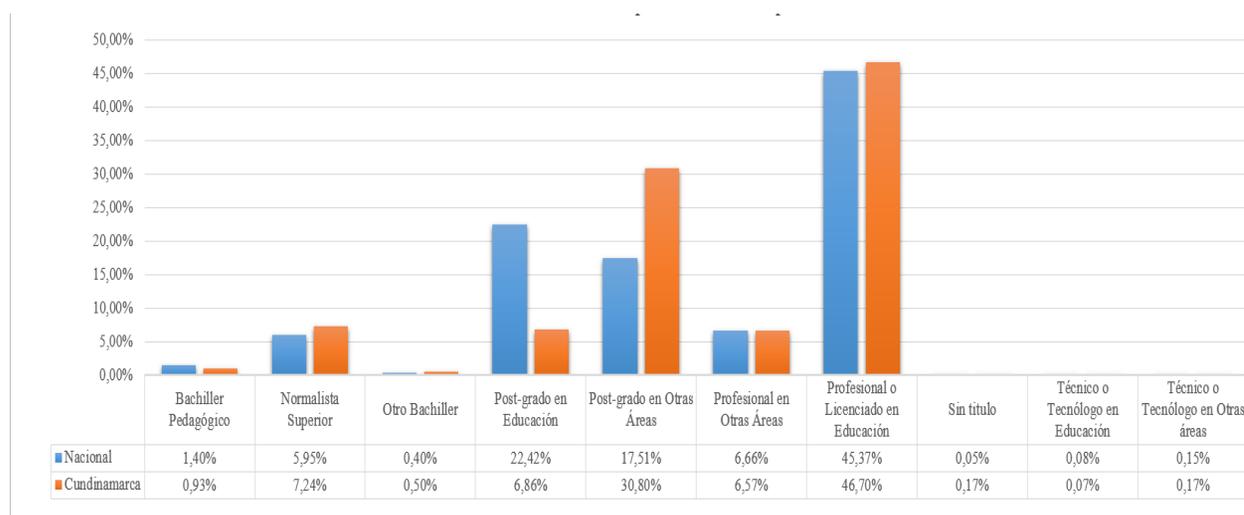
3.3. Educadores por Zona Rural/ Urbana.



3.4. Educadores por nivel de enseñanza.



3.5. Educadores por nivel educativo aprobado.



3.6. Docentes de lengua extranjera –inglés

Cundinamarca cuenta con 463 docentes de lengua extranjera-inglés (Dirección de Personal de Instituciones Educativas – Secretaría de Educación de Cundinamarca). En el departamento se requiere fortalecer la enseñanza de la lengua extranjera a través de talleres de metodología, planeación de clases, uso de recursos didácticos, TIC integradas a la enseñanza y aprendizaje del inglés que les permitan a los maestros licenciados motivar, acompañar los procesos y fortalecer las competencias de los estudiantes.

En cuanto a los docentes de básica primaria, es necesario formarlos en lengua extranjera inglés con el fin de que puedan certificarse por lo menos en nivel B1+ de acuerdo con lo



establecido en el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas, ya que son ellos quienes imparten esta asignatura en las IED.

Tanto para licenciados como para no licenciados, es conveniente realizar un diagnóstico a nivel Cundinamarca que permita tener un panorama claro de las características de los maestros y facilite el diseño de talleres y cursos que les permitan mejorar sus habilidades.

4. INSUMOS IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN

A partir del trabajo realizado por la Universidad Minuto de Dios, sobre las concepciones de Ciencia, Tecnología e Innovación presentes en las experiencias CTI del Departamento de Cundinamarca, es posible identificar de manera diferencial, según provincias, las distintas necesidades de formación de docentes, particularmente aquellas relacionadas con los tres campos señalados y presentadas en el diagnóstico de necesidades de formación del Plan Decenal realizado por la Universidad Pedagógica Nacional con la participación de la comunidad educativa, de acuerdo al trabajo realizado en las mesas provinciales para la construcción del Plan Decenal de Educación de Cundinamarca 2013-2022.

En provincias como Magdalena Centro, Alto Magdalena y Bajo Magdalena las necesidades identificadas son claras a partir de los aportes de los proyectos que se están implementando en la zona: Tecnología, Hidráulica, Agricultura, Riegos, Manejo en Producción, Emisora, Periódico y temática Tecnológicas, TIC mejoramiento genético de cultivos, tecnificación de cultivos y prevención de enfermedades entre otras, de acuerdo a los proyectos caracterizados en los documentos relacionados en la investigación. Los docentes requieren formación en investigación principalmente, en aprovechamiento de recursos del medio ambiente y en resolución de conflictos y convivencia.

Así mismo, requieren cualificación en investigación en general, (métodos investigativos). Los docentes requieren insumos académicos en la formulación de proyectos investigativos. (Necesitan saber más de didáctica investigativa).

Formación en las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. (Formación en comunicación y lenguaje para el siglo XXI), técnica en proyectos investigativos (Por Fases), temas de Cultura Ambiental. (Las nuevas teorías rizomáticas ambientales Feliz Guatarrí Gilles Deleuze), trabajo interdisciplinario, formación conceptual en temas relacionados con las problemáticas de convivencia, planeación, diseño y construcción de guiones pedagógicos aplicados a recursos multimedia. (Para el caso de emisora escolar), manejo de varios tipos de software, que permita aprovechar el internet para lograr los objetivos de la investigación y la articulación de los proyectos transversales, modelos pedagógicos y robótica.

En la provincia de Gualivá se requirió apoyo en temas de gestión y desarrollo de proyectos, temas medioambientales, interpretación de información y de recolección de datos, elaboración de informes científicos, manejo de residuos sólidos, resolución de conflictos, uso y manejo de las Tic, taxonomía de las especies silvestres, tecnificación en



SECEDUCACIÓN
GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA

Secretaría de Educación, Sede Administrativa. Calle 26
51-53. Torre Educación Piso 4. Código Postal: 111321
Bogotá, D.C. Tel. 749 1340 - 749 1341

[f/CundinamarcaGob](#) [@CundinamarcaGob](#)
www.cundinamarca.gov.co

la siembra, producción y comercialización de productos propios de las experiencias. (Huertas, plantas medicinales, árboles frutales).

En el Guavio se detectaron líneas básicas de necesidades formativas para las experiencias: en primer lugar una formación en proyectos e investigación, formación en pedagogía, metodología y TIC solicitada permanentemente y que tiene relación con la solicitud de conectividad a internet para acceder a cursos virtuales. Como una tercera línea de formación se observa la necesidad de capacitación, asesoría técnica y presencial para los proyectos agropecuarios y ambientales. Finalmente existe interés en la formación interdisciplinar a través de la cual se puedan vincular varios proyectos y temáticas. Adicionalmente, se observa la necesidad de apoyo institucional para la realización de posgrados de los docentes.

En cuanto a la provincia de Medina se requirió formación en metodologías de la investigación, procesos de gestión de proyectos, estrategias de planeación y construcción de proyectos: La reflexión sobre diferentes modelos de aprendizaje para la construcción de proyectos educativos debe ser una permanente en la formación docente, pues esta permite abordar de manera sistemática las problemáticas presentadas con los procesos de aprendizaje, dándole la oportunidad al docente de reinventar sus metodologías.

Formación en procesos ambientales y de sostenibilidad aplicados a la educación: Las características de las IED de esta región poseen una orientación muy enfocada hacia el proceso de desarrollo agropecuario que desafortunadamente han perdido importancia debido a la presencia de grandes monopolios económicos como la siembra de palma y las petroleras que absorben toda la mano de obra. Estos procesos productivos desplazan otras actividades económicas con viabilidades de sostenibilidad existentes en las zonas de influencia y dan lugar al desvanecimiento de prácticas locales relacionadas con la vida cultural de las comunidades y su idiosincrasia.

En Oriente, se solicitó capacitación en TIC, gestión de proyectos de investigación, formación en CTel, educación ambiental, electricidad y electrónica, procesos técnicos y robóticos.

En la zona de Rio negro, las temáticas fueron resolución de conflictos, convivencia escolar, manejo de TIC y su implementación didáctica en experiencias pedagógicas, posgrados en investigación y proyectos de aula, formación disciplinar, gestión y formulación de proyectos, temáticas ambientales, gestión de recursos y pedagogía.

De lo anterior se evidencia que los docentes tienen preferencia por capacitarse en estudios que estén relacionados con prácticas y saberes dentro del aula. Hay una tendencia endógena de generar procesos siempre vinculados a las prácticas pedagógicas dentro del ámbito escolar. De igual manera cabe resaltar que hay docentes que no están interesados en acceder a programas de formación por diversas razones de tipo personal.

En la zona de Sabana, se identificó como necesidad la formación en maestrías en educación, didáctica, estrategias pedagógicas, inclusión escolar (formación en estrategias de enseñanza para niños y niñas con capacidades excepcionales/discapacidad), disciplinar (biología, botánica, educación ambiental, política, ciencia y tecnología), cursos de idiomas (inglés, francés), TIC, cartografía, estadística, necesidades especiales en la educación, diplomados en metodologías de la investigación, convivencia escolar. Formación en inclusión, en concreto en atención a niños y jóvenes con discapacidades.

4.1 Número de niñas y niños en programas de atención integral.

Reconociendo la primera infancia como una etapa fundamental de la vida en el ser humano y la importancia que tiene la educación para el desarrollo integral, la Caja Colombiana de Subsidio Familiar - Colsubsidio, se ha convertido en un aliado estratégico de la Secretaría de Educación de Cundinamarca desde el año 2012, en la atención integral a la primera infancia en los municipios de Cundinamarca, contribuyendo a la ampliación de la cobertura, a través de diferentes Convenios en los cuales aporta su experiencia y recursos técnicos, financieros y humanos, tal como se observa en el histórico a continuación:

No. de Convenio	Años	Recursos Gobernación	Recursos Colsubsidio – FONÍNEZ	Total de recursos	Total de niños atendidos
007 de 2012	2012	\$2.000.000.000	\$364.420.401	\$2.364.420.401	1560
163 de 2013	2013	\$1.405.000.000	\$567.893.472	\$1.972.893.472	2100
045 de 2014	2014	\$2.242.000.000	\$1.537.024.598	\$3.779.024.598	2160
031 de 2015	2015	\$500.000.000	\$2.544.992.615	\$3.044.992.615	2010
022 de 2016	2016	\$250.000.000	\$2.083.009.204	\$2.333.009.204	1080

- Convenio 138 de 2011 se atendieron 1320 niños y niñas
- Convenio N° 007 de 2012: Se beneficiaron 1560 niños en 51 municipios del Departamento.
- Convenio N° 163 de 2013: Se atendieron 2100 niños en 70 municipios con necesidades básicas insatisfechas (NBI), cuyo objeto fue "Aunar esfuerzos administrativos, técnicos y financieros con COLSUBSIDIO con el fin de subsidiar la atención integral a los niños y niñas menores de cinco (5) años y/o hasta su ingreso al grado obligatorio de transición, en la atención en salud y nutrición, el esquema completo de vacunación, la protección contra los peligros físicos y la educación inicial".
- Convenio 045 de 2014, se atendieron 2160 niños en 70 municipios con 72 sedes.
- Convenio 031 de 2015, se beneficiaron 2010 niños en 60 municipios con 61 sedes
- Convenio 022 de 2016, se beneficiaron 1080 niños y niñas en 33 Municipios

Con el ánimo de implementar la educación inicial en el marco de la atención integral para los niños y niñas de los grados de nivel de Preescolar, el Ministerio de Educación Nacional como rector de la Política Pública de Educación Inicial y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar como entidad operadora de los servicios de educación inicial en el marco de la atención integral, y ambas entidades como garantes de los derechos de los niños y niñas en primera infancia; han articulado acciones para poder definir los

lineamientos técnicos y operativos para dicho desarrollo, en el marco del servicio Preescolar Integral (Preescolar es una Nota) .

Durante la vigencia pasada, se realizó el piloto de Transición Integral (ahora denominado Preescolar Integral), como modalidad creada entre el Ministerio de Educación Nacional y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, que busca que los niños y niñas que asisten a los grados pre jardín, jardín y transición se les garantice el derecho al desarrollo integral y las condiciones para acceder y permanecer en los establecimientos educativos, buscando complementar y cualificar el servicio educativo que los niños y niñas reciben en estos grados.

Para la implementación de este piloto, en el departamento de Cundinamarca implementó el servicio de Transición Integral en 40 aulas de 6 municipios del departamento. El desarrollo del convenio arrojó excelentes resultados que se reflejan en la atención efectiva a 985 niños y niñas, situación que motiva al departamento a la continuidad del servicio y la ampliación del mismo en nuevos grupos del grado Jardín.

4.2 Puntaje Promedio Pruebas ICFES-SABER 11

Las pruebas “SABER 11”, antes llamadas “pruebas ICFES”, fueron creadas en 1968 con el objeto exclusivo de apoyar los procesos de admisión de las universidades. No era un requisito para el ingreso a la educación superior, no obstante se volvió obligatorio para ese propósito a partir de 1980” (ICFES, 2013)

La reforma principal que se le ha hecho al examen del ICFES tuvo lugar en el año 2000. Hasta entonces el examen se concentraba en la evaluación de conocimientos y aptitudes, y a partir de ese año se orientó hacia la evaluación de competencias directamente ligadas a resultados educativos y a logros verificables —en consonancia con lo que habían establecido los Lineamientos, siguiendo las áreas curriculares establecidas para la educación media, con una estructura que se ha mantenido hasta la actualidad (ICFES, 2013, Pág. 15)

Acogiendo el espíritu del Decreto 869 de 2010, el ICFES considera que los objetivos de la prueba SABER 11°, se sintetiza en:

La selección, nivelación y prevención de la deserción para la educación superior. El monitoreo de la calidad de la formación que ofrecen los establecimientos de educación media y la producción de información para la estimación del valor agregado de la educación superior.

El Examen de Estado de la educación media SABER 11° deben presentarlo estudiantes que se encuentren finalizando el grado undécimo, con el fin de obtener resultados oficiales para efectos de ingreso a la educación superior. También pueden presentarlo quienes ya hayan obtenido el título de bachiller o hayan superado el examen de validación del bachillerato, de conformidad con las disposiciones vigentes.

Actualmente, el MEN concibe el objetivo de la educación como el desarrollo de determinadas competencias y, en consecuencia, a estas como el objeto de la evaluación. Dentro de las diferentes competencias que pueden desarrollarse a lo largo del proceso educativo se distingue entre “genéricas” y “no genéricas”. Las primeras son aquellas que resultan indispensables para el desempeño social, laboral y cívico de todo ciudadano, independientemente de su oficio o profesión. Las segundas, son aquellas propias de disciplinas particulares, que resultan indispensables para profesiones u oficios específicos.

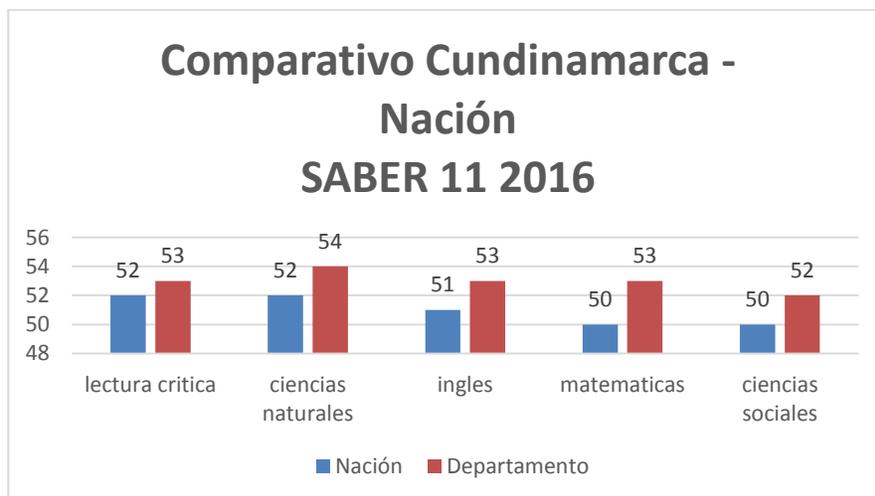
Con estas pruebas se reportan resultados de las siguientes cinco pruebas y dos subpruebas. Las pruebas son: Matemáticas, Lectura crítica (genérica), Sociales y ciudadanas, Ciencias naturales., Inglés (genérica). Las subpruebas son: Competencias ciudadanas (genérica), Razonamiento cuantitativo (genérica). Tal como se precisa en la guía de los Lineamientos generales para la presentación del examen de Estado SABER 11°; en el sitio oficial del ICFES (<http://www.icfes.gov.co/instituciones-educativas-y-secretarias/saber-11/resultados-agregados-saber-11/resultados-agregados-2016-2>) en el que se reportan los resultados ICFES 2016.

Los resultados reportados corresponden a agregados de los establecimientos educativos de todo el país en las pruebas SABER 11°, aplicadas en abril (calendario B) y en agosto (calendario A) de 2016.

Corresponden a puntajes promedio en las pruebas Matemáticas, Lectura crítica, Sociales y ciudadanas, Ciencias naturales e Inglés. Solo tuvieron en cuenta aquellos estudiantes que se presentaron a las dos sesiones de la aplicación y cuyos puntajes fueron iguales o mayores a cero.

El ICFES recomienda que los análisis que se efectúen a partir de esta información tengan en cuenta variables como el número de estudiantes evaluados, la naturaleza y el calendario académico del colegio.

A partir de información consolidada por la Secretaría de Educación de Cundinamarca, de los puntajes promedio presentados en los resultados agregados de la prueba ICFES 2016 publicados en el sitio web, se encuentra el desempeño de los estudiantes Cundinamarqueses que se precisa a continuación en el Comparativo entre el puntaje promedio de Cundinamarca y la Nación.



Fuente: ICFES, Cálculos propios Secretaría de Educación de Cundinamarca.

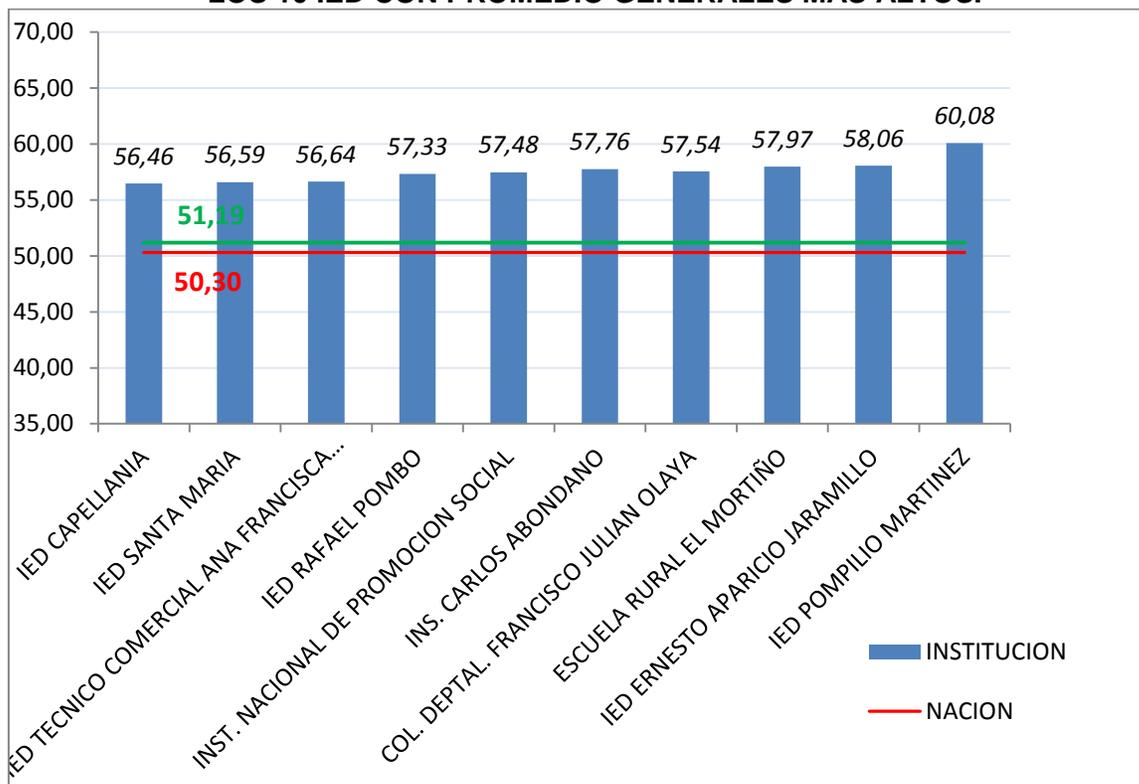
En términos generales el Departamento de Cundinamarca sitúa el promedio de puntaje de los estudiantes por encima del promedio nacional.

En el área de lectura crítica la nación está en promedio 52 y el Departamento en 53; en el área de Ciencias naturales la nación tiene un promedio de 52 y el Departamento de 54; en el área de inglés la nación está en 51 y el Departamento se encuentra en 53, en el área de matemáticas en la nación el promedio es de 50 y en el Departamento se encuentra en 53 y en el área de ciencias sociales la nación se encuentra en 50 y el Departamento en 52.

De acuerdo a los resultados se observa que es necesario fortalecer matemáticas en las competencias de interpretación y representación; formulación y ejecución; y argumentación; esta competencia se relaciona con la capacidad para plantear y diseñar estrategias que permitan solucionar problemas provenientes de diversos contextos, bien sean netamente matemáticos o del tipo de aquellos que pueden surgir en la vida cotidiana y son susceptibles de un tratamiento matemático. Estrategias metodológicas y pedagógicas de trabajo en el aula que permitan generar desarrollo de pensamiento para la solución de problemas. Para el caso de las ciencias sociales igualmente fortalecer pensamiento social, interpretación y análisis de perspectivas y pensamiento reflexivo y sistémico. los aportes disciplinares a nivel conceptual y metodológico permitiendo la comprensión de los fenómenos, sociales y así mismo el resolver los problemas; en general los resultados alcanzados dejan ver las necesidades de apoyo que en materia de mejoramiento demandan las instituciones educativas y apoyar y fortalecer programas de cualificación y actualización profesoral en Competencias Básicas en las áreas fundamentales, así como la creación de redes en todas las áreas a fin de propiciar el desarrollo de propuestas de investigación e innovación que permitan el trabajo colaborativo entre los docentes y mejorar los resultados.

Como estrategia se plantea capacitar a los docentes en áreas básicas matemáticas, lenguaje, ciencias (sociales y naturales) y bilingüismo tanto a nivel de posgrados como en programas de cualificación y actualización en diferentes áreas del conocimiento así como en pedagogía, teniendo en cuenta que gran porcentaje de los docentes del nuevo estatuto son profesionales no licenciados y necesitan fortalecer sus prácticas pedagógicas.

LOS 10 IED CON PROMEDIO GENERALES MÁS ALTOS.



En los resultados agregados de pruebas saber 11 año 2016 identificamos que los promedios más altos los encontramos en Cajicá la IED Pompilio Martinez con 60,08; seguido de La mesa en la IED Ernesto Aparicio Jaramillo con 58,06; seguido de Cogua en la IED Escuela Rural el Mortiño con 57,97; seguido de La Mesa en la IED Francisco Julián Olaya con 57,54; Seguido de Sesquile en la IED Carlos Abandonado con 57,76; seguido de Villeta en la IE Instituto Nacional de Promoción Social con 57,48; seguido de Sopo en la IED Rafael Pombo con 57,33; seguido de Pacho en la IED Técnico Comercial Ana Francisca con 56,64; seguido de Ubaté en la a IED Santa Maria con 56,59 y Cajicá en la IED Capellanía con 56,46.

LOS 15 MEJORES INDICES GLOBALES.

INSTITUCION EDUCATIVA	MUNICIPIO	INDICE GLOBAL
INSTITUCION EDUCATIVA DEPARTAMENTAL POMPILIO MARTINEZ	CAJICA	316,05
INSTITUCION ED. DEPTAL CARLOS ABONDANO GONZALEZ	SESQUILE	305,74
ESCUELA RURAL EL MORTIÑO	COGUA	305,35
INST EDUCATIVA INSTITUTO NACIONAL DE PROMOCION SOCIAL	VILLETA	304,00
INSTITUCION EDUCATIVA DEPARTAMENTAL ERNESTO APARICIO JARAMILLO	LA MESA	302,60
INSTITUCION EDUCATIVA DEPARTAMENTAL RAFAEL POMBO	SOPO	302,50
COLEGIO DEPTAL FRANCISCO JULIAN OLAYA	LA MESA	302,06
INSTITUCION EDUCATIVA DEPARTAMENTAL LA AURORA	LA CALERA	300,00
INSTITUCION EDUCATIVA CAPELLANIA.	CAJICA	299,12
INSTITUCION EDUCATIVA DEPARTAMENTAL SANTA MARIA	UBATE	298,57
INSTITUCION EDUCATIVA DEPARTAMENTAL TECNOLOGICO DE MADRID	MADRID	298,12
I.E.D. TECNICO COMERCIAL ANA FRANCISCA LARA - SEDE PRINCIPAL	PACHO	297,95
INSTITUCION EDUCATIVA DEPARTAMENTAL FIDEL LEON TRIANA	VERGARA	297,63
IE DPTAL INSTITUTO TECNICO COMERCIAL DE CAPELLANIA	FUQUENE	297,05
INSTITUCION EDUCATIVA DEPARTAMENTAL SAN BERNARDO	SAN BERNARDO	296,80

COMPARATIVO 2015/2016 PRUEBAS SABER 3º, 5º Y 9º

CUNDINAMARCA					
Nivel	ISCE 2015	MMA 2016	ISCE 2016	Cumple	Mejoramiento Mínimo Anual- MMA 2017
Primaria	5,45	5,56	5,71	SI	5,72
Secundaria	5,51	5,64	5,65	SI	5,83
Media	5,82	6,03	6,31	SI	6,13

Podemos evidenciar que en el año 2015 el ISCE de primaria fue de 5,45 y en el 2016 mejoro obteniendo 5,71; en secundaria en el año 2015 obtuvo 5,51 y en el 2016 mejoro con 5,65; en media en el año 2015 obtuvo 5,82y en el 2016 mejoro con 6,31 cumpliendo con la expectativa de mejoramiento para este año 2016.

CUNDINAMARCA					
Nivel	Componente	2015	2016	Diferencia	Avanzó
Primaria	Progreso	1,26	1,43	0,17	SI
	Desempeño	2,55	2,55	0,00	SI
	Eficiencia	0,88	0,97	0,10	SI
	Ambiente E.	0,75	0,75	-0,01	NO
Secundaria	Progreso	1,42	1,46	0,04	SI
	Desempeño	2,54	2,52	-0,02	NO
	Eficiencia	0,80	0,93	0,13	SI
	Ambiente E.	0,75	0,74	-0,01	NO
Media	Progreso	1,69	1,97	0,28	SI
	Desempeño	2,39	2,42	0,03	SI
	Eficiencia	1,74	1,91	0,17	SI
	Ambiente E.	n/a	n/a	n/a	n/a

Evidenciamos que en primaria avanzo en progreso, desempeño y eficiencia; se sostuvo en ambiente E; en secundaria avanzo en progresó y eficiencia, no avanzo y retrocedió con 0,02 en desempeño y con 0,01 en ambiente E; en media avanzo en desempeño eficiencia y ambiente E.

La Secretaría de Educación, con el fin de ofrecer una educación de calidad, pertinente e inclusiva a todos los niños, niñas y jóvenes de Cundinamarca conforme con lo establecido en el artículo 67 de la Constitución Política, desarrolla estrategias de acceso y permanencia sin discriminación de género, raza, o condición física, psicología y social, brindando oportunidades a toda la población de acuerdo con sus necesidades y ubicación en el territorio departamental, apoyados en acciones y alianzas estratégicas con entidades público privadas, para la formación y sensibilización a docentes y directivos docentes mediante talleres y diplomados en didácticas flexibles, acompañamiento de profesionales a las Instituciones Educativas y la dotación del material pertinente.

4.3 Planes De Mejoramiento Institucional

A continuación se presenta una relación de las IED, y los temas de formación a docentes que se encuentran reflejadas en su PMI. En total a la fecha se encuentran habilitadas 73 IED, para la revisión. De ese total un porcentaje del 47,9 de las Instituciones refleja algún tipo de necesidad en procesos de Capacitación Docente.

MUNICIPIO	E.E	GESTIÓN A LA QUE RESPONDE	CAPACITACIÓN DOCENTE
-----------	-----	---------------------------	----------------------

MUNICIPIO	E.E	GESTIÓN A LA QUE RESPONDE	CAPACITACIÓN DOCENTE
Alban	IED Rural Chimbe	Gestión Académica	Modelos pedagógicos y estrategias de enseñanza
Anolaima	IED La Florida	Gestión Académica y Administrativa	Capacitación a docentes para mejorar la calidad educativa y SIGCE
Anolaima	IIED carlos Giraldo	Gestión Académica, Administrativa y Comunidad	Capacitación a docentes para mejorar la calidad educativa. TICS Y prácticas sociales del talento humano y SIGCE
Anolaima	IED Jose Hugo Enciso	Gestión Académica	Capacitación a docentes en elaboración y aplicación de pruebas Saber
Beltrán	IED. Técnico Agropecuario Jaime Narváez	Gestión Académica	Capacitación a docentes en articulación del SENA
Choachi	IED el ható	Gestión Académica y Directiva	Capacitación a docentes para mejorar la calidad educativa. Bilingüismo, TICS, Ambientes de Aprendizaje
Chocontá	IED. Rufino Cuervo	Gestión Académica	Capacitación a docentes para mejorar la calidad educativa.
Cogua	IED La Plazuela	Gestión Académica y Directiva	Formación de docentes en temas de inclusión y atención a población con necesidades educativas especiales
La Mesa	IED Francisco Julián Olaya	Académica/Comunidad	Formación en prevención y manejo de riesgos psicosociales
La Peña	IEDR Aguablanca	Gestión Académica y Directiva	Capacitación docente en TICS y proceso de inducción escolar
Lenguazaque	IED Ntra Señora del Carmen	Gestión Académica y Directiva	Capacitación a docentes para mejorar la calidad educativa. Acorde al área de desempeño
Madrid	IED Serrezuela	Gestión Académica	Capacitación a docentes prácticas pedagógicas
Manta	IED Manta	Gestión Académica	Capacitación a docentes en enfoques pedagógicos e inclusión
Nilo	IED La Esmeralda	Gestión Académica	Capacitación a docentes pruebas SABER
Nimaima	IED Cacique Anaway	Gestión Académica	Capacitación a docentes en Bilingüismo, TICS, NEE, Modelos pedagógicos.
Pandi	IED Francisco José de Caldas	Gestión Académica	Capacitación docente en la práctica pedagógica
Pasca	ENS	Gestión Académica y Directiva	Capacitación docente en TICS
Quebradanegra	IED La Magdalena	Gestión Académica y Directiva	Capacitación docente en TICS y NEE

MUNICIPIO	E.E	GESTIÓN A LA QUE RESPONDE	CAPACITACIÓN DOCENTE
San Cayetano	IEDR Camancha	Académica/Directiva/Comunidad.	Capacitación docente didáctica, evaluación y pedagogía. Bilingüismo. Competencias agropecuarias y comunicativas
San Juan de Rioseco	IED Diego Uribe Vargas	Gestión Académica	Capacitación a docentes en proceso de enseñanza
Sibate	IED Romeral	Comunidad	Capacitación a docentes en Resolución de conflictos.
Silvania	IEDR Subia	Gestión Académica	Capacitación a docentes en modelo pedagógico.
Villapinzón	ENS	Directiva	Capacitación a docentes de acuerdo a la oferta de la secretaria
Villeta	IEDR Cune	Académica	Capacitación a docentes en estructura y funcionalidad de las pruebas Saber. /Pedagogía activa.
Villeta	IED Bagazal	Comunidad	Capacitación a docentes trabajo en equipo
Viota	IED San Gabriel	Académica	Capacitación a docentes en procesos pedagógicos
Viota	IED Francisco José de Caldas	Comunidad/Directiva	Capacitación a docentes en prevención de accidentes y riesgos.(Defensa civil)

Fuente: Calidad Educativa SEC

De la información relacionada respecto a los Planes de Mejoramiento Institucional – PMI de las instituciones educativas que subieron la información al SIGCE y que corresponde a 35 IED, el 20% no relacionan temas específicos sino la que la Secretaría considere conveniente y pertinente, el 31.4% formación en Modelos Pedagógicos y procesos de enseñanza, el 5.7% formación SIGCE, 14.2% formación en TIC, 8.5% formación pruebas saber, 5.7 Capacitación en talento humano y trabajo en equipo, 14.2% formación en inclusión y educación a población con necesidades educativas especiales, 8.5% articulación Sena, 8.5% bilingüismo y 5.7 planes de emergencia y control de riesgos.

4.4 Las Escuelas Normales Superiores-Modelos flexibles

La totalidad de los llamados Modelos Pedagógicos que actualmente existen en el país han sido concebidos para atender necesidades específicas de las poblaciones en edad escolar hacia las cuales van dirigidos, siendo la ruralidad y su contexto el principal elemento tenido en cuenta. Lo anterior ha significado el impulso, durante los últimos años, de su empleo en las zonas rurales del país, promovido desde la política nacional y regional, para promover el acceso y la calidad de la educación en las zonas rurales del país.

Otro hecho a considerar sitúa a las Escuelas Normales en un doble papel frente a las necesidades educativas de los estudiantes de las zonas rurales. La primera se relaciona con su rol en la formación de docentes, especialmente de aquellos que laboran en los

establecimientos educativos rurales, en donde las Escuelas Normales concentran buena parte de la formación de los docentes. Por otra parte, dada su responsabilidad de liderar las discusiones y transformaciones que en materia educativa se deben dar, las Escuelas Normales Superiores deberían considerar en su agenda la revisión, actualización y mejoramiento de las diferentes propuestas pedagógicas existentes.

Por lo anterior, podría afirmarse que los Modelos Educativos deberían formar parte de las ENS. De lo contrario, la formación de docentes rurales se concentraría en aspectos teóricos, lejos de la práctica, además de frustrar la posibilidad de llevar a cabo el mejoramiento continuo de los Modelos.

- Necesidades De Formación De Las Escuelas Normales

El análisis presentado deja ver algunos aspectos relacionados con el papel de las Escuelas Normales Superiores de Cundinamarca frente a la adopción, promoción y mejoramiento de los Modelos Educativos pertinentes para las zonas rurales del departamento.

En primer lugar, las ENS presentan un buen tamaño, tanto en términos de matrícula y niveles atendidos, como del número de sedes que las conforman. Esto significa la posibilidad de adoptar en las Escuelas Normales Superiores los Modelos Educativos, en aras de mejorar la formación de los docentes rurales en el manejo de los mismos, al igual que de cualificar de manera permanente el diseño y adaptación de dichos Modelos al medio rural.

4.5 Acciones de formación docente en la dirección de calidad 2015

Objeto Formación	Institución de Educación superior	No. Docentes y directivos docentes
Formación Programa Rectores Líderes Transformadores - RLT	EXE	32
Acompañamiento programa Rectores Líderes Transformadores	EXE	42
Maestría en Educación	Universidad Externado de Colombia	13
Especialización en Evaluación Educativa	Universidas Santo Tomas	11
Maestría en pedagogía y Educación	MEN - Universidades Sabana – Uniandes	165
Maestría en Educación Ambiental	UDCA	14
Formación de docentes en inglés	PEARSON	500
Formación de docentes Orientadores en manejo de conflictos a través de yoga	Corporación Dunna	90
Taller apropiación texto El desafío inesperado un cuento de nutrición y bienestar.	Villegas Editores	220
Conversatorios sobre convivencia escolar – CNC	Centro Nacional de Consultoría	473

Diplomado Competencias Financieras BBVA	Banco BBVA	116
Programa Todos a aprender - PTA	MEN	196
Formación en el marco del proyecto de justicia Social	Universidad Pedagógica	18
Programa "FÉLIX Y SUSANA"	Fundación Sura	145
Capacitación manejo plataforma	Operación Éxito	972
Formación de docentes Líderes Siglo XXI- Gestión de calidad en las IED	Fundación Nutresa	142
Formación de docentes pensamiento lógico matemático- producción y comprensión de textos	Fundación Endesa	243
Formación para la preparación de Pruebas Saber	Grupo gestión y ASED	245
Taller de metodología y didáctica en el Gimnasio Colombo Británico	Gimnasio Colombo Británico,	32
Taller de currículo	PEARSON	91
Formadores nativos extranjeros	MEN	4
Taller ELT: A CHALLENGE WE SHARE	ÚNICA y Grupo Editorial Educar	73
Talleres exámenes internacionales	Gimnasio Campestre San Rafael	10
Formación de docentes en resignificación de manuales de convivencia con enfoque de derechos e inclusión	Universidad Pedagógica	1344
Formación agentes educativos para la primera infancia	Universidad del Norte - Pisotón	148
Formación docentes pruebas Pisa	I+D	350
Formación docentes en metodologías flexibles (PER)	Secretaría de Educación - (con la participación de 8 directores de núcleo, un supervisor y un de legado de la PER)	213
Especialización en Educación Bilingüe	ÚNICA	2

4.6 Acciones de formación docente en la dirección de calidad 2016

Objeto Formación	Institución de Educación superior	No. Docentes y directivos docentes
Diplomado en Innovación curricular en un modelo de equidad y felicidad, para docentes de primaria y educación física.	Universidad de Cundinamarca	588
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.	MEN	4294

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.	Universidad Externado, Sabana, Santo Tomas, UDCA	296
Implementación del Modelo Fontana a través de la construcción del proceso de caracterización, socialización y sensibilización.		561
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.	BBVA	103
Proyecto Educativo Líderes Siglo XXI	Fundación NUTRESA	279
Curso virtual de inglés por niveles: Learn English Pathways, ofrecido por el	MEN- Colombia Bilingüe y el Consejo Británico.	180
Talleres de currículo sugerido de inglés y derechos básicos de aprendizaje secundaria.	Universidad de Cundinamarca	377
Inmersión 4 días en CERCUN- Actividades en inglés, talleres para docentes.	Universidad de Cundinamarca	30
Transición es una nota" inducción a docentes de las instituciones educativas para implementar el grado transición integral.	OEI	40
Diplomado del Sistema de Responsabilidad Penal de Adolescentes (SRPA) –MEN	UPN	11
TALLER PAPEL DE LA LECTURA Y LA ESCRITURA EN EL APRENDIZAJE	MEN	45
Jornada de divulgación Saber 3,5,9 y11	ICFES	479

4.7 Acciones atención primera infancia

Teniendo en cuenta la meta 146 "garantizar la educación inicial a 1.500 niños en los grados de pre-jardín, jardín o transición durante el periodo de gobierno" la Secretaría de Educación a través del convenio de tripartito con la Caja de Subsidio familiar COLSUBSIDIO e ICBF, se propuso aunar esfuerzos y recursos técnicos, físicos y financieros para garantizar la atención integral de los niños y niñas en educación inicial, 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. La Secretaría de Educación, la Caja de Compensación Familiar y el ICBF han invertido recursos significativos para lograr cumplir la meta.

Teniendo en cuenta la meta 147: aumentar durante el periodo de Gobierno, la atención educativa integral de 2.200 niños y niñas con el uso de 90 aulas especializadas en primera infancia en 51 municipios no certificados del departamento de Cundinamarca, la Secretaría de Educación a través del convenio de asociación con la Caja de Subsidio familiar COLSUBSIDIO, se propuso aunar esfuerzos administrativos, técnicos y financieros con el fin de subsidiar la educación inicial en el marco de la atención integral a los niños y niñas menores de cinco (5) años y/o hasta su ingreso al grado obligatorio de transición, en la atención en el cuidado y la crianza, salud, alimentación, nutrición, educación inicial, recreación, el ejercicio de la ciudadanía y participación. La Secretaría de Educación y la Caja de Compensación Familiar han invertido recursos significativos para lograr cumplir la meta.

4.8 Evaluación de docentes y directivos docentes

Este apartado se construyó con base en la información suministrada por la Dirección de Establecimientos Educativos de La Secretaría de Educación, con los resultados de la evaluación aplicada a 88 directivos docentes y 2.303 docentes y docentes tutores de Aula de los grados de Preescolar, primaria y secundaria en su gestión académica durante el año 2014, 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.

El marco conceptual se centra en la GUÍA 31- Guía Metodológica Anual de Desempeño Laboral Docentes y Directivos Docentes del Estatuto de Profesionalización Docente Decreto Ley 1278 de 2002.

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

Cada una de estas competencias funcionales, ocho (8) para docentes y ocho (8) para directivos docentes, se define por un conjunto de actuaciones intencionales que constituyen referentes para establecer los resultados o contribuciones individuales del docente o directivo docente evaluado. Una contribución individual se puede definir como un resultado concreto y explícito, observable y medible, con el que se compromete el

docente o directivo docente evaluado durante el año objeto de evaluación, como aporte al cumplimiento de las metas institucionales. Se requiere que evaluador y evaluado acuerden, en el contexto específico de la institución educativa y de la entidad territorial, cuáles serán las contribuciones específicas del evaluado al logro de las metas colectivas.

A su vez, las competencias comportamentales se refieren a las actitudes, los valores, los intereses, las motivaciones y las características de personalidad con que los educadores cumplen sus funciones. Son transversales a las diferentes áreas de gestión, y se requieren para lograr un desempeño idóneo y de excelencia en el cargo. Representan el 30% del total de la evaluación y son comunes a docentes y directivos docentes. A continuación se presentan las siete (7) competencias comportamentales establecidas para la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes.

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES

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

A continuación, se da comienzo a los análisis de los diferentes resultados de desempeño de los directivos docentes y docentes de las instituciones educativas de municipios no certificados del departamento de Cundinamarca, en los niveles de Directivos y preescolar, primaria y secundaria, los más representativos en resultados más bajos y más altos.

4.9 Directivo Docente

4.9.1 Evaluación general directivo docente, con bajo desempeño

El grupo de Directivos Docentes focalizados en las tablas y análisis que se presentan a continuación, corresponde a aquellos que obtuvieron un bajo desempeño en diferentes Áreas de Gestión con sus correspondientes competencias. No se tuvo en consideración aquellos directivos que por circunstancias no precisadas en los datos de referencia se reportaron con un puntaje de cero (0). Se registran todas las áreas de gestión, según el desempeño alcanzado.

Entre los dieciocho directivos docentes con desempeños más bajos se encuentran siete en *Gestión Directiva*, le siguen seis directivos docentes en *Gestión Académica*, dos directivos con *Gestión Comunitaria* y uno en *Gestión Administrativa*. Los rangos de evaluación a partir de los cuales se estableció esta categorización corresponden a las notas reportadas iguales o inferiores a 70 en una escala de 0 a 100, donde 100 constituye el más alto puntaje relacionado con los mejores desempeños.

En términos generales se observa una tendencia a un bajo desempeño en las competencias en Planeación y Organización Directiva, Gestión Comunitaria e Innovación y Direccionamiento Académico.

Los directivos docentes de las IED, con bajo desempeño se encuentran ubicados en los Municipios de Nemocón, Gacheta, Sutatausa, Carmen de Carupa, Ubaté, Cáqueza, Villapinzón, El Rosal, Ubaté y Tocancipá; predominando la zona urbana con 14 directivos docentes y zona rural con 4.

Lo anterior conduce a diseñar, implementar y evaluar estrategias de formación, asesoría, acompañamiento y asistencia técnica a los directivos docentes en las áreas de Competencia y desempeños que se ha encontrado bajos resultados en la evaluación aplicada para la vigencia 2014.

Evaluación general directivo docente, bajo desempeño

MUNICIPIO	CARGO	IED	ZONA	NIVEL DICTA	ÁREA GESTIÓN	COMPETENCIA	CALIFICACIÓN
Nemocón	Coordinador	IED PATIO BONITO	R	Sin Asignación Directa	Gestión Académica	Innovación y Direccionamiento Académico	65
Nemocón	Coordinador	IED PATIO BONITO	R	Sin Asignación Directa	Competencias Comportamentales	Liderazgo	69
Gacheta	Coordinador	IED ESCUELA NORMAL SUPERIOR	U	Sin Asignación Directa	Gestión Comunitaria	Comunicación Institucional	75
Gacheta	Coordinador	IED ESCUELA NORMAL SUPERIOR	U	Sin Asignación Directa	Gestión Directiva	Ejecución	75
Sutatausa	Coordinador	IED INTEGRADA DE SUTATAUSA	U	Sin Asignación Directa	Gestión Comunitaria	Interacción con la comunidad y el entorno	75
Nemocón	Coordinador	IED PATIO BONITO	R	Sin Asignación Directa	Gestión Administrativa	Gestión del Talento Humano	75
Sutatausa	Coordinador	IED INTEGRADA DE SUTATAUSA	U	Sin Asignación Directa	Gestión Directiva	Planeación y Organización Directiva	77
Carmen De Carupa	Coordinador	IED CARMEN DE CARUPA	U	Secundaria	Gestión Directiva	Ejecución	80
Gacheta	Coordinador	IED ESCUELA NORMAL SUPERIOR	U	Sin Asignación Directa	Gestión Administrativa	Administración de Recursos	80
Gacheta	Coordinador	IED ESCUELA NORMAL SUPERIOR	U	Sin Asignación Directa	Gestión Directiva	Planeación y Organización Directiva	80
Ubaté	Coordinador	IED NORMAL SUPERIOR	U	Sin Asignación Directa	Gestión Académica	Pedagógica y Didáctica	80

MUNICIPIO	CARGO	IED	ZONA	NIVEL DICTA	ÁREA GESTIÓN	COMPETENCIA	CALIFICACIÓN
Cáqueza	Coordinador	IED URBANA	U	Secundaria	Gestión Directiva	Ejecución	80
Cáqueza	Coordinador	IED URBANA	U	Secundaria	Gestión Directiva	Planeación y Organización Directiva	80
Villa pinzón	Coordinador	IED ESCUELA NORMAL SUPERIOR MARIA AUXILIADORA	U	Sin Asignación Directa	Gestión Académica	Innovación y Direccionamiento Académico	80
El Rosal	Coordinador	IED CAMPO ALEGRE	R	Secundaria	Gestión Académica	Pedagógica y Didáctica	80
Ubaté	Coordinador	IED BOLIVAR	U	Sin Asignación Directa	Gestión Académica	Pedagógica y Didáctica	80
Villapinzón	Coordinador	IED ESCUELA NORMAL SUPERIOR MARIA AUXILIADORA	U	Sin Asignación Directa	Gestión Académica	Innovación y Direccionamiento Académico	80
Tocancipá	Coordinador	IED BACHILLERATO TECNICO COMERCIAL	U	Sin Asignación Directa	Gestión Directiva	Planeación y organización	80

4.9.2 Evaluación general directivo docente, Alto desempeño

El grupo de Directivos Docentes focalizados en las tablas y análisis que se presentan a continuación, corresponde a aquellos que obtuvieron el más alto desempeño en las diferentes Áreas de Gestión con sus correspondientes competencias. Se registran todas las áreas de gestión, según el desempeño alcanzado.

Entre los quince directivos docentes con desempeños más altos en su área de gestión se encuentran cuatro en *Gestión Comunitaria*; le siguen tres directivos docentes en *Gestión directiva*, dos directivos con *Gestión Administrativa*, tres en *Gestión Académica* y tres en *Gestión de Competencias Comportamentales*. Los rangos de evaluación a partir de los cuales se estableció esta categorización corresponden a las notas reportadas iguales o superiores a 90 en una escala de 0 a 100, donde 100 constituye el más alto puntaje relacionado con los mejores desempeños.

En términos generales se observa una tendencia a un alto desempeño en las competencias en administración de recursos, compromiso social e institucional, iniciativa y comunicación institucional.

Los directivos docentes de las IED, con más alto desempeño se encuentran ubicados en los Municipios de Chipaque, Choachí, Gachalá, Anapoima, Pacho, La Calera, Villeta, Sibaté, La Mesa, Madrid, Guatavita, Venecia, Sutatausa, Tocancipá, Suesca, Jerusalén, Arbeláez, Ubaté y San Bernardo; predominando la zona urbana con 13 directivos docentes y zona rural con 7.

Lo anterior conduce a crear un mecanismo de acompañamiento que garantice la sostenibilidad de Directivos Docentes en su alto desempeño y ser modelos de gestión para las demás instituciones educativas.

Evaluación general directivo docente, alto desempeño

MUNICIPIO	CARGO	IED	ZONA	NIVEL DICTA	ÁREA GESTIÓN	COMPETENCIA	CALIFICACIÓN
Arbeláez	Coordinador	IED KIRPALAMAR	R	Sin Asignación Directa	Gestión Directiva	Planeación y Organización Directiva	92
Jerusalén	Coordinador	IED NACIONALIZADO	U	Sin Asignación Directa	Gestión Directiva	Planeación y Organización Directiva	92
Tocancipá	Coordinador	IED BACHILLERATO TECNICO COMERCIAL	U	Primaria	Gestión Académica	Innovación y Direccionamiento Académico	93
Sutatausa	Rector Institución Educativa Completa	IED INTEGRADA DE SUTATAUSA	U	Primaria	Gestión Comunitaria	Comunicación Institucional	95
Venecia	Coordinador	IED VENECIA	U	Secundaria	Gestión Comunitaria	Comunicación Institucional	95
La Mesa	Coordinador	IED ERNESTO APARICIO JARAMILLO	R	Sin Asignación Directa	Gestión Administrativa	Administración de Recursos	97
Sibaté	Coordinador	IED PABLO NERUDA	U	Sin Asignación Directa	Gestión Directiva	Ejecución	97
Choachí	Coordinador	IED IGNACIO PESCADOR	U	Secundaria	Gestión Académica	Innovación y Direccionamiento Académico	98
Villeta	Coordinador	IED ALONSO DE OLALLA	U	Secundaria	Gestión Académica	Pedagógica y Didáctica	98
La Calera	Coordinador	IED RURAL EL SALITRE	R	Sin Asignación Directa	gestión Comunitaria	Interacción con la comunidad y el entorno	98
Pacho	Coordinador	IED TECNICO COMERCIAL ANA FRANCISCA LARA	U	Sin Asignación Directa	Gestión Comunitaria	Comunicación Institucional	99
Anapoima	Coordinador	IED JULIO CESAR SANCHEZ SEDE 1	U	Sin Asignación Directa	Competencias Comportamentales	Iniciativa	99
Gachalá	Coordinador	IED BALDOMEO SANIN CANO	U	Secundaria	Competencias Comportamentales	Compromiso Social e Institucional	100
Choachí	Coordinador	IED EL HATO	R	Sin Asignación Directa	Competencias Comportamentales	Compromiso Social e Institucional	100
Chipaque	Coordinador	IED PIO X	U	Secundaria	Gestión Administrativa	Administración de Recursos	100

4.9.3 Evaluación Docente y docente tutor con Bajo desempeño

El grupo de docentes y docentes tutores de nivel **PREESCOLAR** focalizados en las tablas y análisis que se presentan a continuación, corresponde a aquellos que obtuvieron un bajo desempeño en diferentes Áreas de Gestión con sus correspondientes competencias. No se tuvo en consideración aquellos desempeños que por circunstancias no precisadas en los datos de referencia se reportaron con un puntaje de cero (0). Se registran todas las áreas de gestión, según el desempeño alcanzado.

Entre los diez docentes y docentes tutores con desempeños más bajos en su área de gestión se encuentran siete en la *Gestión Comportamental* y siete en la *Gestión Administrativa*, le siguen dos docentes en *Gestión Académica* y uno en *Gestión Comunitaria*. Los rangos de evaluación a partir de los cuales se estableció esta categorización corresponden a las notas reportadas iguales o inferiores a 70 en una escala de 0 a 100, donde 100 constituye el más alto puntaje relacionado con los mejores desempeños.

En términos generales se observa una tendencia a un bajo desempeño en las competencias en Uso de Recursos, Evaluación del Aprendizaje, Iniciativa, Compromiso Social e Institucional, Administración de Recursos y Trabajo en Equipo.

Los docentes y docentes tutores de las IED, con bajo desempeño se encuentran ubicados en los Municipios de Choachí, Gachancipá, La Calera y Carmen de Carupa, predominando la zona rural con 6 docentes y zona urbana con 5.

Lo anterior conduce a diseñar, implementar y evaluar estrategias de formación, asesoría, acompañamiento y asistencia técnica a los docentes y docentes tutores en las áreas de Competencia y desempeños que se ha encontrado bajos resultados en la evaluación aplicada para la vigencia 2014.

Evaluación nivel PREESCOLAR de docente y docente tutor con bajo desempeño

MUNICIPIO	CARGO	IED	ZONA	NIVEL/DICTA	ÁREA_GESTIÓN	COMPETENCIA	CALIFICACIÓN
Gachancipá	Docente de aula	IED PBRO. CARLOS GARAVITO A.	U	Preescolar	Competencias Comportamentales	Trabajo en Equipo	60
Gachancipá	Docente de aula	IED PBRO. CARLOS GARAVITO A.	U	Preescolar	Competencias Comportamentales	Compromiso Social e Institucional	65
La Calera	Docente de aula	IED LA AURORA	R	Preescolar	Gestión Administrativa	Uso de Recursos	65
La Calera	Docente de aula	IED LA AURORA	R	Preescolar	Gestión Administrativa	Uso de Recursos	65

Carmen De Carupa	Docente de aula	IED CARMEN DE CARUPA	U	Preescolar	Gestión Administrativa	Uso de Recursos	68
Gachancipá	Docente de aula	IED PBRO. CARLOS GARAVITO A.	U	Preescolar	Gestión Comunitaria	Comunicación Institucional	70
La Calera	Docente de aula	IED LA AURORA	R	Preescolar	Competencias Comportamentales	Iniciativa	70
La Calera	Docente de aula	IED LA AURORA	R	Preescolar	Competencias Comportamentales	Iniciativa	70
La Calera	Docente de aula	IED LA AURORA	R	Preescolar	Gestión Académica	Evaluación del Aprendizaje	70
La Calera	Docente de aula	IED LA AURORA	R	Preescolar	Gestión Académica	Evaluación del Aprendizaje	70

4.9.4 Evaluación Docente y docente tutor con Alto desempeño

El grupo de docentes y docentes tutores de nivel **PREESCOLAR** focalizados en las tablas y análisis que se presentan a continuación, corresponde a aquellos que obtuvieron el más alto desempeño en las diferentes Áreas de Gestión con sus correspondientes competencias. Se registran todas las áreas de gestión, según el desempeño alcanzado.

Entre los diecinueve docentes y docentes tutores de nivel PREESCOLAR con desempeños más altos en su área de gestión se encuentran siete en Gestión Administrativa y siete en Gestión Comunitaria; le siguen tres docentes y docentes tutores en Gestión Administrativa y dos en Gestión Académica. Los rangos de evaluación a partir de los cuales se estableció esta categorización corresponden a las notas reportadas iguales o superiores a 90 en una escala de 0 a 100, donde 100 constituye el más alto puntaje relacionado con los mejores desempeños.

En términos generales se observa una tendencia a un alto desempeño en las competencias en Interacción con la comunidad y el entorno, Pedagógica y Didáctica, Relaciones Interpersonales y Comunicación, Uso de Recursos, Liderazgo, Trabajo en Equipo, Compromiso Social e Institucional, Comunicación Institucional y Seguimiento de Procesos.

Los docentes y docentes tutores de las IED, con más alto desempeño se encuentran ubicados en los Municipios de Pacho, La Mesa, Tocancipá, Puerto Salgar, Cajicá y Simijaca, predominando la zona urbana con 15 docentes y docentes tutores y zona rural con 4.

Lo anterior conduce a crear un mecanismo de acompañamiento que garantice la sostenibilidad de los docentes y docentes tutores en su alto desempeño y ser modelos de gestión para las demás instituciones educativas.

Nivel PREESCOLAR de docente y docente tutor con alto desempeño

MUNICIPIO	CARGO	IED	ZONA	NIVEL DICTA	ÁREA_GESTIÓN	COMPETENCIA	CALIFICACIÓN
Puerto Salgar	Docente de aula	IED POLICARPA SALAVARRIETA	U	Preescolar	Gestión Administrativa	Seguimiento de Procesos	90.60
Puerto Salgar	Docente de aula	IED POLICARPA SALAVARRIETA	U	Preescolar	Gestión Administrativa	Seguimiento de Procesos	90.60
Simijaca	Docente de aula	IED AGUSTIN PARRA	U	Preescolar	Competencias Comportamentales	Compromiso Social e Institucional	91.30
Simijaca	Docente de aula	IED AGUSTIN PARRA	U	Preescolar	Competencias Comportamentales	Compromiso Social e Institucional	91.30
Tocancipá	Docente de aula	IED BACHILLERATO TECNICO COMERCIAL	U	Preescolar	Gestión Comunitaria	Comunicación Institucional	94.50
Tocancipá	Docente de aula	IED BACHILLERATO TECNICO COMERCIAL	U	Preescolar	Gestión Comunitaria	Comunicación Institucional	94.50
Pacho	Docente de aula	IED TECNICO COMERCIAL ANA FRANCISCA LARA	U	Preescolar	Gestión Académica	Evaluación del Aprendizaje	95.50
Pacho	Docente de aula	IED TECNICO COMERCIAL ANA FRANCISCA LARA	U	Preescolar	Gestión Comunitaria	Comunicación Institucional	95.50
Pacho	Docente de aula	IED TECNICO COMERCIAL ANA FRANCISCA LARA	U	Preescolar	Gestión Comunitaria	Comunicación Institucional	95.50
Cajicá	Docente de aula	IEDR SAN GABRIEL	R	Preescolar	Competencias Comportamentales	Compromiso Social e Institucional	96.10
Cajicá	Docente de aula	IEDR SAN GABRIEL	R	Preescolar	Competencias Comportamentales	Trabajo en Equipo	96.10
Cajicá	Docente de aula	IEDR SAN GABRIEL	R	Preescolar	Competencias Comportamentales	Liderazgo	96.10
Puerto Salgar	Docente de aula	IED POLICARPA SALAVARRIETA	U	Preescolar	Gestión Comunitaria	Interacción con la comunidad y el entorno	96.30
Puerto Salgar	Docente de aula	IED POLICARPA SALAVARRIETA	U	Preescolar	Gestión Comunitaria	Interacción con la comunidad y el entorno	96.30
Pacho	Docente de aula	IED TECNICO COMERCIAL ANA FRANCISCA LARA	U	Preescolar	Gestión Administrativa	Uso de Recursos	96.50
Tocancipá	Docente de aula	IED BACHILLERATO	U	Preescolar	Competencias Comportamentales	Relaciones Interpersonales y	96.50

MUNICIPIO	CARGO	IED	ZON A	NIVEL DICTA	ÁREA_GESTIÓN	COMPETENCIA	CALIFI-CACIÓN
		O TECNICO COMERCIAL			s	Comunicación	
Tocancipá	Docente de aula	IED BACHILLERAT O TECNICO COMERCIAL	U	Preescolar	Competencias Comportamentales	Relaciones Interpersonales y Comunicación	96.50
La Mesa	Docente de aula	IED DEPARTAMENT AL ERNESTO APARICIO JARAMILLO	R	Preescolar	Gestión Académica	Pedagógica y Didáctica	97.50
Pacho	Docente de aula	IED TECNICO COMERCIAL ANA FRANCISCA LARA	U	Preescolar	Gestión Comunitaria	Interacción con la comunidad y el entorno	98.50

4.9.5 Docente y docente tutor nivel PRIMARIA- Bajo desempeño

El grupo de docentes y docentes tutores de nivel **PRIMARIA** focalizados en las tablas y análisis que se presentan a continuación, corresponde a aquellos que obtuvieron un bajo desempeño en diferentes Áreas de Gestión con sus correspondientes competencias. No se tuvo en consideración aquellos desempeños que por circunstancias no precisadas en los datos de referencia se reportaron con un puntaje de cero (0). Se registran todas las áreas de gestión, según el desempeño alcanzado.

Entre los veinte docentes y docentes tutores con desempeños más bajos en su área de gestión se encuentran la *Gestión de Competencias Comportamentales* con seis docentes al igual que la *Gestión Administrativa* con seis docentes, le siguen cinco docentes en *Gestión Académica* y tres en *Gestión Comunitaria*. Los rangos de evaluación a partir de los cuales se estableció esta categorización corresponden a las notas reportadas iguales o inferiores a 70 en una escala de 0 a 100, donde 100 constituye el más alto puntaje relacionado con los mejores desempeños.

En términos generales se observa una tendencia a un más bajo desempeño en las competencias en Uso de Recursos, Seguimiento de procesos, Evaluación del Aprendizaje, Pedagogía y didáctica, Iniciativa, Compromiso Social e Institucional, Interacción Comunitaria, Liderazgo y Trabajo en Equipo.

Los docentes y docentes tutores de las IED, con bajo desempeño se encuentran ubicados en los Municipios de Guataquí, Granada, La Palma, Cajicá, Pacho, Cachipay, Ubalá, Ubaque, La Calera, Jerusalén y Susa; predominando la zona rural con 15 docentes y zona urbana con 5.

Lo anterior conduce a diseñar, implementar y evaluar estrategias de formación, asesoría, acompañamiento y asistencia técnica a los docentes y docentes tutores en las áreas de

Competencia y desempeños que se ha encontrado bajos resultados en la evaluación aplicada para la vigencia 2014.

Evaluación nivel PRIMARIA de docente y docente tutor con bajo desempeño.

MUNICIPIO	CARGO	IED	ZONA	NIVEL DICTA	ÁREA_GESTIÓN	COMPETENCIA	CALIFICACIÓN
Guataquí	Docente de aula	IED BUSCAVIDA	R	Primaria	Gestión Comunitaria	Comunicación Institucional	6
Granada	Docente de aula	IE GUSTAVO URIBE RAMIREZ	U	Primaria	Gestión Administrativa	Uso de Recursos	8
Guataquí	Docente de aula	IED BUSCAVIDA	R	Primaria	Competencias Comportamentales	Iniciativa	8
La Palma	Docente de aula	COLEGIO DEPARTAMENTAL CALIXTO GAITAN	U	Primaria	Gestión Académica	Pedagogía y Didáctica	9
Cajicá	Docente Tutor	IEDR ANTONIO NARINO	R	Primaria	Gestión Comunitaria	Interacción con la comunidad y el entorno	9
Pacho	Docente de aula	I.E.D. INSTITUTO TECNICO AGRICOLA	R	Primaria	Gestión Administrativa	Seguimiento de Procesos	30
Cachipay	Docente de aula	IE DPTAL AGRICOLA	R	Primaria	Competencias Comportamentales	Relaciones Interpersonales y Comunicación	40
Ubalá	Docente de aula	IEDR MARCO FIDEL SUAREZ	R	Primaria	Competencias Comportamentales	Compromiso Social e Institucional	50
Pacho	Docente de aula	I.E.D. INSTITUTO TECNICO AGRICOLA	R	Primaria	Competencias Comportamentales	Trabajo en Equipo	50
Ubaque	Docente de aula	IED INSTITUTO TECNICO DE ORIENTE	U	Primaria	Gestión Comunitaria	Comunicación Institucional	55
Cajicá	Docente de aula	IED RURAL RINCON SANTO	R	Primaria	Gestión Académica	Dominio Curricular	60
Cajicá	Docente de aula	IED RURAL RINCON SANTO	R	Primaria	Gestión Académica	Pedagogía y Didáctica	60
La Calera	Docente de aula	IED LA AURORA	R	Primaria	Gestión Administrativa	Uso de Recursos	63
Cajicá	Docente de aula	IED PABLO HERRERA	R	Primaria	Gestión Administrativa	Uso de Recursos	64
Jerusalén	Docente de aula	IED NACIONALIZADO	U	Primaria	Competencias Comportamentales	Liderazgo	68
La Calera	Docente de aula	IED LA AURORA	R	Primaria	Gestión Académica	Evaluación del Aprendizaje	68
Cajicá	Docente de aula	IED RURAL RINCON SANTO	R	Primaria	Competencias Comportamentales	Orientación al Logro	69

MUNICIPIO	CARGO	IED	ZONA	NIVEL DICTA	ÁREA_GESTIÓN	COMPETENCIA	CALIFICACIÓN
Susa	Docente de aula	IED TISQUESUSA	U	Primaria	Gestión Académica	Evaluación del Aprendizaje	70
Cajicá	Docente de aula	IED PABLO HERRERA	R	Primaria	Gestión Administrativa	Seguimiento de Procesos	70
Pacho	Docente de aula	I.E.D. INSTITUTO TECNICO AGRICOLA	R	Primaria	Gestión Administrativa	Seguimiento de Procesos	70

4.9.6 Evaluación Docente y docente tutor con Alto desempeño

El grupo de docentes y docentes tutores de nivel **PRIMARIA** focalizados en las tablas y análisis que se presentan a continuación, corresponde a aquellos que obtuvieron el más alto desempeño en las diferentes Áreas de Gestión con sus correspondientes competencias. Se registran todas las áreas de gestión, según el desempeño alcanzado.

Entre los quince docentes y docentes tutores de nivel PRIMARIA con desempeños más altos en su área de gestión se encuentran *siete en Gestión Académica, tres en Gestión Administrativa, tres en Gestión Comunitaria y dos en Gestión de Competencias Comportamentales*. Los rangos de evaluación a partir de los cuales se estableció esta categorización corresponden a las notas reportadas iguales o superiores a 90 en una escala de 0 a 100, donde 100 constituye el más alto puntaje relacionado con los mejores desempeños.

En términos generales se observa una tendencia a un alto desempeño en las competencias en Interacción con la comunidad y el entorno, Pedagógica y Didáctica, Relaciones Interpersonales y Comunicación, Uso de Recursos, Liderazgo, Trabajo en Equipo, Compromiso Social e Institucional, Comunicación Institucional y Seguimiento de Procesos.

Los docentes y docentes tutores de las IED, con más alto desempeño se encuentran ubicados en los Municipios de Pacho, La Mesa, Tocancipá, Puerto Salgar, Cajicá y Simijaca, predominando la zona urbana con 15 docentes y docentes tutores y zona rural con 4.

Lo anterior conduce a crear un mecanismo de acompañamiento que garantice la sostenibilidad de los docentes y docentes tutores en su alto desempeño y ser modelos de gestión para las demás instituciones educativas.

Evaluación nivel PRIMARIA de docente y docente tutor con alto desempeño

MUNICIPIO	CARGO	IED	ZONA	NIVEL DICTA	ÁREA_GESTIÓN	COMPETENCIA	CALIFICACIÓN
-----------	-------	-----	------	-------------	--------------	-------------	--------------

MUNICIPIO	CARGO	IED	ZON A	NIVEL DICTA	ÁREA_GESTIÓN	COMPETENCIA	CALIFICACIÓN
Pacho	Docente de aula	IED TECNOLÓGICA ANA FRANCISCA LARA	U	Primaria	Gestión Académica	Evaluación del Aprendizaje	96.50
El Rosal	Docente de aula	IED JOSE MARIA OBANDO	U	Primaria	Gestión Administrativa	Seguimiento de Procesos	96.70
El Rosal	Docente de aula	IED JOSE MARIA OBANDO	U	Primaria	Gestión Administrativa	Seguimiento de Procesos	96.70
Pacho	Docente Tutor	IED TECNOLÓGICA ANA FRANCISCA LARA	U	Primaria	Gestión Académica	Evaluación del Aprendizaje	96.70
Pacho	Docente Tutor	IED TECNOLÓGICA ANA FRANCISCA LARA	U	Primaria	Gestión Académica	Evaluación del Aprendizaje	96.70
El Rosal	Docente de aula	IED JOSE MARIA OBANDO	U	Primaria	Gestión Comunitaria	Interacción con la comunidad y el entorno	96.80
El Rosal	Docente de aula	IED JOSE MARIA OBANDO	U	Primaria	Gestión Comunitaria	Interacción con la comunidad y el entorno	96.80
Pacho	Docente de aula	IED PIO XII	U	Primaria	Competencias Comportamentales	Liderazgo	96.90
Gachalá	Docente de aula	IED BASICO MURCA	R	Primaria	Gestión Comunitaria	Interacción con la comunidad y el entorno	97.50
Puerto Salgar	Docente de aula	IED POLICARPA SALAVARRIETA	U	Primaria	Gestión Académica	Dominio Curricular	97.50
Puerto Salgar	Docente de aula	IED POLICARPA SALAVARRIETA	U	Primaria	Gestión Académica	Dominio Curricular	97.50
Pacho	Docente de aula	IED TECNOLÓGICA ANA FRANCISCA LARA	U	Primaria	Gestión Académica	Dominio Curricular	97.50
Pacho	Docente de aula	IED PIO XII	U	Primaria	Competencias Comportamentales	Trabajo en Equipo	97.80
Cajicá	Docente de aula	IED RURAL SAN GABRIEL	R	Primaria	Gestión Académica	Evaluación del Aprendizaje	98.30
Pacho	Docente de aula	IED TECNOLÓGICA ANA FRANCISCA LARA	U	Primaria	Gestión Administrativa	Uso de Recursos	98.50

4.9.7 Docente y docente tutor nivel SECUNDARIA-bajo desempeño

El grupo de docentes y docentes tutores de nivel **SECUNDARIA** focalizados en las tablas y análisis que se presentan a continuación, corresponde a aquellos que obtuvieron un bajo desempeño en diferentes Áreas de Gestión con sus correspondientes competencias. No se tuvo en consideración aquellos desempeños que por circunstancias no precisadas en los datos de referencia se reportaron con un puntaje de cero (0). Se registran todas las áreas de gestión, según el desempeño alcanzado.

Entre los catorce docentes y docentes tutores con desempeños más bajos en su Área de Gestión se encuentran ocho docentes en *Gestión Académica*, *Gestión de Competencias Comportamentales* con tres docentes, le siguen dos docentes en *Gestión Administrativa* y uno en *Gestión Comunitaria*. Los rangos de evaluación a partir de los cuales se estableció esta categorización corresponden a las notas reportadas iguales o inferiores a 60 en una escala de 0 a 100, donde 100 constituye el más alto puntaje relacionado con los mejores desempeños.

En términos generales se observa una tendencia a un más bajo desempeño en las competencias en Planeación y Organización Académica, Pedagógica y Didáctica, Evaluación del Aprendizaje, Dominio Curricular, Seguimiento de procesos, Iniciativa, Interacción Comunitaria, Uso de Recursos y Orientación al Logro.

Los docentes y docentes tutores de las IED, con bajo desempeño se encuentran ubicados en los Municipios de Guataquí, Tenjo, Cáqueza, Villeta, Granada, Viotá, Tocaima, Funza, Fúquene, Junín, Tibacuy, La Calera, Cajicá y Sibaté; predominando la zona urbana con 9 docentes y zona rural con 4.

Lo anterior conduce a diseñar, implementar y evaluar estrategias de formación, asesoría, acompañamiento y asistencia técnica a los docentes y docentes tutores en las áreas de Competencia y desempeños que se ha encontrado con bajos resultados en la evaluación aplicada para la vigencia 2014.

Evaluación nivel SECUNDARIA de docente y docente tutor con bajo desempeño.

MUNICIPIO	CARGO	IED	ZONA	NIVEL DICTA	ÁREA_GESTIÓN	COMPETENCIA	CALIFICACIÓN
Guataquí	Docente de aula	IED BUSCAVIDA	R	Secundaria	Gestión Comunitaria	Interacción con la comunidad y el entorno	6
Tenjo	Docente de aula	IED PABLO VI	U	Secundaria	Gestión Académica	Pedagógica y Didáctica	7
Cáqueza	Docente de aula	IED URBANA	U	Secundaria	Gestión Académica	Evaluación del Aprendizaje	8
Villeta	Docente de aula	IED DE PROMOCION SOCIAL	U	Secundaria	Competencias Comportamentales	Iniciativa	8
Granada	Docente de aula	IED GUSTAVO URIBE RAMIREZ	U	Secundaria	Competencias Comportamentales	Iniciativa	9
Viotá	Docente de aula	IED SAN GABRIEL	R	Secundaria	Gestión Académica	Planeación y Organización Académica	9
Tocaima	Docente de aula	IED HERNAN VENEGAS CARRILLO	U	Secundaria	Gestión Académica	Dominio Curricular	9
Funza	Docente de aula	IED MIGUEL ANTONIO	U	Secundaria	Gestión Académica	Evaluación del Aprendizaje	10

MUNICIPIO	CARGO	IED	ZONA	NIVEL DICTA	ÁREA_GESTIÓN	COMPETENCIA	CALIFICACIÓN
		CARO					
Fúquene	Docente de aula	IED DE FUQUENE	U	Secundaria	Gestión Administrativa	Uso de Recursos	10
Junín	Docente de aula	IED ESCUELA NORMAL SUPERIOR JUNIN	U	Secundaria	Gestión Académica	Planeación y Organización Académica	40
Tibacuy	Docente de aula	IED TECNICO COMERCIAL DE TIBACUY	U	Secundaria	Gestión Académica	Planeación y Organización Académica	40
La Calera	Docente de aula	IED LA AURORA	R	Secundaria	Gestión Académica	Pedagógica y Didáctica	50
Cajicá	Docente de aula	IED PABLO HERRERA	R	Secundaria	Competencias Comportamentales	Orientación al Logro	50
Sibaté	Docente de aula	IED SAN BENITO	R	Secundaria	Gestión Administrativa	Seguimiento de Procesos	55

4.9.8 Evaluación Docente y docente tutor con Alto desempeño

El grupo de docentes y docentes tutores de nivel **SECUNDARIA** focalizados en las tablas y análisis que se presentan a continuación, corresponde a aquellos que obtuvieron el más alto desempeño en las diferentes Áreas de Gestión con sus correspondientes competencias. Se registran todas las áreas de gestión, según el desempeño alcanzado.

Entre los quince docentes y docentes tutores de nivel de SECUNDARIA con desempeños más altos en su área de gestión se encuentran siete en *Gestión Académica*, cinco en *Gestión Comunitaria*; le siguen dos docentes y docentes tutores en *Gestión de Competencias Comportamentales* y uno en *Gestión Administrativa*. Los rangos de evaluación a partir de los cuales se estableció esta categorización corresponden a las notas reportadas iguales o superiores a 90 en una escala de 0 a 100, donde 100 constituye el más alto puntaje relacionado con los mejores desempeños.

En términos generales se observa una tendencia a un alto desempeño en las competencias en Comunicación Institucional, Pedagógica y Didáctica, Planeación y Organización Académica, Interacción con la comunidad y el entorno, Uso de Recursos, Relaciones Interpersonales, Negociación y Mediación y Dominio Curricular.

Los docentes y docentes tutores de las IED, con más alto desempeño en el nivel de SECUNDARIA se encuentran ubicados en los Municipios de Tocaima, Madrid, Tocancipá, Pacho, Cajicá, Villapinzón, Villeta, Tausa, Ubaté y Guatavita; predominando la zona rural con 8 docentes y docentes tutores y zona urbana con 7, en un alto desempeño.

Lo anterior conduce a crear un mecanismo de acompañamiento que garantice la sostenibilidad de los docentes y docentes tutores del nivel de SECUNDARIA en su alto desempeño y ser modelos de gestión para las demás instituciones educativas

MUNICIPIO	CARGO	IED	ZONA	NIVEL DICTA	ÁREA GESTIÓN	COMPETENCIA	CALIFICACIÓN
Villeta	Docente de aula	IED RURAL CUNE	R	Secundaria	Competencias Comportamentales	Negociación y Mediación	93.50
Guatavita	Docente de aula	IED JOSE GREGORIO SALAS	R	Secundaria	Gestión Comunitaria	Interacción con la comunidad y el entorno	94.50
Villeta	Docente de aula	IED RURAL CUNE	R	Secundaria	Gestión Académica	Pedagógica y Didáctica	94.50
Villeta	Docente de aula	IED RURAL CUNE	R	Secundaria	Gestión Académica	Pedagógica y Didáctica	94.50
Ubaté	Docente de aula	IED NORMAL SUPERIOR	U	Secundaria	Gestión Académica	Planeación y Organización Académica	94.80
Tausa	Docente de aula	IED SAN ANTONIO	R	Secundaria	Gestión Académica	Pedagógica y Didáctica	94.80
Tausa	Docente de aula	IED INTEGRADA DE TAUSA	U	Secundaria	Gestión Académica	Planeación y Organización Académica	95.40
Villeta	Docente de aula	IED RURAL CUNE	R	Secundaria	Gestión Comunitaria	Comunicación Institucional	95.40
Villeta	Docente de aula	IED RURAL CUNE	R	Secundaria	Gestión Comunitaria	Comunicación Institucional	95.40
Villapinzón	Docente de aula	IED URBANA LUIS ANTONIO ESCOBAR	U	Secundaria	Gestión Administrativa	Uso de Recursos	95.60
Cajicá	Docente de aula	IEDR SAN GABRIEL	R	Secundaria	Gestión Comunitaria	Comunicación Institucional	96.50
Pacho	Docente de aula	IED ESPECIAL ANA FRANCISCA LARA	U	Secundaria	Gestión Académica	Pedagógica y Didáctica	96.50
Tocancipá	Docente de aula	IED DE BACHILLERATO TECNICO COMERCIAL	U	Secundaria	Competencias Comportamentales	Relaciones Interpersonales y Comunicación	97.50
Madrid	Docente de aula	IED SERREZUELA	U	Secundaria	Gestión Comunitaria	Comunicación Institucional	98.50
Tocaima	Docente de aula	IED HERNAN VENEGAS CARRILLO	U	Secundaria	Gestión Académica	Dominio Curricular	99.50

La Evaluación de directivos docentes, docentes y docentes tutores, es un proceso que permite conocer y valorar sus aportes al mejoramiento continuo de la calidad educativa. A partir de la consolidación y análisis de resultados, se generan estrategias que contribuyan al mejoramiento y fortalecimiento de la gestión, directiva, académica, administrativa y comunitaria de las Instituciones Educativas de Municipios No Certificados del Departamento.

5. OBJETIVOS DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE

5.1 Objetivo General

Establecer procesos de formación permanente en el ser y quehacer a docentes y directivos docentes, que garanticen los derechos de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes del departamento y acceso al conocimiento, pertinencia e inclusión que incidan en el mejoramiento de la calidad educativa.

5.2 Objetivos Específicos

Desarrollar programas de formación permanente y posgrados en sus diferentes modalidades: Programas de Formación Permanente de Docentes-PFPD, programas de formación pedagógica y disciplinar, redes de maestros, entre otros que contribuyan a:

- Potenciar la formación y capacitación en práctica de valores humanos para apropiar el sentido de pertinencia dentro de un ambiente laboral que permita una convivencia adecuada resaltando el trabajo de equipo.
- Fortalecer a los docentes en la construcción de currículos, las prácticas pedagógicas, la gestión del conocimiento.
- Formar a los docentes en atención educativa a la población con necesidades especiales.
- Fortalecer la gestión, liderazgo y autonomía de las instituciones educativas que contribuyan al desarrollo personal y profesional de los docentes y directivos docentes, que permitan resinificar los proyectos educativos institucionales –PEI–el currículo que permitan definir acciones de mejoramiento.
- Desarrollar habilidades que permitan la resolución de conflictos y el fortalecimiento de la convivencia escolar, con la participación de las familias y la comunidad educativa.
- Incentivar una cultura de Ciencia y Tecnología, mediante la promoción de la investigación, la innovación, el respeto y cuidado del medio ambiente en las instituciones educativas.

6. EJES Y LÍNEAS DE FORMACIÓN

En el horizonte de las necesidades de formación docente y teniendo como referencia los ejes del plan decenal de educación, se han propuesto un conjunto de líneas estratégicas a través de las cuales se busca promover la formación profesional y formación permanente de docentes, con el fin de que sea posible fortalecer currículos innovadores, diversos y pertinentes que contribuyan a la educación en el departamento. Se definen 5 ejes de formación: *Educación como derecho fundamental, formación y acompañamiento a directivos docentes y docentes, fundados en valores humanos y conocimiento, instituciones educativas abiertas, diversas y transformadoras, educación para la convivencia, la reconciliación y la paz, comunidades educadoras constructoras de cultura ambiental, científica y tecnológica.*

6.1 Eje 1. Educación como derecho humano fundamental.

6.1.1 Atención integral a la primera infancia

El Plan de Desarrollo Departamental 2016 – 2020 “Unidos Podemos Más” del 06 de junio de 2016, en él se establece un modelo de desarrollo que tiene como fundamento la articulación del crecimiento, la equidad y la felicidad de la población, los cuales en su conjunto dan forma a un estado deseable que conduce hacia un desarrollo inteligente, enfocado en el largo plazo, en la promoción de la paz y en una nueva forma de gobernar que se ha denominado “Nuevo Liderazgo”.

Este modelo de desarrollo, además de propender por el aspecto económico, busca la satisfacción de las necesidades básicas y existenciales (ser, tener y hacer) de los cundinamarqueses, de tal forma que garantice en el tiempo un desarrollo integral y de bienestar que redunde en la felicidad de los habitantes del Departamento. De esta manera, se pretende avanzar no sólo en términos de indicadores económicos, sino también sociales y de largo plazo.

Esta propuesta de desarrollo atiende y reconoce las necesidades, expectativas y sueños de toda la comunidad en un modelo participativo e incluyente en sus diferentes entornos, facilitando las condiciones para expresarse y lograr un compromiso cívico en el marco de una visión compartida: “Unidos podemos más”.

Uno de los propósitos a largo plazo del plan de desarrollo, está enfocado a la educación como “el camino para cambiar el destino de una comunidad en el largo plazo es la educación, entendida con un enfoque integral a la luz de las competencias legales de la Gobernación En desarrollo de estas políticas públicas y en cumplimiento de esta normativa, el Gobierno Departamental se propuso la META de "Mantener durante el periodo de gobierno, la atención educativa integral de 2.200 niños con el uso de 90 aulas especializadas en primera infancia, en 51 municipios no certificados del departamento de Cundinamarca.”.

Es así que para el cumplimiento de esta Meta se hace necesario, que para el cuatrienio 2016- 2020 se garanticen 7.650 niños y niñas para la atención en educación inicial a niños y niñas menores de 5 años, priorizando la población con Necesidades Básicas Insatisfechas – NBI . Por lo anterior la Secretaria de Educación de Cundinamarca realiza un convenio con la caja de compensación familiar Colsubsidio teniendo en cuenta que existe un déficit de cobertura en la atención de la Primera Infancia.

6.1.2 Educación desde el respeto a la diversidad

La formación docente debe contemplar la resignificación de las concepciones de niño, niña y joven, de acuerdo con sus particularidades y con los escenarios políticos, económicos, sociales y culturales específicos. Para la Secretaria de Educación es fundamental que los programas de formación tengan en cuenta, las condiciones de

multiculturalidad, pluriétnica y diferencia que caracterizan la población de la región y por tanto posibiliten la generación de estrategias educativas en la consolidación de la diversidad como eje fundamental de la Escuela a fin de cualificar el desempeño y fortalecer los PEI respectivos. Dentro de esta población se hace necesario atender a la población víctima del conflicto armado (en cumplimiento del Auto 383 de 2010 de la Corte).

6.1.3 Escuelas normales

Es necesario fortalecer las estructuras curriculares flexibles y pertinentes desde la educación inicial hasta la superior, con el fin de desarrollar competencias docentes en metodologías y modelos pedagógicos flexibles como Escuela Nueva, aceleración del aprendizaje y en general, todas las opciones que permitan a la población rural y urbano marginal acceder al sistema educativo formal y no formal, independientemente de su edad, ubicación geográfica y coincidencia de horario con los horarios escolares. Para este último se hace necesario el desarrollo de otras competencias y habilidades docentes en los procesos de educación de adultos tanto en la modalidad de educación para la vida y el trabajo como en la modalidad de alfabetización.

6.2 Eje 2. Formación y acompañamiento a directivos docentes y docentes, fundados en valores humanos y conocimiento.

6.2.1 Formación profesional de docentes y directivos docentes que genere impacto en la institución educativa

Este eje centra sus reflexiones en las necesidades de formación y dignificación de los educadores. Su reconocimiento apuesta por visibilizarlos como sujetos de saber, líderes sociales y pedagógicos, generadores de una educación que promueva la formación de sus estudiantes con valores humanos, ética y responsabilidad social, investigación e innovación, por consiguiente, el liderazgo pedagógico de maestros y directivos docentes debe reflejarse en la transformación de las comunidades locales.

Con la formación permanente y posgradual de docentes y directivos docentes en conocimientos disciplinares, pedagógicos, redes del conocimiento, investigación, Tics, desarrollo de proyectos colaborativos o la implementación de metodologías de formación activas, las propuestas de formación de docentes tienen el reto de plantearse en función de las particulares necesidades de mejoramiento que el docente tiene en su propia institución. En este sentido, se recomiendan prácticas formativas arraigadas en los problemas institucionales que tiene que resolver cotidianamente el docente, los maestros deben estar preparados para enfrentarse a los retos de la sociedad moderna y cambiante, la diversidad cultural y social, la resolución de conflictos, las transformaciones tecnológicas, la formación de sujetos productores de saber.

6.2.2 Bilingüismo

Dadas las metas planteadas a nivel nacional para el 2018 desde el Ministerio de Educación Nacional – Programa Colombia Bilingüe y a nivel departamental para el 2019 en el plan de desarrollo departamental 2016-2020 “Unidos podemos más”, la formación de los docentes en inglés, trasciende a los licenciados nombrados para impartir la asignatura en secundaria.

Es así como se ha buscado impactar a los directivos docentes y docentes de básica primaria, quienes han participado de cursos de formación en lengua y metodología para la enseñanza del inglés durante los últimos años, en modalidad “blended” (presencial y virtual) con Pearson Educación de Colombia y modalidad virtual (Curso Learn English Pathways, con el Consejo Británico – MEN).

En el año 2016 se publicaron los derechos básicos de aprendizaje de 6° a 11° y el currículo sugerido para secundaria, al reconocer la importancia y el cambio que éstos documentos sugieren para el diseño del currículo de inglés en las Instituciones Educativas, se llevaron a cabo 4 sesiones para un número importante de docentes y directivos docentes en los que se revisaron los componentes del currículo, los derechos básicos y su implementación en la IED y el aula de clase. Así mismo se incluyó una sesión sobre las habilidades del siglo XXI tema de vital importancia en la educación actual.

A partir de la caracterización de los docentes y del área de inglés, que se llevó a cabo en el segundo semestre del año 2016, surge la necesidad de continuar ofreciendo oportunidades de formación que beneficien a los docentes y directivos docentes por lo tanto, para el año 2017, se llevarán a cabo sesiones de formación en metodología para docentes del área de inglés (secundaria), metodología CLIL (Content and Language Integrated Learning) para docentes de primaria y formación en nivel de lengua para docentes con nivel inferior a B2 de acuerdo con el Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas (MCERL) tanto de básica primaria como de inglés (secundaria).

Una vez se lleven a cabo estos procesos de formación continua, es importante buscar que los docentes certifiquen por medio de un examen internacional reconocido y aceptado en el país, el nivel de inglés que tienen, dado que esto impacta el nivel que alcanzarán los estudiantes a su cargo y por supuesto, los favorece para acceder a incentivos a nivel nacional e internacional (estudio e inmersiones).

Para finalizar, es importante resaltar que hay publicaciones como Palabra Maestra de la Fundación Compartir y Ruta Maestra de Santillana Educación entre otras, que ofrecen artículos y foros permanentes de actualización para docentes de las distintas áreas, a las que se puede acceder en forma gratuita y que se constituyen en herramientas que favorecen la autogestión de los docentes en las instituciones y favorece la creación de redes de maestros. Unido a esto, un buen porcentaje de docentes de inglés han cursado Especializaciones y Maestrías que aportan a su labor como docentes y han generado

conocimiento a partir de la investigación, insumo fundamental que se debe compartir con los compañeros de la institución y debe impulsar los cambios necesarios para mejorar la calidad de la educación que se imparte en las IED.

6.2.3 Formación para el desarrollo de competencias comunicativas-lectura, escritura y oralidad.

En el marco de los programas para el desarrollo de competencias comunicativas, se encuentra Leer es mi cuento y el programa piloto Pásate a la Biblioteca Escolar que busca fortalecer e institucionalizar la biblioteca escolar en las instituciones de jornada única, por esta razón, en el año 2015 31 instituciones participaron de los procesos de formación ofrecidos por el MEN a través de las universidades aliadas.

Así mismo, en el marco del Concurso Nacional de Cuento, un grupo de docentes participó en los laboratorios de escritura para mejorar las prácticas escritas tanto de docentes como de estudiantes.

Por otra parte, se llevó a cabo la campaña Maratones de Lectura que se repitió con gran éxito en el año 2016, en la que participaron docentes y estudiantes de las IED del departamento, convirtiéndose éste en un espacio de interacción y trabajo cooperativo que favoreció las prácticas lectoras.

Para el año 2017 se está trabajando en la formulación del plan departamental de lectura y escritura junto con el IDECUT, por lo tanto, las actividades de formación propuesta buscarán atender los objetivos de la Secretaría de Educación y del Instituto de Cultura y Turismo, mediante la implementación de programas que permitan la intervención directa en la Institución Educativa y la re – significación de la biblioteca escolar como espacio para desarrollar propuestas transversales de lectura, escritura y oralidad en la escuela.

6.2.4 Formación para el desarrollo de competencias básicas y laborales.

La evaluación censal de competencias básicas se centra en el estudio del desarrollo de habilidades orales y escritas o la matemática, en diferentes contextos. La competencia supone conocimientos, saberes y destrezas que emergen en la interacción que se establece entre el individuo y la tarea. Estos resultados expresan las diferencias en la calidad de la educación, y más específicamente el tipo de práctica de enseñanza en el cual el niño ha participado. Por ello puede afirmarse que el desarrollo de las competencias evaluadas depende, en gran medida, del modelo pedagógico que la escuela le ofrece al niño.

La acción directa del docente en los procesos de enseñanza se convierte en factor decisivo para el desarrollo y mejoramiento de competencias básicas a través del manejo de experiencias pedagógicas adecuadas, por lo tanto, se requiere una línea en el sentido de la formación de este tipo de competencias así como las laborales.

6.2.5 Formación para un ambiente sostenible

La creciente y acelerada modificación del clima global y la frecuente ocurrencia de desastres ambientales con incontables víctimas en cualquier lugar del planeta, incluyendo nuestra propia región, nos obliga a actuar estratégicamente en la formación ambiental. Al respecto el Departamento requiere formar en nuevos enfoques, metodologías y didácticas para hacer del medio ambiente un objeto de ética ciudadana. El desarrollo de la productividad debe ir ligado a la responsabilidad ambiental. La economía debe considerar prioritariamente su desarrollo actual sin poner en riesgo la capacidad del planeta para sostener a las generaciones futuras.

En este sentido, el Departamento espera contar con programas de formación docente capaces no sólo de generar conciencia ambiental, sino de promover proyectos productivos ambientales en el marco de políticas de desarrollo sustentable. Ya sea con orientaciones disciplinares o mediante metodologías de proyectos transversales, es indispensable generar propuestas de formación docente efectivas frente a la sostenibilidad y protección medioambiental de Cundinamarca.

6.2.6 Articulación educación - sector productivo

Una escuela con procesos de aprendizaje más eficientes implica el establecimiento de relaciones estrechas con el entorno. Es decisivo que la escuela, en aras de formar personas competentes y competitivas, desarrolle estrategias que fortalezcan la inserción de los jóvenes al mundo productivo mediante la formación eficaz de sus competencias laborales generales y específicas laborales. La articulación de la Escuela con el mundo productivo implica que los docentes se formen en campos de gestión, articulación e innovación productiva para la Escuela. Es de destacar la importancia de propuestas formativas orientadas a que el docente comprenda los nuevos procesos productivos, las estrategias contemporáneas de la articulación y los escenarios claves para desarrollar su trabajo de vinculación escuela-productividad. Temas como la modernización de la formación técnica (incluyendo su desarrollo curricular), diseño de la educación basada en competencias laborales y el emprendimiento y la articulación sobre ciclos propedéuticos, son algunos de los ámbitos de formación en los que se espera contar con propuestas en el Departamento.

Otro aspecto a promover en la formación docente, en lo que atañe a la relación educación – sector productivo, se relaciona con la cualificación de los Proyectos Pedagógicos Productivos como estrategia que permita el desarrollo de competencias de los estudiantes en contextos propios de la realidad productiva de su región.

6.3 Eje 3. Instituciones educativas abiertas, diversas y transformadoras.

La capacidad de gestión y condiciones de las instituciones educativas deben garantizar que la educación se consolide como un proceso de formación integral y pertinente, que contribuya a la formación de sujetos que sean capaces de vivir con calidad y contribuir a la transformación social de Departamento, desde los valores humanos, la cultura, los saberes, la investigación la ciencia y la tecnología.

6.3.1 Apoyo al Proyecto Educativo Institucional-Innovación curricular

La construcción y/o reformulación de los Proyectos Educativos Institucionales ha estado presente como una necesidad de los colegios, se trata de un propósito en el que se debe persistir, en tanto se entienda el PEI como un elemento fundamental de cambio y renovación que promueve el diseño y adopción de una pedagogía contemporánea orientada al conocimiento, promoción y defensa de los derechos fundamentales, civiles y democráticos, y a la búsqueda de la equidad.

La construcción y/o reformulación del PEI se debe poner entonces en consonancia con la tarea de Reinventar la escuela, como un reto a la creatividad y al conocimiento profesional para lo cual es necesario adoptar unas líneas generales de trabajo, de tal manera que pueda haber intercambio y aprendizaje colectivo. Ello no debe impedir, sin embargo, la originalidad de cada institución para hallar las soluciones apropiadas a cada situación, en relación principalmente con la contextualización y pertinencia del PEI como proyecto de un colegio específico.

6.3.2 Modelo de Desarrollo Integral felicidad.

Enmarca su accionar dentro un Modelo de Desarrollo Integral Inteligente para los cundinamarqueses, fundamentado en la articulación del crecimiento, la equidad y la felicidad de la población.

Este modelo de desarrollo integral inteligente dentro del Plan de Desarrollo, concibe la felicidad como Bien-estar, un estar bien, donde la confianza, el vínculo y las nuevas formas de ayuda mutua conlleven a que ese gran propósito de la felicidad se convierta en un “valor social”, a un derecho social, potenciando virtudes sociales, así como la capacidad de crear riqueza con equidad.

Más específicamente, dentro de los componentes de dicho Modelo, se encuentra el relacionado con el largo plazo, de donde se desprende la dimensión educativa, vista aquí integralmente, a la luz de las competencias legales de la Gobernación, en el cual se ubican frentes como el pensamiento crítico, creativo y perspectivo; la educación más en contexto, los métodos alternativos de estudio para estimular la innovación, la humanización de los procesos y la potenciación del talento de la gente, entre otros. Que tiene como fundamento la articulación de los tres pilares mencionados, el crecimiento, la equidad y la felicidad de la población, buscando con ello en su conjunto, propiciar un estado deseable que conduce hacia un desarrollo inteligente, enfocado en el largo plazo, en la promoción de la paz y en una nueva forma de gobernar que se ha denominado “Nuevo Liderazgo”.

6.4 Eje 4. Educación para la convivencia, la reconciliación y la paz.

El fenómeno de la convivencia en las instituciones educativas se ha concebido, en general, como un tema de disciplina coactiva y en el mejor de los casos, como un aspecto

complementario al desarrollo formativo de los estudiantes. En muy pocos escenarios se concibe la convivencia como factor central del proyecto educativo que se agencia y por ello, la realización de acciones orientadas hacia el fortalecimiento de la estructura esencial del sujeto y en consecuencia, el enriquecimiento de los vínculos e interacciones que se producen entre dichos sujetos, está ausente como prioridad institucional.

Respecto a lo anterior y con el ánimo de crear condiciones para que se presenten alternativas que fortalezcan el clima institucional y principalmente, que potencien los vínculos de humanidad entre los sujetos que constituyen la comunidad educativa, se ha considerado este ámbito estratégico de desarrollo que articula los procesos de convivencia, con la dimensión espiritual para la construcción esencial de humanidad. La dimensión espiritual, no necesaria ni exclusivamente religiosa, se constituye en factor determinante de la estructura de la persona, y por tanto, de sus posibilidades y cualidades para desarrollarse en y con los otros. De este modo, abordar el desarrollo de la espiritualidad como medio de construcción de tejido social en la institución, se constituye en una gran oportunidad para que la escuela se constituya en foco y referente de construcción de nuevos modos de comportamiento e interacción social en el entorno socio/cultural que caracteriza el contexto institucional.

6.5 Eje 5. Eje Comunidades educadores constructoras de cultura ambiental, científica y tecnológica.

6.5.1 Incorporación de medios y tecnologías de información y comunicación

El Departamento ha desarrollado un proceso de modernización, actualización e instalación de tecnologías informáticas en los municipios de Cundinamarca. En este campo, las necesidades de formación docente son probablemente de las más estratégicas y prioritarias. El Departamento, al respecto espera profundizar en los programas de formación docente en los siguientes campos con el fin de generar procesos de acercamiento, manejo e implementación de tecnologías informáticas en la práctica docente:

- Diseño e incorporación al currículo de ambientes de aprendizaje apoyados en los medios y tecnologías de la información y la comunicación. MTIC
- Diseño de materiales y paquetes informáticos para el uso de medios y tecnologías de información y comunicación en educación (diseño de multimedia, hipermedia, internet).
- Diseño y administración de plataformas, metodologías y estrategias B-Learning para el apoyo al proceso educativo.
- Construcción y desarrollo de comunidades virtuales para apoyar la interacción docente, el desarrollo de proyectos colaborativos y la socialización de experiencias significativas.

6.5.2 Formación en las tecnologías de la información y comunicación.

El conocimiento es un proceso y mientras no se participe en las actividades de su

construcción, no es posible acceder al mismo. La actividad dinamizadora del proceso de generación de conocimiento es la investigación y cuando la institución escolar se convierte en sujeto-objeto de la misma, puede formular preguntas, someter a prueba hipótesis de trabajo y dar sentido y explicar fenómenos propios y su relación con el entorno. Las propuestas en diferentes campos del saber deben permitir que los docentes y directivos docentes puedan vincularse y participar, ser programas que incentiven el fomento de la ciencia y la tecnología en los primeros grados hasta la finalización del ciclo escolar, promoviendo la formación en competencias investigativas y desarrollo tecnológico e innovación, aplicado al desarrollo efectivo del currículo en aras de cualificar las prácticas pedagógicas y la innovación tecnológica.

Las propuestas de formación docente deben generar la consolidación de procesos de desarrollo del pensamiento científico en las instituciones escolares, a través de metodologías que involucren el avance de nuevas tecnologías en procesos educativos.

6.5.3 Fomento de redes de aprendizaje y desarrollo de proyectos colaborativos

La formación en red permite ejercicios colaborativos y posibilidades de multiplicar y sostener los aprendizajes. En este sentido es conveniente que las propuestas formativas estén orientadas a fomentar el trabajo en red, ya sea dentro del programa o con otros actores de la localidad o el municipio y con las redes sociales educativas de Cundinamarca administradas por el Observatorio de Redes Sociales Educativas del departamento.

Con el fin de hacer que la formación esté orientada sobre problemáticas concretas del propio docente en su comunidad educativa, es fundamental plantear procesos formativos que concentren sus esfuerzos en la construcción de proyectos por parte del docente. Estos proyectos colaborativos tienen su mejor escenario en las Redes de Aprendizaje. Es desde allí donde se espera que logren generar impactos en sus comunidades, se privilegien los aprendizajes y se logren mejores resultados en las pruebas.

7. ESTRATEGIAS PARA LA FORMACIÓN DE DOCENTES

Formación, asesoría, acompañamiento y asistencia técnica in-situ, y mediadas por ambientes o entornos virtuales.

Diplomados, Programas de formación permanente de docentes (PFPD)

Posgrados en pedagogía, educación, investigación educativa y pedagógica, áreas específicas de la educación, TIC, entre otros.

Gestión de recursos para garantizar los procesos de formación que se requieren en el departamento.

8. METAS, INDICADORES Y PLAN OPERATIVO

El Plan Operativo del Plan de Formación de Docentes está representado por el Plan de Acción Anual, conformado por los proyectos, metas, recursos, indicadores y responsables de la ejecución de los proyectos de la Secretaría de Educación. (Anexo 2)

9. CONSOLIDACIÓN DE ALIANZAS CON OTROS ACTORES Y SECTORES

La Secretaría de Educación continuará gestionando la consolidación de alianzas con diferentes organismos y sectores interesados con el mejoramiento de la educación en el departamento, con el fin de aunar esfuerzos y lograr mayores oportunidades en la formación de los docentes cundinamarqueses.

Para lograrlo se buscarán contactos con organismos internacionales, nacionales, Instituciones de Educación Superior, Públicas y Privadas y, por supuesto al sector productivo y empresarial, para que de manera mancomunada se apoyen proyectos y propuestas de formación para docentes y directivos docentes del Departamento.

10. SOCIALIZACIÓN DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE

La socialización del PTFD será realizada a través de la página web de la Secretaría de Educación, en espacios de reuniones de directivos docentes y docentes, a través de redes académicas existentes, en la Wiki del Ministerio de Educación Nacional, en las universidades y con los diferentes aliados de la Secretaría de Educación Departamental y en la Plataforma SIGCE de la Secretaría de Educación del Departamento.

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

No es posible pensar en el mejoramiento de procesos o de resultados si no se cuenta con los medios que permitan establecer la relación entre las metas propuestas, los objetivos formulados y los avances en la consecución de los mismos. La evaluación es un medio que permite conocer aciertos y equivocaciones; establecer si los procesos para alcanzar las metas son adecuados y si el logro de los resultados es el esperado y resulta coherente con respecto a los propósitos.

Las estrategias para la evaluación del PTFD se realizará a través de encuestas, entrevistas, visitas in-situ, informes de las instituciones de educación superior y entidades contratadas para la formación, informes de los docentes y rectores de las instituciones educativas oficiales del Departamento, entre otros.



BIBLIOGRAFIA

Guía para la elaboración del plan territorial de capacitación docente. Colombia: Ministerio de Educación Nacional. (2009). Documento Borrador.

Orientaciones para la conformación del Comité Territorial de Capacitación
Ministerio de Educación Nacional. (2008). *Guía N° 34 para el mejoramiento institucional de la autoevaluación al plan de mejoramiento.* Bogotá: Ministerio de Educación Nacional.

Documentos de política regional y nacional.

Plan Decenal de Educación de Cundinamarca 2013-2022 Secretaría de Educación.

Documentos del comité de capacitación docente

Corporación Universitaria Minuto de Dios - Universidad de Los Andes - Universidad Pedagógica Nacional (2014). Proyecto De Formación En Ciencia, Tecnología E Innovación En La Comunidad Educativa De Las Instituciones Educativas Oficiales de Los Municipios No Certificados Del Departamento de Cundinamarca. Componente 3. Programa de formación de maestros en investigación.

NORMATIVIDAD

Ley General de Educación (Ley 115 de 1994)

Ley 715 de 2001 diciembre 21.

Decreto 709 de 1996.

Directiva ministerial No 28 - 2009

PAGINAS WEB

www.mineducación.gov.co

www.colombiaprende.edu.co



SECEDUCACIÓN
GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA

Secretaría de Educación, Sede Administrativa. Calle 26
51-53. Torre Educación Piso 4. Código Postal: 111321
Bogotá, D.C. Tel. 749 1340 - 749 1341

[f/CundinamarcaGob](https://www.facebook.com/CundinamarcaGob) [@CundinamarcaGob](https://twitter.com/CundinamarcaGob)
www.cundinamarca.gov.co