

CIUDAD DE OPORTUNIDADES



PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE MUNICIPIO DE ITAGÜÍ 2020- 2023

JULIO 2020

NIT. 890.980.093-8 • PBX: 373 76 76 • Cra. 51 No. 51 - 55
Centro Administrativo Municipal de Itagüí (CAMI)
Código postal: 055412 • Itagüí - Colombia

www.itagui.gov.co



EQUIPO SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

JOSE FERNANDO ESCOBAR ESTRADA
Alcalde Municipal

GUILLERMO LEÓN RESTREPO OCHOA
Secretario de Educación

MIGUEL ÁNGEL JARAMILLO PÉREZ
Subsecretario Calidad Educativa

NELSON MAURICIO MORENO LOPEZ
Subsecretario Recursos Educativos

CENEIDA MARIA RESTREPO
Subsecretaria Cobertura Educativa

JAIRO DE JESÚS MADRID GIL
Director de Núcleo Educativo

ÁNGELA MARÍA LÓPEZ LÓPEZ
PU Calidad Educativa

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE 2020- 2023
MUNICIPIO DE ITAGÜÍ**

COMITÉ TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE – CTFD

GUILLERMO LEÓN RESTREPO OCHOA
Secretario de Educación

MIGUEL ÁNGEL JARAMILLO PÉREZ
Subsecretario Calidad Educativa

JAIRO DE JESÚS MADRID GIL
Director de Núcleo Educativo

MARÍA EUGENIA MIRA RIOS
Representante de los Rectores – USDIDEA

HILDA ELENA MACHADO RAMOS
Representante de los Docentes – ADIDA

OLGA PATRICIA RAMÍREZ
Representante de Universidades

LADY MARIA GIRALDO ORTIZ
PU Recursos Bienestar Docente

ÁNGELA MARÍA LÓPEZ LÓPEZ
Secretaria Técnica CTFD / PU Calidad Educativa

PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE 2020 - 2023

1. PRESENTACIÓN

El Plan Territorial de Formación Docente (PTFD) es un instrumento fundamental en la gestión educativa, dado que recoge las necesidades de formación, capacitación y actualización de docentes y directivos para determinar estrategias de cualificación que impacten en la calidad de la educación ofrecida a los estudiantes y en el desarrollo profesional de los maestros.

Este Plan se define siguiendo los lineamientos normativos del Ministerio de Educación Nacional (MEN): “cada entidad territorial certificada de acuerdo con sus particularidades y en razón de las competencias otorgadas por la Ley 715 de 2001 para la administración del servicio educativo, debe incorporar en su respectivo Plan Sectorial de Desarrollo Educativo, de acuerdo con lo que estipulan la Ley 115 de 1994 y el Decreto 709 de 1996, un Plan Territorial de Formación para Docentes y Directivos Docentes en servicio, que contenga programas y acciones de formación específicas para los maestros”¹.

En el mismo sentido el documento “Referentes técnicos para la cualificación del talento humano que trabaja con la primera Infancia” (MEN, 2014) señala la importancia de incluir en los planes de formación docente a los maestros de preescolar con formación pertinente a las características de la educación integral en la primera infancia. Asimismo el “Sistema colombiano de formación de educadores y lineamientos de política” del MEN (2013) desarrolla las características a contemplar en los procesos de formación docente, los cuales deben estar transversalizados siempre por la pedagogía, la investigación y la evaluación como ejes fundamentales de la educación, del mismo modo puntualiza que los programas de formación docente deberán cumplir las siguientes condiciones: “estar relacionados con el área de formación de los educadores, constituir complementación pedagógica, investigativa y disciplinar, y facilitar la construcción y ejecución del Proyecto Educativo Institucional”.²

Así las cosas, los planes de formación docente deben apostarle a la “consolidación de un proceso fortalecido y constante que contribuya con la permanente cualificación de los educadores... ello significa que la formación se constituye en un sinónimo de desarrollo y proyección profesional del educador, siendo posible desde su desempeño hacer una

¹<http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-propertyvalue-48477.html>

²Sistema colombiano de formación de educadores y lineamientos de política, Pag 101.

mirada crítica e integral del sistema educativo por dos razones básicas: en primer lugar el educador es producto del sistema mismo, en segundo lugar el sistema se retroalimenta de los resultados que su desempeño proyecta. De esta manera la formación del educador señala una mirada especial en relación con el mejoramiento de la calidad de la educación”³.

De acuerdo con las consideraciones precedentes y en el marco del Plan de Desarrollo “Itagüí Ciudad de Oportunidades”, la Secretaría de Educación presenta este Plan de Formación para los docentes de las instituciones educativas Oficiales del Municipio, planteado de acuerdo a las necesidades de nuestro contexto educativo y a las particularidades que el momento histórico que se vive por la pandemia por Covid-19, demanda y posibilita, con el propósito fundamental de contribuir de manera significativa al mejoramiento de la calidad de la educación en el Municipio y al desarrollo y crecimiento profesional y personal de los docentes y directivos docentes durante el periodo 2020-2023.

2. JUSTIFICACIÓN

La formación en servicio es la oportunidad que tiene el educador para afianzar sus apuestas por la educación y consolidar su decisión de ser un intelectual de la pedagogía, por tanto su vivencia como educador exige además de cualificación continua, reflexión, sistematización y socialización de la experiencia educativa y pedagógica como aspectos formativos de alto valor; asimismo la formación en servicio está orientada principalmente a una formación acorde con los requerimientos del quehacer pedagógico contextualizado a las particularidades del entorno.

La contingencia actual obligó al sistema educativo a dar un gran salto hacia la utilización y apropiación de tecnologías digitales para garantizar la prestación del servicio educativo sin la presencialidad de la escuela, evidenciando nuevas oportunidades de aprendizaje para los docentes con la consecuente necesidad de recibir formación en todos los temas relacionados con la virtualidad y el acompañamiento a los estudiantes en un aprendizaje cada vez más autónomo.

La realidad del desarrollo escolar en casa trajo a los docentes altas exigencias en sus competencias, y con ello: presiones, y altibajos en sus estados emocionales; por lo que se hace imprescindible atender, además de las necesidades de formación identificadas en torno al ejercicio profesional, estas necesidades emergentes con actividades de formación en el ser y de bienestar personal.

³ Ibíd. Pág 49

3. ARTICULACIÓN CON POLÍTICAS

Los lineamientos nacionales enfatizan en la importancia de la armonización y sinergia de los planes, programas y proyectos del orden municipal, regional, departamental y nacional⁴, de forma que las políticas del gobierno nacional sean desarrolladas en los territorios; en consonancia con esos propósitos este Plan se integra con:

- Plan de desarrollo “Itagüí, ciudad de oportunidades 2020 – 2023”
- Plan Educativo Municipal – PEM 2014-2023 “Itagüí educada, incluyente, sostenible e innovadora”
- Plan Nacional Decenal de Educación 2016-2026 “El camino hacia la calidad y la equidad”
- Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”

3.1. Plan de Desarrollo “Itagüí, ciudad de oportunidades 2020 - 2023”

En el Acuerdo Municipal N°. 08 del 11 de junio de 2020, por medio del cual se adopta el Plan de desarrollo “Itagüí ciudad de oportunidades” se plantean 28 líneas estratégicas por medio de las cuales se busca generar la transformación social necesaria para hacer de Itagüí una ciudad más próspera, con calidad de vida y bienestar para sus habitantes.

La estrategia 17 “**Educación con calidad**”, tiene el propósito de garantizar las condiciones para el acceso de niños, niñas y adolescentes a una educación con calidad y pertinencia en todas sus Instituciones Educativas; para desarrollar esta línea estratégica se trazan cinco Programas.

Es así que el artículo 132° presenta el Programa 57 “Calidad educativa de cara a la innovación y la competitividad” en el que evidencia la formación de directivos docentes y docentes al afirmar que *“los procesos de formación en el modelo pedagógico y las competencias socioemocionales, serán paralelos a los demás componentes para mejorar la práctica educativa con enfoque innovador y fomentar las capacidades de los maestros en TIC, bilingüismo, comunicación, medio ambiente, convivencia pacífica entre otros, esto se consolidará a través del Plan Territorial de Formación Docente”*⁵, y como indicador de producto: Directivos y docentes formados en el fortalecimiento y desarrollo de las competencias pedagógicas y las competencias socioemocionales.

⁴ Constitución Política de Colombia, art. 342 y ley 152 de julio de 1994.

⁵ Plan de desarrollo Itagüí, ciudad de oportunidades 2020-2023, pág. 114

Como línea de trabajo en el Programa 58 se estableció "Avanzar hacia una Educación Inicial en el marco de la integralidad" en el que se enuncia de forma explícita la "Cualificación del Talento Humano"

Asimismo el Art. 134° referencia el Programa 59."Fortalecimiento para el acceso a la educación superior: media técnica, pregrado y posgrado" en el cual se señala que *esta apuesta incluirá el mejoramiento de los ambientes de aprendizaje en las IE, la dotación y la formación docente*⁶ y como indicador de producto en formación docente: Docentes beneficiados con becas de posgrado.

3.2. Plan Educativo Municipal (PEM) 2014 - 2023 "Itagüí Educada, Incluyente Sostenible e Innovadora"

El PEM fue adoptado como política pública por los 10 de su vigencia por el Acuerdo N° 020 de 2014. En relación con la formación de docentes y directivos docentes se encuentran los siguientes proyectos que hacen parte del Programa L2P1 Itagüí humana, competitiva y global; programa que está inmerso en la Línea Estratégica 2: **Calidad Educativa de cara a los retos contemporáneos**; los Proyectos son:

L2P1A Innovaciones educativas

L2P1B Formación en procesos de investigación

L2P1C Desarrollo pensamiento lógico - matemático

L2P1D Plan de lectura, escritura, oralidad y red de bibliotecas escolares PILEO-ITAGÜÍ

L2P1E Lúdica para el aprendizaje (ejecución completada a 2019)

L2P1F EducArte para la creatividad (ejecución completada a 2019)

Y la Línea Estratégica 3: **Eficiencia Educativa con Gestión Humana y Transparente** en su Programa L3P1 Mejoramiento Continuo del Sistema Educativo Municipal, contempla el siguiente Proyecto: Formación de directivos docentes en liderazgo y gestión de la calidad.

3.3. Plan Nacional Decenal de Educación 2016-2026 "El camino hacia la calidad y la equidad"

⁶ Ibíd, pág. 117

El PNDE Plantea 10 desafíos de la Educación en Colombia con sus respectivos lineamientos estratégicos generales con miras a lograr a 2026 una educación con calidad, pertinencia y equidad, que sea el motor de la transformación social.

Este propósito requiere de docentes con alta formación, ya que “[...] *el rol y la cualificación del docente en el proceso educativo del estudiante juegan un papel preponderante teniendo en cuenta que su nivel de formación incide de manera positiva en la calidad de la educación. En los últimos años el porcentaje de docentes con formación de postgrado ha crecido positivamente pasando de 29.8% en 2012 a 40.8% en 2016*”⁷; así las cosas, el PNDE en sus desafíos proyecta estrategias para la formación docente, por ejemplo:

Primer Desafío: Regular y precisar el alcance del derecho a la educación, para superar este desafío en el numeral 11 de los lineamientos estratégicos propone “crear un sistema integral de formación y cualificación docente que busque desarrollar las habilidades disciplinares, pedagógicas, didácticas y socioemocionales, que permiten al docente el manejo adecuado de los contextos escolares.

Segundo Desafío Estratégico: La construcción de un sistema educativo articulado, participativo, descentralizado y con mecanismos eficaces de concertación, aquí entre otras, se señala la importancia de fortalecer la formación para el liderazgo y la gestión educativa de quienes ejercen funciones de dirección y coordinación del Sector.

Quinto Desafío Estratégico: Impulsar una educación que transforme el paradigma que ha dominado la educación hasta el momento. En cuanto a formación docente, señala que se deben crear y fortalecer comunidades y redes de práctica profesional y docente, para incentivar la innovación, la construcción colectiva y la cualificación de la investigación, del ejercicio profesional y de la proyección social asociados a la educación.

Sexto Desafío Estratégico: Impulsar el uso pertinente, pedagógico y generalizado de las nuevas y diversas TIC, partiendo de la necesidad de formar a los maestros en el uso pedagógico de las diversas tecnologías y orientarlos para poder aprovechar la capacidad de estas herramientas en el aprendizaje continuo.

Séptimo Desafío: Construir una sociedad en paz sobre una base de equidad, inclusión, respeto a la ética y equidad de género. Es necesario fortalecer los mecanismos internos y externos de fomento, gestión y evaluación institucional, curricular y del aprendizaje en el sistema educativo, relacionados con los procesos y procedimientos para el desarrollo de las habilidades socioemocionales y las competencias ciudadanas.

⁷ Plan Nacional Decenal de Educación 2016-2026, pág 24.

desarrollo de competencias socioemocionales y ciudadanas, para la construcción de paz y equidad.

- Contar con canales de apoyo virtual a la docencia, que permitan el fortalecimiento de las prácticas según las modalidades de enseñanza, el nivel de formación y la ubicación geográfica, entre otros
- El proceso de incorporación de las TIC en la educación básica, media y superior, tendrá en cuenta no solo el uso de las mismas como herramienta pedagógica, sino la actualización de los contenidos curriculares pertinentes que permitan a los estudiantes afrontar los retos de la sociedad digital y la economía digital, tales como: seguridad e integridad personal en la red, derechos y deberes en internet, comercio electrónico, riesgos en internet, entre otros.

3.4. Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”

En lo concerniente a la Educación y más puntualmente al Plan Territorial de Formación Docente, se articula en el “Pacto por la Inclusión Social”, en relación a la construcción de tejido social. Aquí la formación docente apunta a dos Programas del Plan Nacional de Desarrollo vigente hasta 2022: “Mejorar la permanencia en la educación inicial, preescolar, básica y media”; y a ofrecer “Atención integral desde la primera infancia hasta la adolescencia”.

4. MARCO LEGAL

DECRETO 1075 DE 2015 “Decreto Único Reglamentario del Sector Educación” el cual compila la normatividad vigente en materia educativa y en ella los temas relacionados con la formación de educadores.

Es así que a partir del ARTÍCULO 2.4.2.1.3.1.1 y hasta el ARTÍCULO 2.4.2.1.3.6.5 reglamenta los programas de formación de maestros y las condiciones para su mejoramiento profesional, incluyendo lo referente a los Comités Territoriales de Capacitación y formación de Docentes en el ARTÍCULO 2.4.2.1.3.5.1 y siguientes.

Para finalizar la articulación con el PNDE, se aborda el cuarto Desafío, el cual plantea la necesidad de **la construcción de una política pública para la formación de educadores**, afirmando que *“se requiere definir un conjunto de planes, programas y acciones dirigidas a consolidar la calidad y pertinencia en todos los ciclos y modalidades de la formación docente, garantizando presupuestalmente la misión de las instituciones públicas. El Ministerio de Educación Nacional debe fortalecer la Universidad Pedagógica Nacional, renovar y afianzar las propuestas curriculares de las instituciones de educación superior y otros, incluidas las Normales. Igualmente, se debe avanzar en planes y programas de formación permanente para maestros y demás agentes pedagógicos dirigidos a mejorar y enriquecer su conocimiento disciplinar y sus prácticas pedagógicas”*⁸

Se listan a continuación algunas de las estrategias que tienen mayor aplicabilidad al contexto de formación que se viene desarrollando desde la Secretaría de Educación del Municipio:

- Fomentar la movilidad docente a través de misiones nacionales e internacionales para el conocimiento de diferentes modelos y buenas prácticas pedagógicas, con el compromiso de hacer la transferencia de conocimiento a la institución en la que se labora y de contribuir en la estructuración de propuestas para el fortalecimiento de la calidad en la educación a nivel nacional.
- Promover la implementación y evaluación de prácticas pedagógicas diversas, contextualizadas, innovadoras y motivantes.
- Promover espacios alternativos que incluyan la formación docente entre pares para compartir mejores prácticas e incorporar al ejercicio profesional nuevas pedagogías y didácticas, herramientas y tecnologías flexibles.
- Promover el desarrollo de competencias del siglo XXI, convivencia, creatividad e innovación, pensamiento crítico, solución de problemas, comunicación y manejo de información, colaboración, competencias ciudadanas y profesionales, capacidades de liderazgo, entre otras.
- Garantizar en la formación inicial, continua y avanzada de educadores el enfoque de educación inclusiva, el enfoque de derechos, el uso pedagógico de las TIC y el

⁸ Ibíd pág 45

5. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

5.1 Resultados de Evaluación docente y directivos docentes

La evaluación de desempeño docente es un proceso continuo, sistemático y basado en la evidencia que se basa en la puesta en marcha de un conjunto de competencias definidas por el Ministerio de Educación Nacional y agrupadas en dos grupos: las competencias funcionales que tienen valor del 70% y las competencias comportamentales que valen el 30% de la evaluación; las tablas que siguen muestran las competencias evaluadas.

Tabla 1. Competencias funcionales de los docentes y directivos docentes según el área de gestión

COMPETENCIAS FUNCIONALES DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES SEGÚN EL ÁREA DE GESTIÓN (70%)		
Área de Gestión	1 Competencias Docentes	1. Competencias directivos docentes
Directiva		1. Planeación y organización directiva
Académica	1. Dominio Curricular 2. Planeación y organización académica 3. Pedagogía y didáctica 4. Evaluación del aprendizaje	1. Pedagogía y didáctica 2. Innovación y direccionamiento académico
Administrativa	1. Uso de recursos 2. Seguimiento de procesos	1. Administración de recursos 2. Gestión del talento humano
Comunitaria	1. Comunicación institucional 2. Interacción con la comunidad y el entorno.	1. Comunicación institucional 2. Interacción con la comunidad y el entorno

Fuente: Guía 31, Evaluación de desempeño docente. MEN, 2008

Tabla 2. Competencias comportamentales a evaluar.

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES (30%)	
Liderazgo	Compromiso social e institucional
Relaciones interpersonales y comunicación	Iniciativa
Trabajo en equipo	Orientación al logro
Negociación y mediación	

Fuente: Guía 31, Evaluación de desempeño docente. MEN, 2008

La evaluación anual de desempeño laboral docente está definida como "la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión" (Decreto 1075 de mayo del 2015, artículo 2.4.1.5.2. Concepto)

La siguiente tabla presenta la información de dicho análisis por gestión tanto para directivos como para docentes:

1. COMPETENCIAS EVALUADAS Y NIVELES DE DESEMPEÑO

CATEGORIA	DOCENTES						DIRECTIVOS					
	NO SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO SUPERIOR	SOBRESALIENTE	TOTAL	PROMEDIO	NO SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO SUPERIOR	SOBRESALIENTE	TOTAL	PROMEDIO
COMPETENCIA DIRECTIVA	NA	NA	NA	NA	NA	NA			5	43	48	94,4
COMPETENCIA ACADÉMICA	5	21	143	498	667	91,0	1	5	42	48	94,0	
COMPETENCIA ADMINISTRATIVA	9	31	117	510	667	90,6		5	43	48	94,8	
COMPETENCIA COMUNITARIA	5	37	133	492	667	90,5	1	2	45	48	94,5	
COMPETENCIA COMPORTAMENTAL	3	25	105	534	667	91,2		3	45	48	95,0	

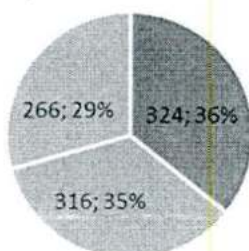
Como puede observarse la gran mayoría de los docentes y directivos obtienen calificaciones elevadas que los ubican en el nivel satisfactorio superior y el nivel sobresaliente.

Veamos el comparativo de estos resultados con los obtenidos en 2018

COMPARATIVO DESEMPEÑO GENERAL DOCENTES 2018- 2019



AREAS PARA LA FORMACION DOCENTE



■ EL SER ■ EL HACER ■ EL SABER

Se evidencia que los docentes desean ser formados tanto en el ser, como en el hacer y el saber, sin embargo es mayor la preferencia por la formación en el ser, seguida del hacer pensado con referencia a aspectos de la praxis y se deja en último lugar al saber; esto podría interpretarse como consciencia de un alto o buen conocimiento de su área curricular, pero con falencias en estrategias didácticas o de aula para posibilitar los aprendizajes de los niños y adolescentes.

Otros resultados relevantes obtenidos con la encuesta muestran como la mayor necesidad de formación para los docentes la investigación e innovación en la escuela, seguido por las TIC, además la formación en inglés fue elegida tanto en el nivel de necesidad como en el de interés o deseo personal.

5.3 Análisis de resultados de Pruebas Saber

En términos de calidad educativa, el municipio aún tiene retos importantes como el mejoramiento de los resultados de pruebas externas; para la vigencia 2019 el puntaje global de la prueba (Saber 11) fue superior al promedio nacional (263 vs 253) y entre el 2015 y el 2019 el municipio subió 9 puntos en su puntaje global. El siguiente cuadro muestra el comportamiento interno de las áreas evaluadas comparando 2015 y 2019:

Área	Promedio 2015	Promedio 2019	Variación del porcentaje
Lectura crítica	52	56,1	+ 4,1
Matemáticas	51	52,4	+ 1,4
Sociales y Ciudadanas	51,5	50,5	- 1
Ciencias Naturales	50,6	50,9	+ 0,3
Inglés	50,1	53,2	+3,1

El mejoramiento de los resultados es producto de la implementación continua de estrategias de mejoramiento teniendo en cuenta las debilidades de los aprendizajes de los estudiantes, las acciones de acompañamiento mediadas por las redes pedagógicas, la implementación del plan de lectura, escritura y oralidad PILEO, el plan digital Itagüí, modelos pedagógicos innovadores, entre otros; estrategias que seguirán siendo

implementadas en la ejecución de este PTFD, además se requiere fortalecer puntualmente a los docentes del área de sociales y ciudadanas dado que es el área que presentó disminución en los resultados durante el cuatrenio anterior.

No obstante el mejoramiento de los resultados, aún se requiere mejorar en los aprendizajes de los estudiantes, pues tan solo el 25% de las Instituciones Educativas se ubicaron en categoría A (resultados destacados), el 58% en categoría B y el restante 17% en la categoría C.

Esta tabla muestra el puntaje global y la categoría en que se ubicó la IE en 2019

INSTITUCION EDUCATIVA	HISTÓRICO CAT	PUNTAJE GLOBAL	CATEGORIA
Antonio José de Sucre	2015 – 2018 A	0,7678	A
San José	2018 A+ / 15-17 A	0,7648	A
Concejo Municipal de Itagüí	2015 – 2018 A	0,7410	A
Marceliana Saldarriaga	2018 A / 15 – 17 B	0,7312	A
María Jesús Mejía	2016 – 2018 B	0,7286	A
Diego Echavarría Misas	15 - 16 B / 17 – 18 A	0,7274	A
Luis Carlos Galán Sarmiento	2018 A / 15-17 B	0,7170	B
Isolda Echavarría	2015 – 2018 B	0,7156	B
Loma Linda	2015 – 2018 B	0,7152	B
Enrique Vélez Escobar	2016 – 2018 A	0,7124	B
Felipe de Restrepo	2015 – 2018 B	0,7055	B
Simón Bolívar	2015 – 2018 B	0,7003	B
Oreste Sindici	2015 – 2018 B	0,6989	B
Avelino Saldarriaga	2016 – 2018 B	0,6971	B
Jhon F. Kennedy	2016 – 2018 B	0,6921	B
Benedikta Zur Nieden	2016 – 2018 B	0,6900	B
Esteban Ochoa	2015 – 2018 B	0,6753	B
Juan Nepomuceno Cadavid	2018 B	0,6736	B
Pedro Estrada	2015 – 2018 B	0,6710	B
Ciudad Itagüí	2016 – 2018 B	0,6707	B
Carlos Enrique Cortés	2016 – 2018 B	0,6614	C
María Josefa Escobar	15 y 17 C / 16 y 18 B	0,6599	C
Los Gómez	2015 – 2018 C	0,6497	C
El Rosario	2015 – 2018 C	0,6398	C

Como pudo observarse el mayor porcentaje alcanzado por áreas obtuvo 56.1%, es decir, a mitad de la tabla frente a la posibilidad porcentual del 100, en consecuencia, los resultados de pruebas saber 11 posibilitaron a pocas IE ubicarse en categoría A.

Estos resultados estudiantiles y posiciones Institucionales no son consecuentes con los

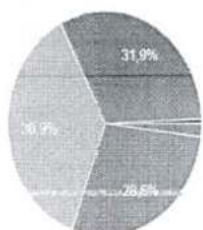
y comunicativa, esta última como la que transversaliza las relaciones con el entorno, con la comunidad y con los estudiantes.

5.2 Análisis de resultados de Encuesta “El ser docente”

Con el fin de identificar las necesidades de formación en los docentes y proponer acciones pertinentes para fortalecer sus competencias, en virtud de las metas de mejoramiento institucional, la Secretaría de Educación indagó a todos los docentes y directivos, sobre sus intereses y expectativas de cualificación y obtuvo los siguientes resultados:

4. su más alto nivel de formación es

626 respuestas



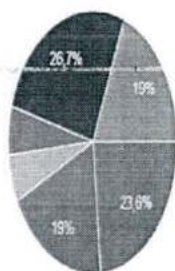
- normalista
- pregrado
- especialización
- maestría
- doctorado

Esta gráfica evidencia que el 70% de los encuestados son docentes con formación avanzada, así: 0,6% (4) con doctorado, 31.9% (200) con maestría y 36.9 (231) con especialización.

Un 30.5% de docentes no cuentan aún con formación avanzada: son normalistas sólo el 1.9% (12), al tiempo que un 28.6% (179 docentes) tienen formación de pregrado.

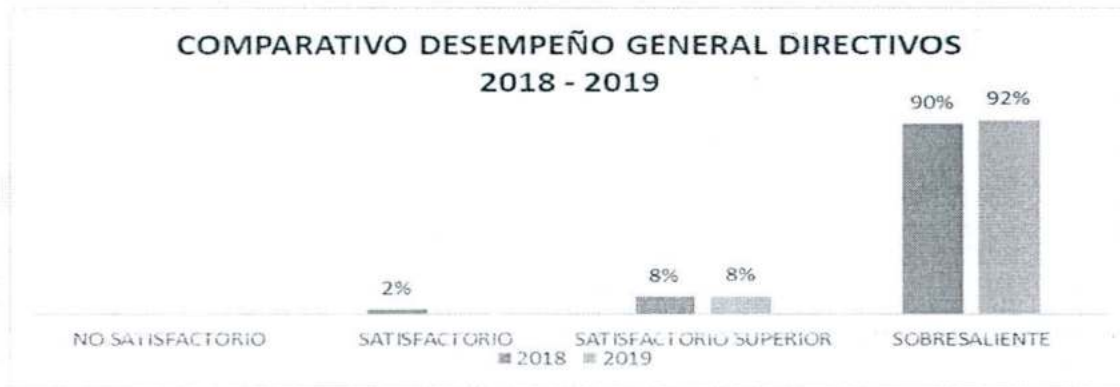
9. Que tipo de formación elegiría?

626 respuestas



- Cursos formativos
- Cursos de capacitación continua
- Diplomado
- Especialización
- Maestría
- Doctorado

La gráfica nos muestra cierto equilibrio entre los maestros que prefieren formación continua y los que quisieran formación avanzada; tenemos que cursos formativos (23.6%), más cursos de capacitación continua (19%), más diplomado 5.9%, para un 48.5% docentes en formación continua, frente a 51.5% que eligieron la formación avanzada siendo la maestría la opción más apetecida (26.7%), seguida de doctorado (19%) y especialización elegida por (5.8%) encuestados



El desempeño general para la vigencia 2019, obtuvo un promedio de 91 sobre 100, el 75% de los docentes evaluados se ubicaron en el nivel sobresaliente y el 20% en el satisfactorio superior. Sin embargo respecto al porcentaje obtenido en el 2018 se evidencia la disminución del 1% en el nivel sobresaliente y del 2% en el nivel satisfactorio superior.

Aunque poco significativos, se observan bajos porcentajes de maestros que se ubican en los niveles satisfactorio y no satisfactorio; el cuadro que sigue evidencia las posiciones de las IE de acuerdo a los puntajes de sus maestros en 2019

POSICIONAMIENTO IE SEGÚN RESULTADOS DE EVALUACIÓN			
POSICIÓN	INSTITUCIÓN EDUCATIVA	PROMEDIO PONDERADO DOCENTES	PROMEDIO PONDERADO DIRECTIVOS
1	MARIA JESUS MEJIA	96	100
2	SIMON BOLIVAR	95	98
3	LUIS CARLOS GALAN SARMIENTO	95	98
4	CIUDAD ITAGUI	94	96
5	DIEGO ECHAVARRIA MISAS	95	95
6	ESTEBAN OCHOA	93	96
7	JUAN NEPOMUCENO CADAVID	91	95
8	ISOLDA ECHAVARRIA	92	96
9	LOMA LINDA	89	98
10	FELIPE DE RESTREPO	92	95
11	MARIA JOSEFA ESCOBAR	92	95
12	EL ROSARIO	90	95
13	SAN JOSE	91	94
14	JOHN F. KENNEDY	92	93
15	MARCELIANA SILDARRIAGA	89	94
16	PEDRO ESTRADA	92	91
17	AVELINO SILDARRIAGA	88	94
18	ORESTES SINDICCE	89	91
19	BENEDIKTA ZUR NIEDEN	83	96
20	LOS GOMEZ	85	93
21	ANTONIO JOSE DE SUCRE	86	92
22	CONCEJO MUNICIPAL DE ITAGUI	86	89
23	CARLOS ENRIQUE CORTES	94	0
24	ENRIQUE VELEZ ESCOBAR	93	0

El análisis de los resultados de la evaluación de desempeño docente evidencia la necesidad de formar a los docentes y directivos priorizando las competencias académica

resultados de evaluación docente, siendo estos excelentes, los resultados de su trabajo deberían ser igualmente sobresalientes; por tanto, se evidencia la necesidad de reflexionar sobre la evaluación del aprendizaje y el fortalecimiento a docentes en pruebas tipo saber.

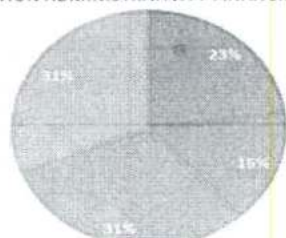
5.4. Resultados de Autoevaluación Institucional 2019

RESULTADOS PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL



Debilidad

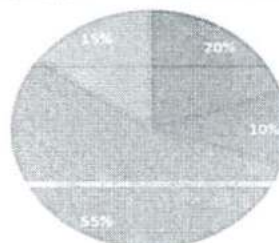
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA



- Administración de la planta física y de los recursos
- Administración de servicios complementarios
- Apoyo a la gestión académica
- Talento humano

GESTIÓN ACADÉMICA

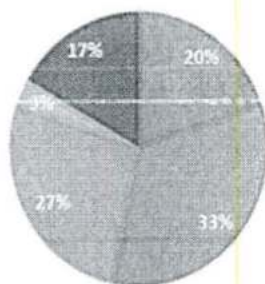
- Diseño pedagógico (curricular)
- Gestión de aula
- Prácticas pedagógicas
- Seguimiento académico



CIUDAD DE OPORTUNIDADES

Debilidad

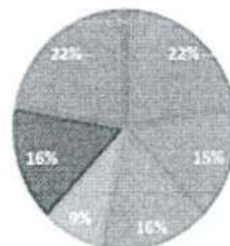
PROYECCIÓN A LA COMUNIDAD



- Agresividad
- Participación y convivencia
- Prevención de riesgos
- Procesos de inclusión
- Proyección a la comunidad

GESTIÓN DIRECTIVA

- Clínica escolar
- Cultura institucional
- Discusión y toma de decisiones estratégica y política institucional
- Gerencia estratégica
- Gobierno escolar
- Relaciones con el entorno



CIUDAD DE OPORTUNIDADES

Las gráficas representan cada una de las 4 áreas de gestión según la guía 34 del MEN, en ellas se evidencia el consolidado municipal de debilidades, encontrándose la mayor

debilidad en la gestión académica, puntualmente en “prácticas pedagógicas”, seguida de la debilidad en “participación y convivencia” de la gestión comunidad, igualmente es notable la debilidad en la gestión administrativa y financiera en los ítems de “gestión del talento humano” y “apoyo a la gestión académica” cada uno con puntuaciones del 31%.

5.5. Solicitud manifiesta de rectores

- Actividades como: talleres de yoga, comida saludable, gastronomía, técnicas de relajamiento, ejercicio en casa, baile, manualidades, actividades humorísticas y/o artísticas.
- Inteligencia emocional y manejo de emociones
- Utilización de software y plataformas inteligentes para la educación virtual.
- Manejo del tiempo laboral en teletrabajo.
- Manejo del estrés y la ansiedad
- Estrategias de investigación en el aula.
- Modelos no tradicionales para el desarrollo de la lectoescritura en los grados transición a tercero.
- Manejo adecuado de conflictos de convivencia.
- Formación a Comités Escolares de Convivencia (Ciber acoso).

Puede concluirse que las principales necesidades de formación se tienen en: fortalecimiento de competencias pedagógicas, investigación e innovación y TIC; siendo evidente otras necesidades como competencias comunicativas, bilingüismo y formación en el ser.

6. OBJETIVOS

6.1. Objetivo general

Fortalecer las competencias pedagógicas, disciplinares y socioemocionales de los Docentes y Directivos docentes a través de procesos de formación y cualificación que promuevan calidad y pertinencia en el servicio educativo que brindan las 24 Instituciones Educativas Oficiales del Municipio.

6.2. Objetivos específicos

- Potenciar la cualificación pedagógica y didáctica de los maestros impulsando el trabajo propuesto con las redes pedagógicas para que desarrollen prácticas pedagógicas de vanguardia
- Afianzar la formación docente en procesos investigativos para consolidar modelos y proyectos pedagógicos en investigación e innovación educativa, apuntándole al mismo tiempo al desarrollo del pensamiento científico.
- Fortalecer en los docentes y directivos la apropiación y uso educativo de las TIC en los procesos de planificación, documentación de prácticas, investigación y acompañamiento y evaluación al aprendizaje.
- Mejorar en los docentes las competencias para la enseñanza del idioma inglés, a través del programa municipal de bilingüismo.
- Implementar estrategias de fortalecimiento de competencias socioemocionales en los maestros como apoyo a la formación en el ser.

7. ESTRATEGIAS

Para posibilitar los diferentes procesos de formación requeridos, la Secretaría de Educación y el Comité Territorial de Capacitación y Formación Docente gestionarán alianzas, convenios e impulsarán estrategias que vienen desarrollándose en el Municipio positivamente, algunas de ellas son:

- Fortalecimiento de la investigación docente a través de la participación en propuestas orientadas por el MEN, en las ferias científicas escolares regionales y locales y con alianzas con el Ministerio de ciencia y tecnología apuntándole a la consolidación de modelos y proyectos pedagógicos en investigación e innovación educativa.

- Realización de encuentros académicos presenciales y virtuales, para establecer diálogos sobre la realidad educativa municipal, la innovación, la apropiación y uso pedagógico de TIC, el intercambio de experiencias significativas, etc.
- Impulsar la participación docente en el trabajo de las redes pedagógicas a partir de las cuales se promueve la reflexión pedagógica y disciplinar en las áreas de lengua castellana, matemáticas, ciencias sociales, ciencias naturales e inglés, buscando su cualificación pedagógica y didáctica además de formarlos en los referentes de calidad.
- Celebración de contratos y convenios para fortalecer en los docentes y directivos la apropiación y uso educativo de las TIC en los procesos educativos
- Construcción alianzas estratégicas entre el sector oficial y privado para la financiación y proyección de programas de investigación y formación docente.
- Gestionar convenios con universidades y/o entidades oferentes de procesos formativos en las áreas requeridas por los docentes
- Expandir en el municipio los Proyectos Educativos de Innovación propiciando la formación en seminarios, encuentros de maestros, diplomados, etc., en relación a la práctica de las especificidades del modelo educativo institucional.
- Ofrecer a los docentes del Municipio becas para formación posgradual como estímulo a su desarrollo profesional y personal.

8. METAS E INDICADORES DE FORMACION DOCENTE 2020 - 2023

A partir del Plan de Desarrollo Municipal "Itagüí, Ciudad de Oportunidades 2020-2023 y del Plan Educativo Municipal "PEM 2014-2023", se trazan las siguientes metas e indicadores de producto para atender la formación docente de que trata el presente PTFD.

50% de Docentes y Directivos Docentes formados en competencias pedagógicas y/o socioemocionales que promuevan calidad y pertinencia en el servicio educativo:

- Número de docentes convocados para cualificación / número de docentes participantes en formación disciplinar, investigativa, pedagógica y/ socioemocional.

50% de Docentes y Directivos Docentes formados en el uso y apropiación de TIC

- Número de docentes convocados a formación en TIC / número de maestros que acceden a formación en uso y apropiación de TIC

24 becas de posgrado entregadas a los docentes del Municipio

- Número de becas de posgrado ofertadas / número de docentes beneficiados con becas de formación posgradual

El 90% de los docentes y directivos docentes se benefician de alguno de los procesos de formación que se adelanten en el marco del plan

- Número de convenios celebrados para realizar programas de formación.
- Número de formaciones proyectadas / número de formaciones realizadas
- Número de docentes y directivos que califican sobresaliente los procesos de formación / número de docentes y directivos que participan de procesos de formación

9. Plan Operativo Anual

PLAN OPERATIVO ANUAL					
PROGRAMA: Calidad educativa de cara a la innovación y la competitividad					
META: 50% de Docentes y Directivos Docentes formados en competencias pedagógicas y/o socioemocionales que promuevan calidad y pertinencia en el servicio educativo					
OBJETIVO: Potenciar la cualificación pedagógica y didáctica de los maestros					
ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	INDICADOR	CRONOGRAMA		RESPONSABLE
			INICIA	FINALIZA	
Comunidades de Aprendizaje, SERI y Modelo pedagógico en investigación.	Brindar formación a los maestros de las IE con modelos de Innovación Educativa		Enero 2020	Noviembre 2020	Jader Cano Jairo Madrid
EEMI: Estrategia de	Curso virtual a docentes en elaboración y análisis de pruebas tipo icfes		Julio 2020	Noviembre 2020	Instruimos-Rona!

evaluación y mejoramiento institucional	Formar pedagógica y disciplinarmente a los docentes a través de las redes pedagógicas.	Número de docentes convocados para cualificación / Número de docentes participantes en formación pedagógica y/o socioemocional.	Enero 2020	Noviembre 2020	Jader Cano Ronald Rodríguez Pollyanna Zapata
	Impulsar la investigación y cualificación de los tutores pedagógicos por medio del trabajo colaborativo				
Investigación escolar	Propiciar la formación docente en procesos de investigación escolar		Enero 2020	Noviembre 2020	Jhon Jairo Escudero
Fomento de competencias socioemocional	Desarrollar encuentros con docentes para la divulgación y fortalecimiento de las competencias socioemocionales		Enero 2020	Noviembre 2020	Ángela López
Educación Inicial Integral	Cualificar los docentes del grado de transición en temáticas de educación inicial		Enero 2020	Noviembre 2020	Oficina de educación inicial
Atención a población con alta vulnerabilidad	Capacitar a docentes que atienden estudiantes de modelos flexibles y con discapacidad		Enero 2020	Noviembre 2020	Luz Ernencia Arboleda
META: 50% Docentes y Directivos Docentes formados en el uso y apropiación de las TIC					
OBJETIVO: Fortalecer en los docentes y directivos la apropiación y uso educativo de las TIC.					
ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	INDICADOR	CRONOGRAMA		RESPONSABLE
			INICIA	FINALIZA	
Convenio Fundación Telefónica	Realizar talleres de formación en uso y apropiación de TIC a docentes de IE Oficiales del Municipio de Itagüí	# docentes convocados a formación en TIC / # de maestros que acceden a formación TIC	Enero 2020	Noviembre 2020	Jeysson Pérez

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento a la ejecución del Plan Operativo Anual se realiza por el Comité Municipal de Formación Docente una vez por semestre y se debe dejar acta de dicha reunión.

Este seguimiento llevará al finalizar cada año, a la evaluación de producto al comparar lo planificado con los productos que se generaron en relación al Plan.

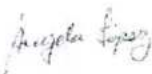
La evaluación de resultados valora el logro de los propósitos de la formación y se realiza al finalizar cada actividad o proceso de formación.



GUILLERMO LEÓN RESTREPO
Secretario de Educación



MIGUEL ÁNGEL JARAMILLO PÉREZ
Subsecretario de Calidad Educativa



Proyectó: Ángela María López López
P.U Calidad Ed.