



PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE

SECRETARIA DE EDUCACIÓN DE CASANARE
2020- 2023

SALOMON ANDRES SANABRIA CHACON
Gobernador de Casanare

ELISABETH OJEDA RODRIGUEZ
Secretaria de Educación de Casanare

DAVID FEDERICO DIAZ SANCHEZ
Director Técnico de Calidad Educativa

“ES EL TIEMPO DE CASANARE, PRODUCTIVO, EQUITATIVO Y SOSTENIBLE”

YOPAL, CASANARE



**COMITÉ DEPARTAMENTAL DE FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN
DOCENTE - CDFAD**

ELISABETH OJEDA RODRIGUEZ
Secretario de Educación de Casanare

DAVID FEDERICO DIAZ SANCHEZ
Director Técnico de Calidad Educativa

JUAN RICARDO LOPEZ MORALES
Director Administrativo

EDWIN MELO VELANDIA
Representante Universidad- UNISANGIL

CARLOS ALBERTO MARQUEZ
Representante Universidad- UPTC

MARTIN JAVIER PLAZAS
Representante Rectores

PEDRO FELIPE AGUILLON
Representante Normal Superior

NESTOR ALFREDO BULLA
Representante SIMAC

OLGA MARIA SALAMANCA RODRIGUEZ
Representante CEID

RUTH MOGOLLÓN RODRÍGUEZ
Representante Supervisión Educativa

ROSELINO GUARUPE
Representante Comunidades Indígenas

JOHANA ASTRID MEDINA
Representante SENA



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
FUNDAMENTOS LEGALES	2
1.1 ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS	5
1.2 RECURSO HUMANO	5
1.2.2 Docentes Ubicados en Zonas de Difícil Acceso	6
1.2.3 Nivel de contratación	7
1.3 CARACTERIZACION DE DOCENTES	7
1.3.1 Nivel de formación de docentes.....	7
1.3.2 Ubicación de docentes según el grado de escalafón.	9
Tabla 5 Ubicación de docentes en el Escalafón Nacional, Decreto 2277 de 1.979.....	9
1.4 EVALUACIÓN ANUAL DESEMPEÑO LABORAL.	11
1.9 EVALUACIÓN EXTERNA DE LOS ESTUDIANTES.....	28
1.10 Índice Sintético de Calidad Educativa ISCE- 2015-2018_EE_ Casanare	57
1.10 PLANES DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL.....	62
2. ESPACIOS DE REFLEXION.....	68
2.1 FORMACIÓN DOCENTE.....	68
2.1.1 Logros en formación de docentes – 2016.....	69
3.1 IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE FORMACION.....	71
3.2 PRIORIZACION DE NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	72
4. POLÍTICA DE FORMACIÓN DOCENTE DEL DEPARTAMENTO DE CASANARE	74
5. OBJETIVOS DE FORMACIÓN.....	76
5.1 OBJETIVO GENERAL.....	77
5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	77
6. ESTRATEGIAS, METAS E INDICADORES DE FORMACION DOCENTE	78
6. ORGANIZACIÓN DE LA OFERTA.....	81
7. PROGRAMAS Y PROYECTOS DE FORMACIÓN DOCENTE.....	81
8. ALIANZAS (ACTORES Y REDES) PARA LA FORMACIÓN DE DOCENTES EN EL DEPARTAMENTO DE CASANARE.....	84



9. COMPONENTES DE ANALISIS DE VIABILIDAD.....	86
9.1 VIABILIDAD FINANCIERA.....	86
9.2 VIABILIDAD ADMINISTRATIVA	86
9.3 VIABILIDAD TECNICA	86
10.1 SEGUIMIENTO Y EVALUACION.....	92
10.2 PERCEPCIÓN DE ACTORES.....	92
10.3 CONTROL DE ASISTENCIA CON ENFOQUE DIFERENCIAL.....	92
10.4 SEGUIMIENTO Y EVALUACION.....	92
10.5 EVALUACION EVENTOS DE CAPACITACION.....	93
10.6 ENCUESTA DE SATISFACCION DEL BIEN / PRODUCTO / SERVICIO	93



INTRODUCCIÓN

La Secretaría de Educación de Casanare de acuerdo con las políticas Educativas Nacionales, se ha propuesto como meta principal avanzar hacia la calidad de la Educación, a través de un trabajo armónico, continuo y articulado entre todas las instancias y niveles que componen el sistema educativo.

La Dirección de Calidad a través del Comité de Formación docente, han desarrollado un proceso de identificación de necesidades, que obedece a una caracterización del ejercicio pedagógico que los docentes han venido desarrollando durante los últimos años al interior de las instituciones educativas de nuestro Departamento. El resultado de este estudio está fundamentado en el propósito nacional de mejorar la calidad de la Educación, fortaleciendo el desarrollo de competencias básicas y el sistema de evaluación para todos los niveles.

El Plan Territorial de Formación Docente (PTFD), construido por la Secretaría de Educación de Casanare se fundamenta normativamente en lo prescrito por las leyes 115 de 1994, 715 de 2001 y el Decreto 709 de 1996. Tiene sustento, por una parte, un diagnóstico que permite hacer un análisis de las características de los docentes del departamento, y por otra, la recopilación y análisis de las necesidades y expectativas de los docentes. Características, necesidades y expectativas se constituyen en insumos de primer orden para la estructuración de una propuesta de formación contextualizada para enriquecer las prácticas de Docentes y Directivos.

El Plan Territorial de Formación Docente - PTFD - se orienta también a partir de los logros y recomendaciones derivadas del seguimiento del proceso de formación 2018-2020; la identificación de las necesidades mediante caracterización de la entidad territorial, autoevaluación institucional y los planes de mejora de las instituciones educativas del Departamento, los resultados de las pruebas externas, evaluaciones de desempeño docente, resultado de la pruebas saber, diagnósticos que buscan identificar necesidades de formación docente, etc. y está alineado con las estrategias de la política de calidad, excelencia educativa diseñada por el Plan de Desarrollo Nacional, Plan Decenal de Educación, Ministerio de Educación Nacional y con las prioridades consagradas en el nivel regional en el Plan de Desarrollo Departamental “Es el Tiempo de Casanare, productivo, equitativo y sostenible”, 2020 – 2023.



FUNDAMENTOS LEGALES

La educación es un derecho de la persona y un servicio público que goza del respaldo constitucional y legal necesario para garantizar que los ciudadanos tengan acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. En tal sentido el Artículo 67 de nuestra carta política, establece que el Estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación, que será obligatoria entre los cinco y los quince años de edad y que comprenderá como mínimo, un año de preescolar y nueve de educación básica.

Así mismo la Constitución establece que le corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos. En tal sentido, las Secretarías de Educación de las entidades territoriales certificadas en educación, deben encargarse de brindar la asistencia técnica que requieren los establecimientos educativos y formar a los docentes y los directivos docentes para garantizar la calidad en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Con respecto a la formación de los docentes y directivos docentes, el Artículo 109 de la Ley General de Educación estableció que dicha formación tendrá como fines generales: a) Formar un educador de la más alta calidad científica y ética; b) Desarrollar la teoría y la práctica pedagógica como parte fundamental del saber del educador; c) Fortalecer la investigación en el campo pedagógico y en el saber específico, y d) preparar educadores a nivel de pregrado y postgrado para los diferentes niveles y formas de prestación del servicio educativo.

Así mismo el decreto 709 de 1996 (incorporado en el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación, Decreto 1075 de 2015), establece el reglamento general para desarrollo de programas de formación de educadores, definido como un conjunto de procesos y estrategias orientadas al mejoramiento continuo de la calidad y el desempeño del docente, como profesional de la educación.

Con el fin de ofrecer un servicio educativo de calidad, el Artículo 109 de la Ley 115 de 1994 ordenó que el Gobierno Nacional crearía las condiciones necesarias para facilitar a los educadores su mejoramiento profesional, eso sí aclarando, que la responsabilidad de dicho mejoramiento será de los propios educadores, de la Nación, de las entidades territoriales y de las instituciones educativas.

Por su parte, el Artículo 5 de la Ley 715 de 2001, indica que es competencia de la Nación establecer las reglas y mecanismos generales para la evaluación y capacitación del personal docente y directivo docente y el Artículo 111 de la Ley 115 de 1994 precisa que la formación de los educadores estará dirigida a su profesionalización, actualización, especialización y perfeccionamiento hasta los más altos niveles de posgrado.



Con respecto a la formación docente, dentro de los planteamientos del Plan Nacional Decenal de Educación (PNDE) 2016 - 2026, se reiteró la necesidad específica de definir un sistema de formación que exige la articulación de los distintos niveles y núcleos de formación, que a su vez conlleve la coordinación de planes entre las instituciones formadoras, centros educativos y las instancias de la dirección educativa a nivel nacional, regional y local.

Como parte de los lineamientos estratégicos para el desarrollo de los desafíos del plan decenal de educación, se incluyó *“La construcción de una política pública para la formación de educadores”* y dentro de los lineamientos estratégicos específicos se establece el *“promover la articulación de los planes territoriales de formación docente”* y *“promover y fortalecer los procesos de formulación y desarrollo de los planes territoriales de formación de docentes –PTFD-, propiciando la participación activa de los educadores y de las instituciones formadoras en los comités territoriales de formación docente –CTFD”*.

La consolidación del Sistema de Formación de Educadores requiere de un conjunto de planes, programas y acciones dirigidos a garantizar la calidad y la pertinencia en todos los ciclos y las modalidades de la formación de educadores, así como de una institucionalidad pública que favorezca el diseño, la continuidad, el seguimiento, la evaluación y la mejora de las políticas de formación, en consonancia con el Cuarto Desafío Estratégico: La construcción de una política pública para la formación de educadores del Plan Nacional Decenal de Educación 2016 – 2026 y las metas del Plan Nacional de Desarrollo, 2018-2022, Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad. La formación de los educadores es uno de los factores claves para disminuir las brechas existentes entre los sectores y las zonas de prestación del servicio educativo fomentando la permanencia de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes en el sistema educativo, logren los aprendizajes que les son necesarios para continuar su proyecto de vida y recorran sus trayectorias educativas de manera efectiva (DNP, 2019, P.294).

Para el Gobierno departamental, la educación es uno sector de los más relevantes y estratégicos que generan desarrollo en el Casanare, por ello y conscientes de la importancia de formar a los docentes y directivos docentes, se incluyó en el Plan Departamental de Desarrollo *“Es el tiempo de Casanare, Productivo, equitativo y sostenible”*, el programa Casanare educada y con vocación para el futuro y dentro de este, el subprograma 2.1.1.2. Calidad educativa para brindar oportunidades de progreso, desde el cual vamos esforzarnos para que nuestros estudiantes tengan igualdad de oportunidad de aprendizaje, en especial en las áreas rurales. Ello va a involucrar el fortalecimiento del plan territorial de formación docente, ahondando en la didáctica, la pedagogía, la mediación de la innovación, la ciencia, la tecnología y un énfasis especial en la preservación del sistema educativo propio en las comunidades indígenas y en el aprendizaje de otros idiomas que enriquezcan el nivel cultural de los estudiantes.

De otro lado el Artículo 111 de la Ley 115 de 1994, señala que en cada departamento se creará un comité de capacitación de docentes bajo la dirección de la respectiva secretaría de educación al cual se incorporarán representantes de las universidades, de las facultades de educación, de los centros experimentales piloto, de las escuelas normales y de los centros especializados en educación. Este



comité tendrá a su cargo la organización de la actualización, especialización e investigación en áreas de conocimiento, de la formación pedagógica y de proyectos específicos, para lo cual el respectivo departamento asignará los recursos necesarios.

Cumpliendo con la normatividad vigente, la Gobernación del Casanare expidió el Decreto No. 0010 de 2015 mediante el cual se reglamentó la conformación y funcionamiento del comité departamental de formación y actualización docente, precisando que desde esta instancia se deben *“Definir los criterios para la organización, el registro y aprobación de los programas de Formación y Actualización permanente, en cuanto contenido, calidad, pertinencia”*

Finalmente, para la elaboración del plan territorial de formación docente, se tuvo en cuenta el Artículo 2.4.2.1.3.1.1 del Decreto Único Reglamentario del Sector Educativo DURSE No. 1075 de 2015, que contiene las orientaciones, criterios y las reglas generales de la organización y el desarrollo de los programas académicos y de perfeccionamiento que tengan por finalidad la formación y el mejoramiento profesional de los educadores.

1. DIAGNÓSTICO

1.1 ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS

El Departamento de Casanare brinda el servicio educativo a través de 69 Establecimientos Educativos, de los cuales 65 son Instituciones Educativas y 4 Centros Educativos, dando cubrimiento a los 18 municipios no certificados del departamento.

1.2 RECURSO HUMANO

La Secretaría de Educación de Casanare cuenta con una planta de personal aprobada por el Ministerio de Educación Nacional de 2.615 docentes y directivos docentes distribuidos de la siguiente manera: 3 supervisores, 4 directores de núcleo, 66 rectores, 3 directores rurales, 75 coordinadores y 2485 docentes de aula.

Tabla 1 Planta de Personal Docente y Directivo Docente

DENOMINACIÓN DEL CARGO	PLANTA VIABILIZADA POR EL MEN
Docentes	2421
Directivos Docentes	157
Rectores	65
Coordinadores	79
Directores Rurales	4
Supervisores	3
Directores de Núcleo	6
Administrativos	129
TOTAL DE CARGOS	2707

Fuente: Secretaría de Educación-Planta viabilizada 2020

1.2.1 Docentes de Aula por Área

La Secretaría de Educación cuenta con 2.482 docentes de aula los cuales están distribuidos como se muestra a continuación:

Tabla 2 Docentes de Aula por Área

AREA EDUCATIVA	Nº DOCENTES
Ciencias Económicas y Política	2
Ciencias Naturales Física	28
Ciencias Naturales Química	54
Ciencias Naturales y Educación Ambiental	102

Ciencias Sociales	134
Educación Artística - Artes Plásticas	18
Educación Artística - Música	26
Educación Ética y en Valores	27
Educación Física Recreación y Deporte	88
Educación Religiosa	26
Filosofía	14
Humanidades y Lengua Castellana	165
Idioma Extranjero Ingles	122
Matemáticas	185
Área Técnica	78
Áreas de apoyo a la educación especial	2
No aplica	1
Preescolar	141
Primaria	1185
Tecnología de Informática	84
TOTAL	2482

Fuente: Secretaría de educación _ aplicativo humano. 2020

1.2.2 Docentes Ubicados en Zonas de Difícil Acceso

La Secretaría de Educación cuenta con 832 Docentes ubicados en las zonas de difícil acceso de los 18 municipios del Departamento de Casanare, como se muestra a continuación:

Tabla 3 Docentes Ubicados de Zonas de Difícil Acceso

N°	MUNICIPIO	N° DOCENTES
1	Aguazul	38
2	Chámeza	8
3	Hato Corozal	142
4	La Salina	7
5	Maní	53
6	Monterrey	13
7	Nunchía	66
8	Orocué	61
9	Paz De Ariporo	143
10	Pore	48
11	Recetor	8
12	Sabanalarga	7
13	Sácama	5
14	San Luis De Palenque	31



15	Tamara	60
16	Tauramena	40
17	Trinidad	85
18	Villanueva	17
TOTAL		832

Fuente: Secretaría de educación_ aplicativo humano. 2020

1.2.3 Nivel de contratación

La secretaria de Educación cuenta con los siguientes niveles de contratación;

Tabla 4 Docentes nivel de contratación

Nivel	N° DOCENTES
Periodo de prueba	9
Planta Temporal	34
Propiedad	1.540
Provisional Vacante definitiva	1.038
Provisional Vacante Temporal	188
TOTAL	2.809

Fuente: Secretaría de educación_ aplicativo humano. 2020

1.3 CARACTERIZACION DE DOCENTES

1.3.1 Nivel de formación de docentes

El objetivo del Plan Territorial de la Formación Docente 2020-2023, es la de coordinar acciones en la tarea de formar las presentes y futuras generaciones, así mismo articular procesos con los directivos docentes y docentes en actualizar y profundizar sus conocimientos, continuar mejorando su desempeño, con ello el clima institucional y crear espacios para su crecimiento personal. Estas acciones, sin duda permitirán a directivos y docentes, transformar sus prácticas pedagógicas, introducir la innovación en el aula, fortalecer su seguridad y la confianza en su papel desempeñado.

Siendo así las cosas se puede evidenciar que los niveles de preescolar, básica primaria y básica secundaria tienen en común que el mayor porcentaje de docentes son licenciados y para realizar un esquema relevante, a continuación se describen los niveles:

El nivel de preescolar cuenta con 141 docentes, de los cuales 121 son licenciados que equivalen al 85,11%, también 8 docentes son Normalistas Superiores que equivalen al 5.67%, 6 docentes cuentan con post-grado en educación, 3 son bachilleres, 1 es profesional en otras áreas y 1 es técnico o tecnólogo en educación.

En básica primaria se tiene una disponibilidad de 1.170 docentes, la mayor cantidad de ellos se encuentran en el nivel de licenciados que son 832 que equivalen al 70,21%, seguido de los normalistas superiores con 208 docentes que equivalen al 17,55%, se cuenta con 73 docentes bachilleres que representan el 6.16%, 42 docentes cuentan con post-grado en educación.

En el nivel de básica secundaria se encuentra un total de 1.009 docentes, de los cuales 726 cuentan con el perfil de docentes que equivale al 72,16%, seguidos por los docentes profesionales en otras áreas con 185 que equivale al 18,38%, con posgrado en educación 65 docentes que equivalen al 6.46%, bachiller otros 12 docentes, normalista superior 14, con los menores porcentajes se encuentran; Técnico o tecnólogo en educación con 7 docentes.

Es pertinente anotar que, en el nivel de básica secundaria se reconoce la influencia de profesionales en otras áreas, encontrando que 185 docentes se encuentran en este nivel que equivalen a un porcentaje de 18.38 %.

Es importante resaltar que existe un porcentaje de 10 docentes con formación en magister en distintas especialidades.

Tabla 5 Nivel de formación obtenida por los docentes de preescolar, básica primaria y secundaria

PREESCOLAR			BASICA PRIMARIA			BASICA SECUNDARIA		
	N°	%		N°	%		N°	%
Primaria	0	0.00	Primaria	0	0.00	Primaria	0	0.00
Bachiller Pedagógico	0	0.00	Bachiller Pedagógico	0	0.00	Bachiller Pedagógico	0	0.00
Bachiller - Otros	3	2.13	Bachiller - Otros	73	6.24	Bachiller - Otros	12	1.19
Normalista Superior	8	5.67	Normalista Superior	208	17.77	Normalista Superior	14	1.39
Técnico o Tecnólogo en Educación	1	0.71	Técnico o Tecnólogo en Educación	1	0.085	Técnico o Tecnólogo en Educación	7	0.69
Técnico o Tecnólogo en otras áreas	1	0.71	Técnico o Tecnólogo en otras áreas	0	0	Técnico o Tecnólogo en otras áreas	0	0
Licenciado	121	85.82	Licenciado	832	71.11	Licenciado	726	71.95
Profesional en otras áreas	1	0.71	Profesional en otras áreas	14	1.20	Profesional en otras áreas	185	18.34
Pos-Grado en Educación	6	4.25	Post-Grado en Educación	42	3.59	Post-Grado en Educación	65	6.44
Post-Grado en otra área	0	0.00	Post-Grado en otra área	0	0	Post-Grado en otra área	0	0

TOTAL	141	100	TOTAL	1170	100	TOTAL	1009	100
-------	-----	-----	-------	------	-----	-------	------	-----

Fuente: Secretaría de educación_ aplicativo humano. 2020

1.3.2 Ubicación de docentes según el grado de escalafón.

En el escalafón nacional establecido en el decreto 2277 de 1979, la Secretaría de Educación de Casanare cuenta con 884 docentes.

Tabla 4 Ubicación de docentes en el Escalafón Nacional, Decreto 2277 de 1.979

CATEGORIA	N° DOCENTES	%
A	5	0.66
BC	3	0.40
1	5	0.66
2	3	0.40
4	14	1.85
6	5	0.66
7	1	0.13
8	17	2.25
9	0	0
10	6	0.79
11	6	0.79
12	17	2.25
13	57	7.54
14	617	81.22
TOTAL	756	100

Fuente: Secretaría de educación_ aplicativo humano 2020

El cuadro anterior permite ver que el mayor porcentaje de los docentes se encuentran ubicados en los grados 14, 13 y 12. La categoría 14 cuenta con 617 docentes, seguida de la categoría 13 con 57 docentes y la categoría 12 con 17 docentes.

Tabla 5 Ubicación de docentes en el nuevo Escalafón Nacional, Decreto 1278 de 2.002

CATEGORIA	N° DOCENTES	%
1A	174	10.34
1B	31	1.84
1C	9	0.53
2A	840	49.91
2AE	227	13.49
2AM	27	1.60

2B	73	4.34
2BE	64	3.80
2BM	67	3.98
2C	18	1.07
2CE	21	1.25
2CM	4	0.24
2D	4	0.24
2DE	7	0.42
2DM	4	0.24
3AM	64	3.80
3BM	26	1.54
3CM	19	1.13
3DM	4	0.24
TOTAL	1683	100

Fuente: *secretaría de educación_ aplicativo humano 2020*

En el cuadro anterior se relacionan los docentes regidos por el Nuevo Estatuto de Profesionalización Docente – Decreto Ley 1278 de 2.002, en el que se puede apreciar la distribución de los docentes en el escalafón, de la siguiente manera: en la categoría 2A, 840 docentes que equivalen a 49.91%; seguida de la categoría 2AE con 227 docentes que equivalen al 13.49%; y la categoría 1A, 174 docentes que equivalen al 10.34%.

Tabla 6 Ubicación de docentes Etno-educadores, Decreto 804 de 1.995

CATEGORIA	N° DOCENTES	%
ET1	38	90.48
ET2	2	4.76
ET3	2	4.76
TOTAL	42	100

Fuente: *Secretaría de educación_ aplicativo humano 2020*

En el cuadro anterior se relacionan los docentes etno-educadores regidos por el Decreto 804 de 1.995, en el que se puede apreciar la distribución de los docentes en el escalafón, de la siguiente manera: en la categoría ET1, 38 docentes que equivalen a 90.48%; seguida de la categoría ET2 – ET3, con 2 docentes cada uno que equivalen al 4.76%.

Basados en lo anterior, se puede identificar que existe un porcentaje representativo de perfiles docentes en licenciatura, por lo tanto, los esfuerzos deben estar encaminados a formar esta población en maestrías y doctorados que permitan brindar una educación de calidad.

1.4 EVALUACIÓN ANUAL DESEMPEÑO LABORAL.

En el 2019 fueron evaluados 626 educadores en la entidad territorial certificada Casanare: 578 docentes y 48 directivos docentes (20 rectores, 27 coordinadores y 1 director rural) regulados por el Decreto Ley 1278 de 2002. Este número representa el 23.13% de los docentes del departamento, cuya planta de personal en el 2019 estaba conformada por 2.576 docentes y directivos docentes.

Tabla 8. Planta Docente y Porcentaje de Docentes - 1278 evaluados (2011 – 2019)

AÑO	PLANTA DOCENTE	DOCENTES Y DIRECTIVOS 1278 evaluados	PORCENTAJE
2014	2475	578	23.35
2015	2575	525	20.38
2016	2576	621	24.10
2017	2576	615	23.87
2018	2576	596	23.13
2019	2576	626	24.30

Fuente: Secretaría de Educación, Dirección Técnica de Calidad Educativa, Gestión de la Evaluación Educativa.

En la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes se valora un total de 11 competencias:

- Ocho (8) de carácter funcional, en las áreas de gestión directiva (docentes directivos), académica, administrativa y comunitaria y
- Tres (3) de tipo comportamental (elegidas entre 7 opciones disponibles).

1.5 Evaluación de desempeño Laboral de DOCENTES 1278_2019

1.5.1 COMPETENCIAS FUNCIONALES _ PROMEDIOS _ Consolidado Departamental

El puntaje promedio total de las 11 competencias evaluadas (funcionales y comportamentales) para los docentes en el proceso evaluativo 2019 fue de 89.6. En las competencias funcionales, las valoraciones van desde 89.1 hasta 89.7 puntos. Se puede apreciar una estrecha diferencia entre las valoraciones de las diferentes competencias como resultado de la tendencia a evaluar a los docentes en un punto medio de la escala.

El siguiente reporte gráfico permite visualizar el consolidado departamental de los resultados de la evaluación de desempeño correspondiente a 578 docentes de aula respecto de las competencias funcionales y comportamentales.

Figura 1. Promedios Competencias Funcionales y Comportamentales - DOCENTES_2019

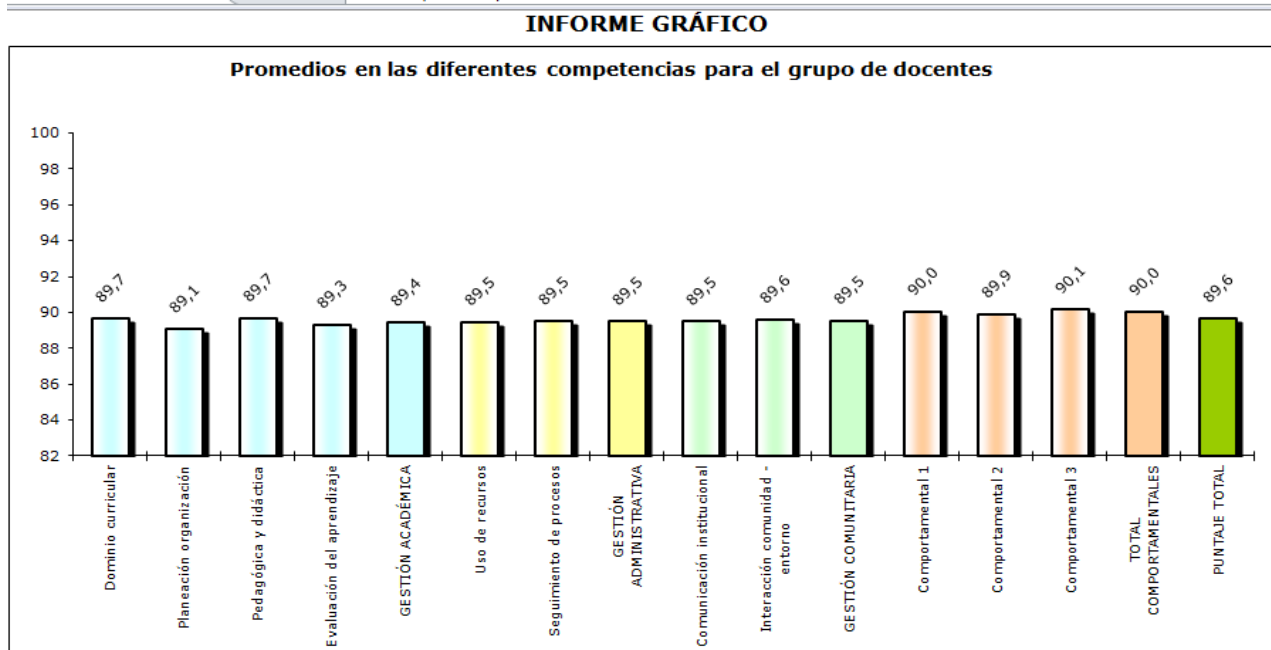
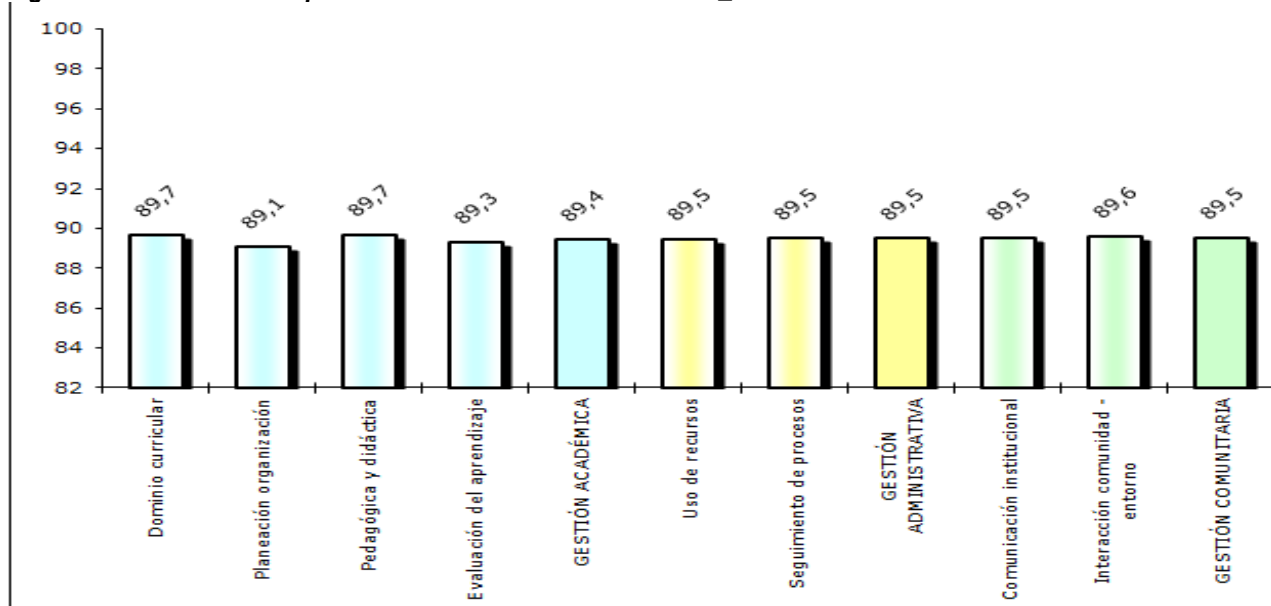


Figura 1. Evaluación Desempeño Docente_2019_Consolidado Departamental _PROMEDIO _Competencias Funcionales y Comportamentales.

Fuente: Secretaría de Educación, Dirección Técnica de Calidad Educativa, Gestión de la Evaluación Educativa

Figura 2. Promedios Competencias Funcionales - DOCENTES_2019



Fuente: Secretaría de Educación, Dirección Técnica de Calidad Educativa, Gestión de la Evaluación Educativa.

Las competencias funcionales con más baja valoración en el año 2019, fueron:

1. Planeación y Organización Académica 89.1.
2. Evaluación del Aprendizaje 89.3

Tabla 9. Evaluación de Desempeño laboral Docentes _ Competencias Funcionales / BAJAS VALORACIONES 2016_2017_2018_2019.

Evaluación Docentes							
Competencias Funcionales BAJAS VALORACIONES							
2016	P	2017	P	2018	P	2019	p
Evaluación del Aprendizaje	86,9	Evaluación del Aprendizaje	87.6	Evaluación del Aprendizaje	88.7	Planeación y Organización Académica	89.1
Pedagogía y Didáctica	87,4	Planeación y Organización	88.0	Planeación y Organización	88.9	Evaluación del Aprendizaje	89.3

Fuente: Secretaría de Educación, Dirección Técnica de Calidad Educativa, Gestión de la Evaluación Educativa.

Revisado el período comprendido entre el 2007 – 2019, respecto de las competencias que han obtenido las valoraciones más bajas, se identifica que: Evaluación del Aprendizaje aparece 12 veces como una de las competencias con más baja valoración. Seguida por comunicación institucional que aparece en 6 años. Planeación y organización aparece en los últimos tres años como una competencia con baja valoración.

La competencia funcional de la evaluación del aprendizaje se entiende como la capacidad para valorar el desarrollo de competencias y niveles de aprendizaje, así como para reorganizar sus estrategias pedagógicas de acuerdo con la evaluación interna y externa de los estudiantes. Esta competencia se manifiesta cuando el docente:

- Conoce y aplica diferentes métodos, técnicas e instrumentos de evaluación, coherentes con los objetivos de aprendizaje del currículo;
- Maneja una programación de evaluaciones y la da a conocer oportunamente a sus estudiantes;
- Diseña actividades pedagógicas, incluidas las de recuperación, con base en los resultados de la evaluación interna y externa;
- Identifica a los estudiantes que requieren ayuda adicional y aplica estrategias de apoyo para los mismos;
- Promueve la autoevaluación de los estudiantes e incentiva los desempeños sobresalientes y excelentes;
- Considera los estándares básicos de competencias para la evaluación interna;
- Retroalimenta sus propias prácticas pedagógicas de acuerdo con los resultados de los estudiantes.

La competencia funcional de Planeación y Organización Académica se define como la capacidad para organizar los procesos de enseñanza – aprendizaje del plan de estudios de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional, así como para generar y mantener ambientes propicios para el aprendizaje. Esta competencia se manifiesta cuando el docente:

- Presenta un plan organizado con estrategias, acciones y recursos para el año académico.
- Lleva una programación sistemática y optimiza el tiempo diario de sus clases.
- Establece y socializa en clase reglas, normas y rutinas consistentes de convivencia en el aula, y consecuencias del comportamiento de los estudiantes.
- Tienen dominio de grupo y mantiene la disciplina en el aula sin acudir al maltrato físico o psicológico.
- Mantiene un ambiente organizado de trabajo.

Por otra parte, y respecto de las competencias funcionales mejor valoradas, se tienen los siguientes registros:

- | | |
|--------------------------|------|
| 1. Dominio curricular | 89,7 |
| 2. Pedagogía y didáctica | 89.7 |

Tabla 10. Evaluación de Desempeño laboral Docentes_ Competencias Funcionales _ ALTAS VALORACIONES 2016_2017_2018_2019.

Evaluación Docentes							
Competencias Funcionales _ALTAS VALORACIONES							
2016	P	2017	P	2018	P	2019	
Dominio Curricular	87,9	Dominio curricular	89.1	Dominio Curricular	89.1	Dominio Curricular	89.7
Uso de Recursos	87,9	Interacción comunidad	88.7	Interacción Comunidad	89.1	Pedagógica y Didáctica	89.7

Fuente: Secretaría de Educación, Dirección Técnica de Calidad Educativa, Gestión de la Evaluación Educativa.

La competencia funcional DOMINIO CURRICULAR aparece como la mejor valorada en los últimos cuatro años.

La competencia funcional de Dominio Curricular se conceptualiza como la capacidad para aplicar y enseñar los conocimientos de las áreas a cargo, incorporando directrices sectoriales. Involucra el conocimiento del currículo de la institución y del plan de estudios específico de cada área a cargo.

Esta competencia se manifiesta cuando el docente:

- Demuestra conocimientos actualizados y dominio de su disciplina y de las áreas a cargo.

- Aplica conocimientos, métodos y herramientas propios de su disciplina en los procesos académicos que dirige.
- Conoce e implementa los estándares básicos de competencia, los lineamientos y las orientaciones curriculares, para las áreas y grados asignados.
- Conoce el currículo y establece conexiones que articulan su área y grado con otras áreas y grados.
- Propone y sustenta ante el Comité Académico actualizaciones para su plan de estudios y el currículo.

La competencia funcional Pedagógica y didáctica se define como la capacidad para aplicar modelos pedagógicos en el diseño y ejecución de estrategias adaptadas a las características particulares de los estudiantes y al contexto de la institución, para favorecer aprendizajes significativos y apoyos pertinentes. Esta competencia se manifiesta cuando el docente:

- Utiliza variadas estrategias de enseñanza y las ajusta según las características, las necesidades y los ritmos de aprendizaje de los estudiantes
- Usa diferentes escenarios y ambientes para potenciar los procesos de enseñanza – aprendizaje – para motivar a los estudiantes.
- Fundamenta teóricamente sus prácticas pedagógicas, actúa basado en el conocimiento y relaciona la teoría con la vida cotidiana;
- Expresa expectativas positivas de sus estudiantes para fomentar la autoconfianza, la motivación para alcanzar logros elevados y la iniciativa para el desarrollo de proyectos.
- Aporta a la definición del currículo, intercambia sus experiencias pedagógicas con el grupo docente y produce nuevos materiales para la enseñanza.
- Reflexiona sistemáticamente sobre su práctica pedagógica y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes.

Basados en lo anterior se puede identificar que los docentes requieren formación en programas que permitan fortalecer las competencias funcionales en evaluación de aprendizaje, planeación y Organización Académica, las cuales son identificadas con menor valoración, igualmente que el fortalecimiento en competencias como dominio Curricular, pedagogía y Didáctica.

1.6 COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES – DOCENTES- Consolidado Departamental_2019

La evaluación de desempeño laboral de los docentes y directivos docentes ofrece la posibilidad de escoger tres (3) competencias comportamentales de una lista de siete (7) competencias. De acuerdo con el informe gráfico siguiente, de las siete competencias comportamentales, las tres preferidas y seleccionadas para ser evaluadas durante el año 2019 fueron:

Tabla 11. Competencias comportamentales_ Frecuencia y Porcentaje_ 2019

Competencias comportamentales		
COMPETENCIA	Frecuencia	%
Liderazgo	288	16,6
Comunicación y relaciones	144	8,3
Trabajo en equipo	463	26,6
Negociación y mediación	137	7,9
Compromiso social	304	17,5
Iniciativa	219	12,6
Orientación al logro	183	10,5
TOTAL	1738	100,0

Fuente: Secretaría de Educación, Dirección Técnica de Calidad Educativa, Gestión de la Evaluación Educativa.

En las 578 evaluaciones de docentes, la competencia comportamental “Trabajo en Equipo aparece con una frecuencia de 463 y un peso porcentual de 26.6%; Compromiso Social con 304 de frecuencia que representa un 17,5% y Liderazgo con 288 de frecuencia y un porcentaje de 16.6 %. Por otra parte, la competencia con el indicador más bajo de selección fue Negociación y Mediación con una frecuencia de 137 y un porcentaje de 7,9 %.

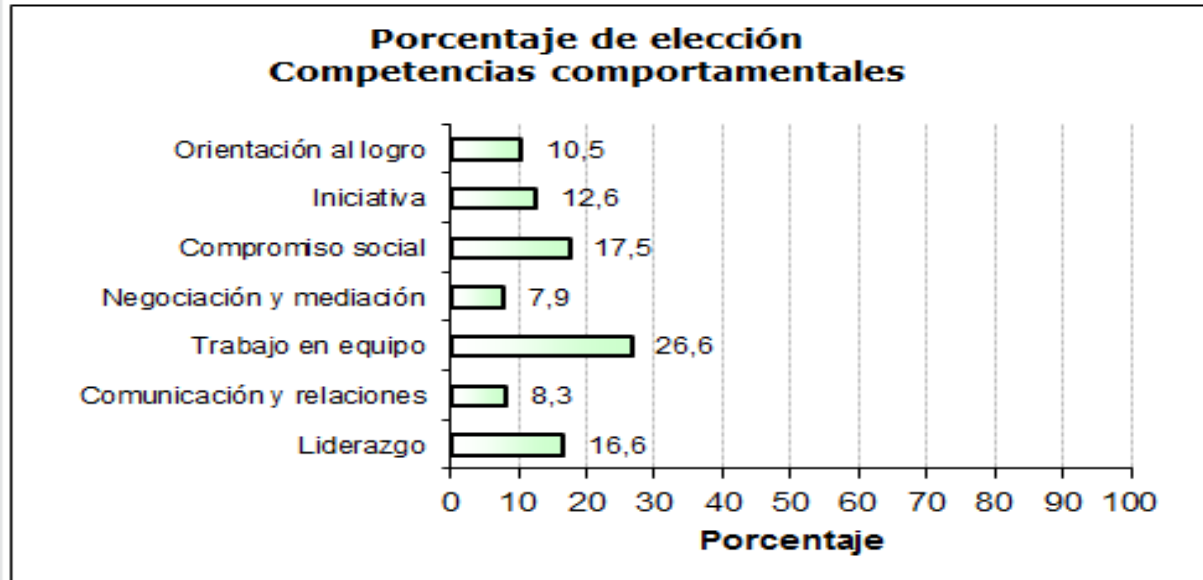
En lo que concierne a las competencias comportamentales con mayor frecuencia de selección, es pertinente anotar que los resultados en cuanto a preferencias son similares a los de los años anteriores. Por ejemplo, en el periodo comprendido entre el 2010 y el 2019 la competencia comportamental Trabajo en Equipo ha ocupado el primer lugar en preferencia para ser evaluada.

Tabla 12. Evaluación Desempeño Docente COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES Frecuencia Selección 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019

Competencias Comportamentales_ FRECUENCIA DE SELECCIÓN 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019									
2015	%	2016	%	2017	%	2018	%	2019	%
Trabajo en Equipo	29,5	Trabajo en Equipo	28,9	Trabajo en Equipo	27,6	Trabajo en Equipo	25,4%	Trabajo en Equipo	26,6
Liderazgo	17,7	Liderazgo	17,3	Liderazgo	17,3	Compromiso Social	17,2	Compromiso Social	17,5
Compromiso Social	13,6	Iniciativa	14,5	Iniciativa	16,8	Liderazgo	15,7	Liderazgo	16,6

Fuente: Secretaría de Educación, Dirección Técnica de Calidad Educativa, Gestión de la Evaluación Educativa.

Figura 3. Evaluación Docentes_ Competencias comportamentales _2019 Porcentaje de Frecuencia



Fuente: Secretaría de Educación, Dirección Técnica de Calidad Educativa, Gestión de la Evaluación Educativa

En el 2019, las competencias Trabajo en Equipo y Compromiso Social fueron las competencias más seleccionadas para ser calificadas. Sin embargo, Trabajo en equipo y Liderazgo aparecen en los últimos cinco años como las competencias con mayor frecuencia de selección entre las siete competencias comportamentales.

La competencia comportamental de trabajo en Equipo se reconoce como: capacidad para trabajar cooperativamente con los diferentes miembros de la organización escolar, establece relaciones de colaboración para el logro de objetivos compartidos. Esta competencia se manifiesta cuando el docente o directivo docente:

- Establece relaciones profesionales y de equipo que potencien su trabajo y el logro de las metas institucionales;
- Comparte aprendizajes y recursos con diferentes miembros de la institución y ofrece apoyo para el trabajo de otros;
- Aporta sugerencias, ideas y opiniones y propicia la conformación de equipos para el desarrollo de proyectos;
- Considera las contribuciones de los demás en la toma de decisiones;
- Acepta críticas constructivas y actúa en consecuencia.

De acuerdo con la Guía N° 31, La competencia comportamental Compromiso social e institucional se entiende como la capacidad para asumir responsabilidades con ética y profesionalismo, dentro y fuera del

establecimiento, anteponiendo los intereses institucionales a los personales e identificándose con los valores, principios y políticas institucionales. Esta competencia se manifiesta cuando el docente o directivo docente:

- muestra respeto hacia los estudiantes, el equipo docente, los directivos, el personal administrativo y la comunidad;
- acata y divulga las normas y políticas nacionales, regionales e institucionales;
- responde con oportunidad, eficiencia y calidad a las tareas que se le asignan;
- cumple eficientemente su jornada laboral;
- exhibe un comportamiento ético dentro y fuera del establecimiento y representa adecuadamente a la institución en actividades fuera de la misma;
- demuestra honestidad e integridad en su ejercicio profesional;
- Reflexiona sistemáticamente sobre su responsabilidad social como educador.

Resultados por CATEGORÍA_ Evaluación de Desempeño 2019_ Consolidado Departamental.

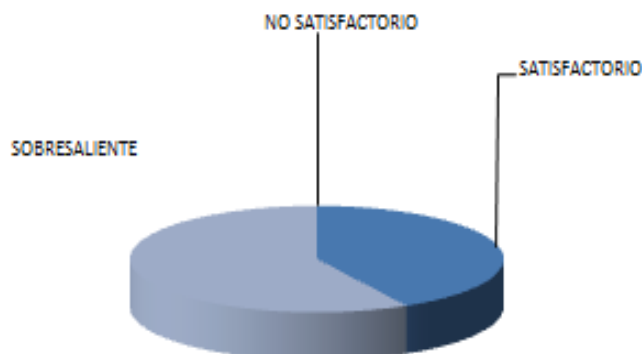
La evaluación de desempeño se expresa en una escala cuantitativa de uno (1) a cien (100) puntos que corresponde a las siguientes categorías cualitativas:

1. No satisfactorio entre 1 y 59 puntos.
2. Satisfactorio entre 60 y 89 puntos.
3. Sobresaliente entre 90 y 100 puntos.

De acuerdo con los resultados de la evaluación de desempeño docente 2019, 243 docentes (42%) se ubicaron en la categoría de desempeño SATISFACTORIO y 335 docentes (58%) alcanzaron la categoría SOBRESALIENTE; es decir, obtuvieron una valoración final por encima de 90 puntos. Ningún docente obtuvo NO SATISFACTORIO.

Figura 4. Evaluación Desempeño Docente _ 2019_ Resultados por Categoría (No satisfactorio, Satisfactorio, Sobresaliente)

Porcentaje de docentes por categoría		
CATEGORÍA	Número	%
NO SATISFACTORIO		
SATISFACTORIO	243	42,0
SOBRESALIENTE	335	58,0
TOTAL	578	100,0



Fuente: Secretaría de Educación, Dirección Técnica de Calidad Educativa, Gestión de la Evaluación Educativa.

Se puede evidenciar que las competencias Trabajo en Equipo y Compromiso Social son las competencias más seleccionadas para ser calificadas, entre las siete competencias comportamentales, por lo tanto es necesario fortalecer dichas competencias a través de la formación, ya que en los últimos cinco años con las más seleccionadas por los docentes para ser evaluadas.

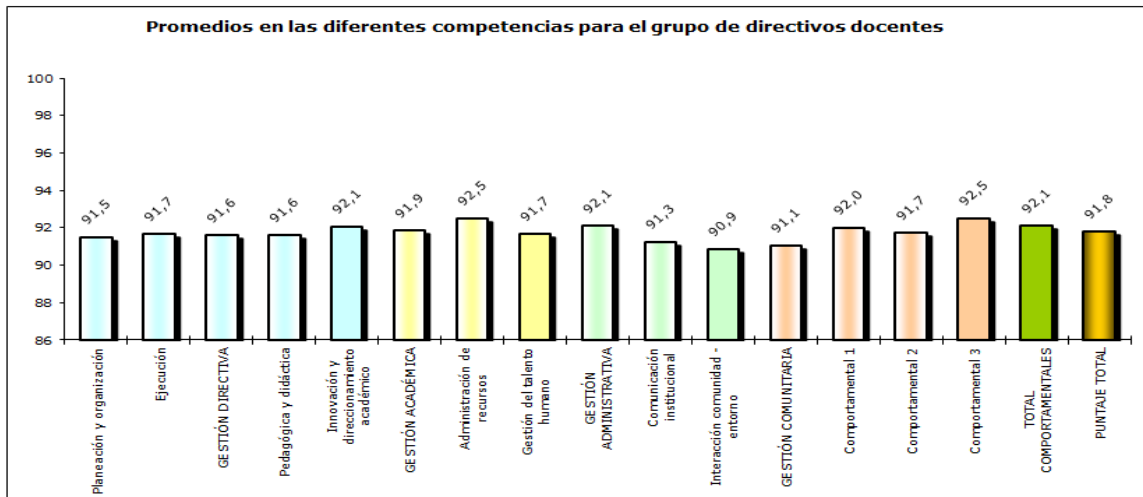
1.7 Evaluación de desempeño de DIRECTIVOS DOCENTES_ 1278_2019.

1.7.1 COMPETENCIAS FUNCIONALES _ PROMEDIOS_ Consolidado Departamental.

En el 2019 fueron evaluados 48 directivos docentes (rectores, directores rurales y coordinadores). El consolidado departamental de los resultados de la evaluación de desempeño correspondiente a 48 directivos en competencias funcionales permite identificar que las competencias con más alta valoración fueron Administración de Recursos (92.5) e Innovación y Direccionamiento Académico (92.1).

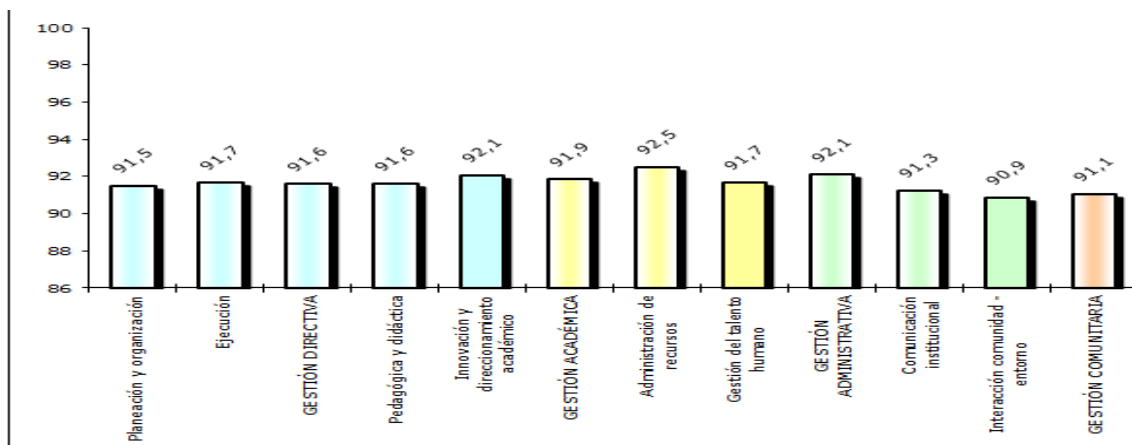
Figura 6. Promedios_ Competencias Funcionales y Comportamentales Directivos Docentes_2019

INFORME GRÁFICO



Fuente: Secretaría de Educación, Dirección Técnica de Calidad Educativa, Gestión de la Evaluación Educativa.

Figura 7. Promedios_ Competencias Funcionales_ Directivos Docentes_ 2019



Fuente: Secretaría de Educación, Dirección Técnica de Calidad Educativa, Gestión de la Evaluación Educativa.

Competencias Funcionales con Promedios más altos _ Directivos Docentes_ 2019

Tabla 13. Evaluación de Desempeño laboral Directivos Docentes_ ALTAS VALORACIONES 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019

Evaluación Directivos Docentes 2019									
Competencias Funcionales _ ALTAS VALORACIONES 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019									
2015	P	2016	P	2017	P	2018	p	2019	P

Administración de Recursos	91,4	Gestión del Talento Humano	90,3	Administración de Recursos	90,3	Administración de Recursos	91,7	Administración de Recursos	92,5
Innovación y Direccionamiento Académico	90,2	Interacción Comunidad Entorno	89,7	Gestión del Talento Humano	89,6	Planeación y organización Directiva	91,1	Innovación y Direccionamiento Académico	92,1

Fuente: Secretaría de Educación, Dirección Técnica de Calidad Educativa, Gestión de la Evaluación Educativa.

En los últimos 5 años, la competencia Administración de Recursos aparece con la mejor valoración en cuatro oportunidades. Esta competencia se conceptualiza como la capacidad para hacer uso eficiente de los recursos de la institución, y asegurar a la planta docente y administrativa el apoyo necesario para cumplir sus funciones. Implica el conocimiento de los procesos administrativos necesarios para el funcionamiento de la institución y la capacidad para regularlos. Esta competencia se manifiesta cuando el rector o director rural:

- Identifica necesidades institucionales de recursos físicos, financieros, tecnológicos y logísticos, que reporta oportunamente a la Secretaría de Educación.
- Mantiene y vigila un sistema de control financiero y contables que facilite la toma de decisiones e informa sobre su gestión a los entes de control.
- Gestiona y administra con eficiencia recursos necesarios para la prestación del servicio educativo y el desarrollo del Plan de Mejoramiento Institucional.
- Cumple metas de cobertura para cubrir los ingresos presupuestados por el Sistema General de Participaciones.
- Dirige el proceso el proceso anual de autoevaluación institucional y coordina el desarrollo del Plan de Mejoramiento Institucional.
- Coordina y socializa con la comunidad educativa procesos de matrícula, expedición de boletines, informe de docentes y demás procesos académicos

En el 2019 aparece la competencia, Innovación y direccionamiento de procesos académicos conceptualizada como capacidad para ajustar procesos y planes institucionales, con miras al mejoramiento continuo y de los resultados de los estudiantes en evaluaciones internas y externas, y en respuesta a necesidades sociales, económicas y culturales del entorno. Involucra la capacidad para aumentar los índices de cobertura, permanencia y calidad. Esta competencia se manifiesta cuando el rector o director rural:

- Analiza y socializa con la comunidad educativa los resultados de evaluaciones internas y externas de los estudiantes, y compromete a diferentes actores institucionales con propuestas y acciones concretas para mejorar los índices de calidad educativa en la institución.
- Identifica fortalezas y oportunidades de mejoramiento pedagógico en los resultados de la autoevaluación institucional.
- Coordina cambios curriculares con el consejo académico, considerando el seguimiento a egresados y novedades tecnológicas, jurídicas y metodológicas que impacten el sector.

- Dispone mecanismos de monitoreo y seguimiento de ajustes a las prácticas de aula y retroalimenta al equipo docente a cargo de dichos ajustes.
- Indaga sobre factores que afectan los índices de retención y promoción, e implementa acciones destinadas a mejorar dichos índices.

Competencias Funcionales con Promedios más bajos _ Directivos Docentes_2019

Por otra parte, y aunque las competencias funcionales, en general, tuvieron una buena valoración (El rango de puntajes promedios va desde 90.9 hasta 92.5), las competencias que obtuvieron la menor valoración fueron: Interacción con la Comunidad y el Entorno (90.9) y Comunicación Institucional (91.3).

Tabla 14. Evaluación de Desempeño laboral Directivos Docentes_ BAJAS VALORACIONES 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019.

Evaluación Directivos Docentes 2019									
Competencias Funcionales_ BAJAS VALORACIONES 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019									
2015	P	2016	p	2017	P	2018	P	2019	P
Gestión del Talento Humano	89,8	Pedagogía y Didáctica	88,4	Interacción con la Comunidad y el Entorno	88.3	Pedagogía y Didáctica	90	Interacción con la Comunidad y el Entorno	90.9
Comunicación Institucional	89,8	Planeación y Organización	89	Comunicación Institucional	89.1	Comunicación institucional	90	Comunicación Institucional	91.3

Fuente: Secretaría de Educación, Dirección Técnica de Calidad Educativa, Gestión de la Evaluación Educativa.

En los últimos 5 años, la competencia Comunicación Institucional ha obtenido una menor valoración en 4 ocasiones.

La competencia Comunicación institucional: capacidad para crear canales de comunicación efectivos entre diferentes estamentos de la comunidad educativa y propiciar un ambiente favorable para la convivencia armónica, la creación de identidad, el desarrollo de competencias ciudadanas y la ejecución de proyectos institucionales. Esta competencia se manifiesta cuando el rector o director rural:

- utiliza diferentes estrategias para comunicarse con la comunidad educativa y promover espacios de participación;

- asegura que la comunidad educativa conozca el manual de convivencia y que se apropie de los principios y normas allí establecidos;
- fomenta la articulación de redes de trabajo entre docentes, padres de familia, acudientes y estudiantes;
- promueve el reconocimiento de los logros de diferentes miembros de la comunidad educativa;
- desarrolla estrategias para la prevención de diferentes tipos de riesgos.

La competencia funcional Interacción con la comunidad y el entorno definida en la Guía 31 como la capacidad para articular el funcionamiento de la organización escolar con el entorno, en respuesta a las necesidades del mismo. Así como para crear redes de apoyo que potencien el logro de las metas institucionales y propendan por el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad. Esta competencia se manifiesta cuando el rector o director rural:

- Conoce e incorpora en la planeación y ejecución institucionales las características sociales, culturales y económicas de la comunidad.
- Divulga en la comunidad los objetivos, proyectos, metas y logros institucionales, y representa a la institución educativa ante la comunidad.
- Establece y consolida alianzas estratégicas con otros sectores, organizaciones, autoridades locales y líderes regionales, para fortalecer el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional.
- Contacta organizaciones culturales, recreativas, sociales y productivas para realizar acciones conjuntas que repercutan en el desarrollo de la comunidad.
- Fomenta actividades que involucren a las familias en la formación integral de los estudiantes.
- Propicia la organización y acompañamiento de una asociación de egresados.

1.8 Evaluación de desempeño de DIRECTIVOS DOCENTES_ 1278_2019.

1.8.1 COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES _ Consolidado Departamental.

Evaluación Desempeño laboral Directivos Docentes 2019_ Competencias Comportamentales

En la siguiente figura se puede identificar que, de las siete competencias comportamentales, las tres preferidas y seleccionadas para la evaluación de desempeño de los directivos docentes fueron:

“Trabajo en Equipo” con una frecuencia de 36 (25%), seguidas por “Liderazgo” con una frecuencia de 27 (18,8%) y “Negociación y Mediación” con 26 (18,1%).

Figura 8. Evaluación Desempeño Directivos Docentes _2019_ Competencias Comportamentales

Competencias comportamentales		
COMPETENCIA	Frecuencia	%
Liderazgo	27	18,8
Comunicación y relaciones	13	9,0
Trabajo en equipo	36	25,0
Negociación y mediación	26	18,1
Compromiso social	22	15,3
Iniciativa	13	9,0
Orientación al logro	7	4,9
TOTAL	144	100,0

Fuente: Secretaría de Educación, Dirección Técnica de Calidad Educativa, Gestión de la Evaluación Educativa.

Figura 9. Evaluación Desempeño Directivos Docentes _2019_ Competencias Comportamentales _Porcentaje de Frecuencia

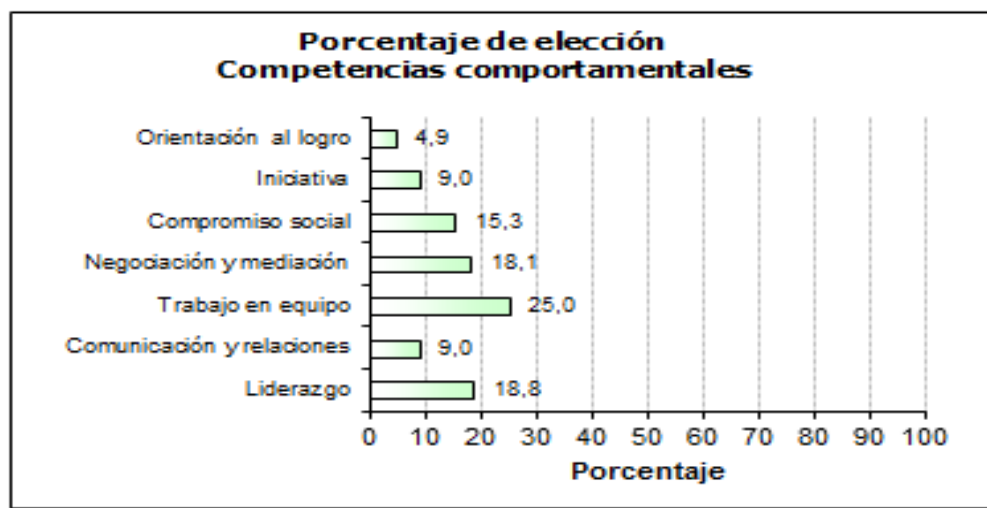


Tabla 15. Evaluación Desempeño Directivo Docente Competencias Comportamentales –Frecuencia Selección. 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019.

Competencias Comportamentales Directivos Docentes _FRECUENCIA DE SELECCIÓN_ 2015_2016_2017, 2018 y 2019									
2015	%	2016	%	2017	%	2018	%	2019	%

Trabajo en Equipo	24	Trabajo en Equipo	30,1	Trabajo en Equipo	23.1	Trabajo en Equipo	25.7	Trabajo en Equipo	25
Liderazgo	19,8	Liderazgo	19,5	Liderazgo	21.8	Liderazgo	18.8	Liderazgo	18.8
Compromiso Social	19,8	Negociación y Mediación	15	Compromiso Social	17.3	Negociación y Mediación	17.4	Negociación y Mediación	18.1

Fuente: Secretaría de Educación, Dirección Técnica de Calidad Educativa, Gestión de la Evaluación Educativa.

Las competencias que registran la más alta frecuencia de selección en la evaluación del desempeño laboral de los directivos docentes en los cinco últimos años son: Trabajo en Equipo y Liderazgo.

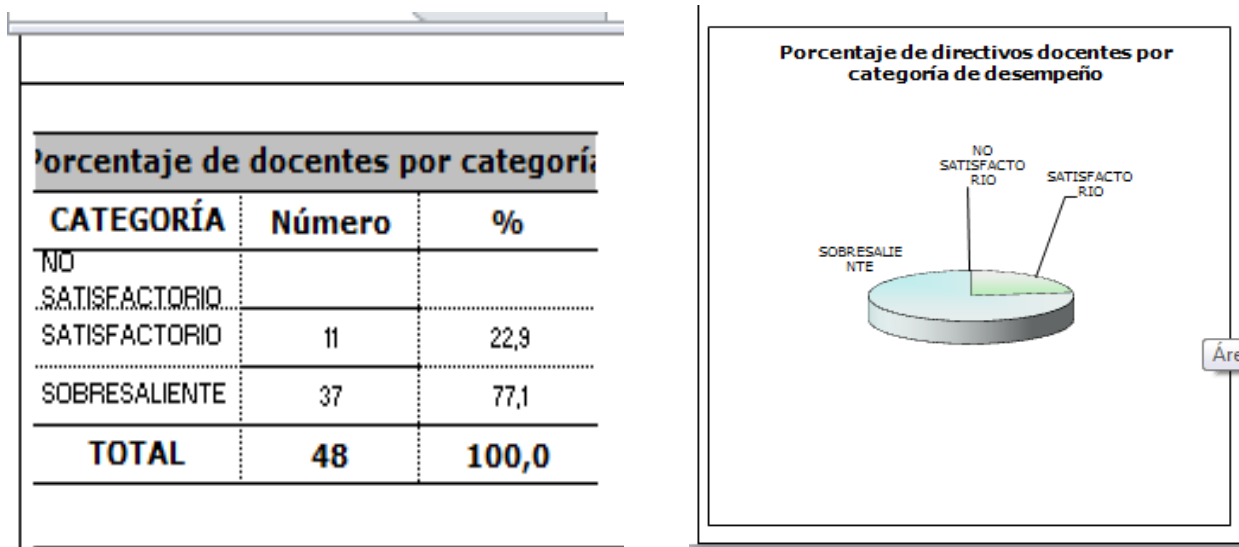
Es pertinente precisar que las competencias comportamentales las define la Guía 31. GUÍA METODOLÓGICA Evaluación Anual de Desempeño Laboral de igual manera tanto para los docentes como para los directivos docentes. Por ejemplo, La competencia comportamental de trabajo en Equipo, como ya quedó establecido en el apartado correspondiente a la evaluación de desempeño de los docentes, se conceptualiza como la capacidad para trabajar cooperativamente con los diferentes miembros de la organización escolar, establece relaciones de colaboración para el logro de objetivos compartidos. Y esta competencia se manifiesta cuando el docente o directivo docente:

- Establece relaciones profesionales y de equipo que potencien su trabajo y el logro de las metas institucionales;
- Comparte aprendizajes y recursos con diferentes miembros de la institución y ofrece apoyo para el trabajo de otros;
- Aporta sugerencias, ideas y opiniones y propicia la conformación de equipos para el desarrollo de proyectos;
- Considera las contribuciones de los demás en la toma de decisiones;
- Acepta críticas constructivas y actúa en consecuencia.

La competencia Liderazgo la define la Guía 31, como la capacidad para motivar e involucrar a los miembros de la comunidad educativa con la construcción de una identidad común y el desarrollo de la visión institucional. Esta competencia se manifiesta cuando el docente o directivo docente:

- transmite con sus acciones a la comunidad educativa la visión, la misión, los objetivos y los valores institucionales;
- influye positivamente en el comportamiento de los demás y logra que se comprometan con el logro de metas comunes;
- plantea orientaciones convincentes, expresa expectativas positivas de los demás y demuestra interés por el desarrollo de las personas;
- promueve cambios y transformaciones que aumenten la capacidad institucional e impulsen el mejoramiento.

Figura 10. Resultados por Categoría Evaluación de Desempeño de los Directivos Docentes_2019 (No Satisfactorio, Satisfactorio y sobresaliente)



En la categoría de satisfactorio se ubican 11 directivos docentes de los 48 evaluados. Este número equivale al 22,9%. En la categoría sobresaliente, es decir, por encima de los 90 puntos, fueron evaluados 37 directivos. Este dato corresponde al 77.1%.

Tabla 16. Evaluación Desempeño Directivo Docente _2019_ Resultados por Categoría 48 directivos docentes.

Porcentaje de docentes por categoría 2016			Porcentaje de docentes por categoría 2017			Porcentaje de docentes por categoría 2018			Porcentaje de docentes por categoría 2019		
CATEGORÍA	N°	%	CATEGORÍA	N°	%	CATEGORÍA	N°	%	CATEGORÍA	N°	%
NO SATISFACTORIO	0	0	NO SATISFACTORIO	0	0	NO SATISFACTORIO	0	0	NO SATISFACTORIO	0	0
SATISFACTORIO	18	36,7	SATISFACTORIO	21	40,4	SATISFACTORIO	17	35,4	SATISFACTORIO	11	22,9
SOBRESALIENTE	31	63,3	SOBRESALIENTE	31	59,6	SOBRESALIENTE	31	64,6	SOBRESALIENTE	37	77,1
TOTAL	49	100	TOTAL	52	100	TOTAL			TOTAL		100

Fuente: Secretaría de Educación, Dirección Técnica de Calidad Educativa, Gestión de la Evaluación Educativa.

1.8.2 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES EVALUACIÓN ORDINARIA PERIÓDICA ANUAL DE DESEMPEÑO DOCENTE Y DIRECTIVO DOCENTE

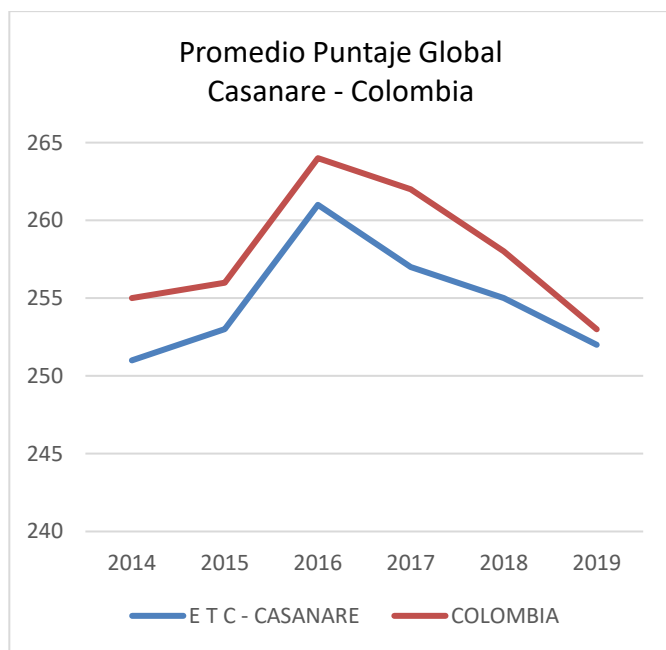
- Los promedios resultantes, tanto de las competencias funcionales como de las comportamentales, ubicados en una estrecha franja de la escala, amerita continuar revisando con los docentes y directivos docentes la forma en que se está llevando a cabo la evaluación anual de desempeño laboral docente. Los resultados no permiten claramente priorizar acciones de intervención de la Secretaría para fortalecer a los docentes y directivos docentes en las competencias con bajas valoraciones.
- Revisión del enfoque, los procesos, procedimientos, instrumentos y no conformidades o inconsistencias más frecuentes en el proceso evaluativo. Es necesario reiterar el mensaje de utilizar la evaluación de desempeño como herramienta fundamental en el mejoramiento permanente personal y profesional que redunde en la calidad del servicio educativo.
- Los resultados de la evaluación de desempeño de docentes en la variable de “Evaluación del Aprendizaje” evidencian la necesidad de continuar con el fortalecimiento de esta competencia en los docentes. Esta información se puede comparar con la resultante de la consolidación de los datos de seguimiento al Sistema Institucional de Evaluación de los Aprendizajes de los Estudiantes (SIEE). En esta información, al indagar sobre “las transformaciones de las prácticas evaluativas de los docentes”, se puede identificar como una variable que de manera recurrente aparece con baja valoración.
- **La evaluación formativa, los criterios de evaluación, el seguimiento y la retroalimentación y el paso de las preguntas convencionales a las competenciales,** deben constituirse en asuntos de primer orden en la capacitación de los docentes. En el 2019 se realizaron diplomados sobre Evaluación de los Aprendizajes y en el año lectivo 2020 se continuará con las asistencias técnicas sobre el proceso de evaluación interna de los aprendizajes.
- De las siete (7) competencias comportamentales, *el trabajo en equipo y el liderazgo*, son las dos (2) competencias de mayor selección tanto para las evaluaciones de los docentes como para los directivos docentes. Se podría pensar en acciones de formación orientadas desde la Secretaría de Educación para fortalecer estas competencias que aparecen reiteradamente con alta frecuencia de selección.
- En la evaluación de los directivos docentes, durante los últimos cinco (5) años, aparece la competencia Comunicación Institucional con baja valoración en 4 oportunidades. La importancia de propiciar ambientes favorables para la convivencia armónica, la creación de identidad, el desarrollo de competencias ciudadanas y el uso de diferentes estrategias para comunicarse con la comunidad

educativa y promover espacios de participación llevan a recomendar que a través de formación docente se programen eventos en los que se aborde el tema.

1.9 EVALUACIÓN EXTERNA DE LOS ESTUDIANTES

1.9.1 RESULTADOS SABER 11° _ 2014 – 2019 RESULTADOS SABER 11° PUNTAJE GLOBAL: ENTIDAD TERRITORIAL CASANARE Y COLOMBIA _2014 – 2019.

El PROMEDIO DEL PUNTAJE GLOBAL representa el desempeño medio de los estudiantes en el Examen Saber 11° y se reporta en una escala de 0 a 500 puntos, sin decimales. De acuerdo con este PROMEDIO DEL PUNTAJE GLOBAL, obtenido en las pruebas SABER 11° por la Entidad Territorial CASANARE en los últimos seis años (2014 -2019), se puede apreciar una tendencia creciente entre 2014 y 2016 que permitió mejorar 10 puntos. Sin embargo, en los años 2017 y 2018 se registró un decremento de 6 puntos, que continuó acentuándose con los resultados de la aplicación 2019. Es oportuno precisar que todas las entidades territoriales certificadas departamentales, sin excepción, presentaron disminución en sus promedios para el año 2019. Estos resultados nos ubican ligeramente por debajo del promedio nacional, con una diferencia de -1 punto para el año 2019 (Casanare 252 – Colombia 253).



SABER 11-PUNTAJE GLOBAL

AÑO	ETC - CASANARE	COLOMBIA	DIF
2014	251	255	-4
2015	253	256	-3
2016	261	264	-3
2017	257	262	-5
2018	255	258	-3
2019	252	253	-1

Casanare y demás Entidades Territoriales Departamentales 2014_2019 según Puntajes Globales.

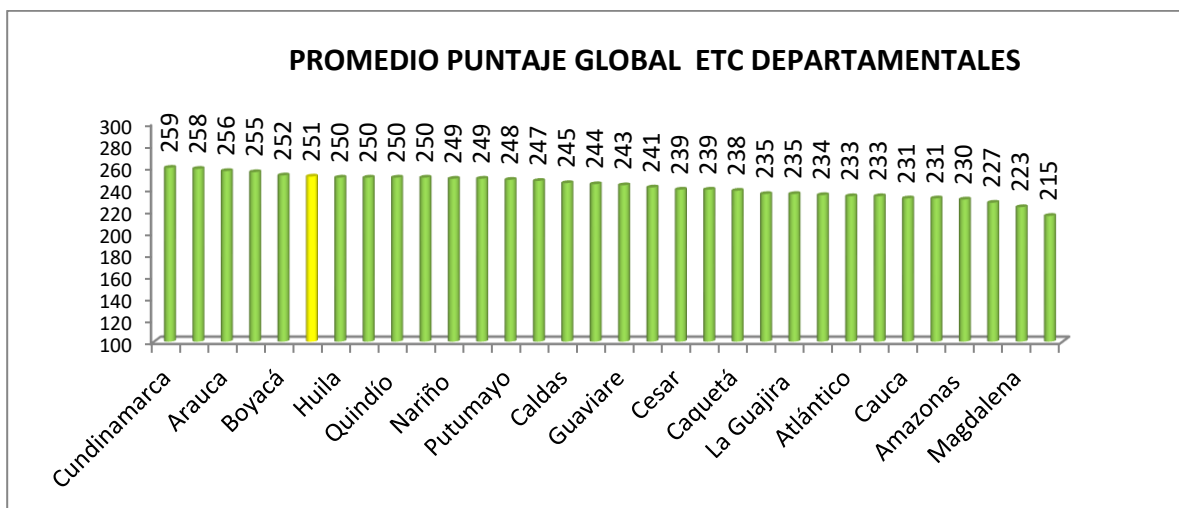
Atendiendo al promedio del puntaje global, obtenido por las 32 entidades territoriales certificadas departamentales de Colombia, en el período comprendido entre el 2014 y el 2019, Casanare se ubica como se registra a continuación:

Año	Puntaje Global Casanare	Puesto (32 ETC)
2014	251	6
2015	253	5
2016	261	7
2017	257	8
2018	255	6
2019	252	7

En el ámbito nacional y atendiendo al indicador de Promedio del Puntaje Global, Casanare logró su mejor ubicación en el año 2015, figurando en el quinto puesto. En el año 2017 descendió al octavo lugar y en la última aplicación, correspondiente al año lectivo 2019, ocupó la séptima posición y además, registró la menor diferencia con el promedio nacional (-1) que se constituye en una significativa mejora, comparando este resultado con el obtenido en el 2017 (-5)

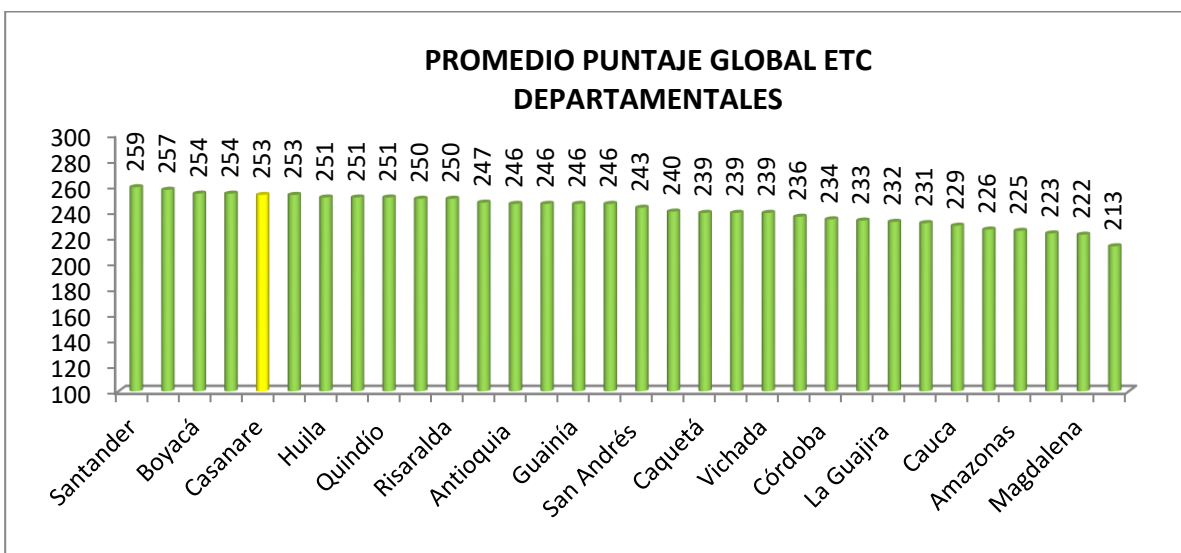
A continuación, se presenta en gráficas, año por año, la ubicación de Casanare entre las demás entidades territoriales certificadas departamentales del país, desde el 2014_2 hasta el 2019_4.

SABER 11_2014_2_Promedio Puntajes Globales Entidades Territoriales Departamentales



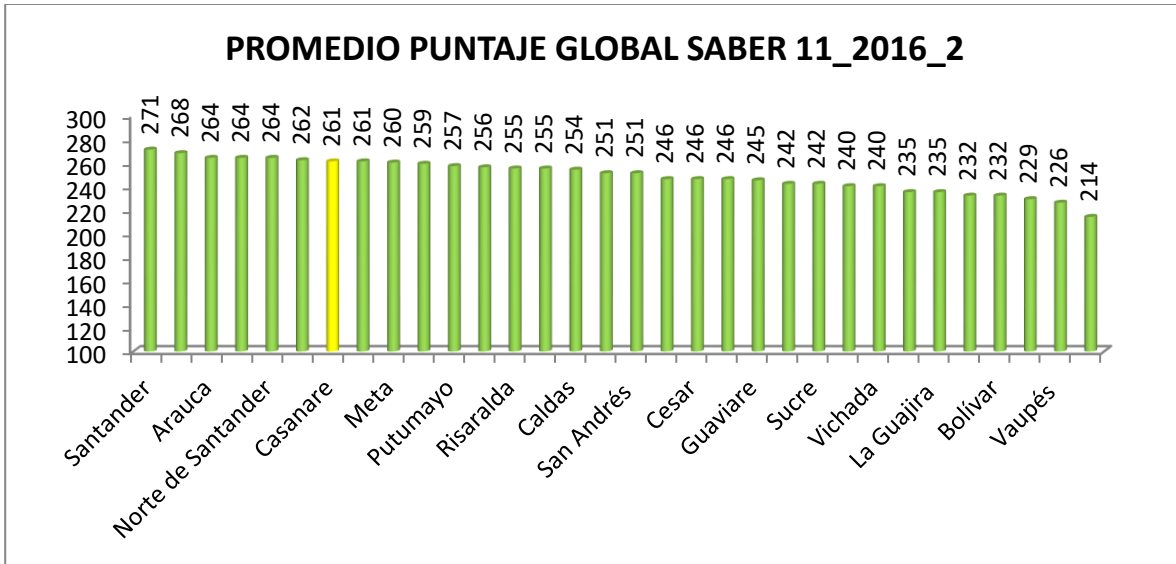
En el 2014, el promedio de 251 puntos ubica a la entidad territorial certificada Casanare en el sexto puesto a una diferencia de 4 puntos del promedio nacional (Casanare 251 – Colombia 255).

SABER 11_2015_2_Promedio Puntajes Globales Entidades Territoriales Departamentales



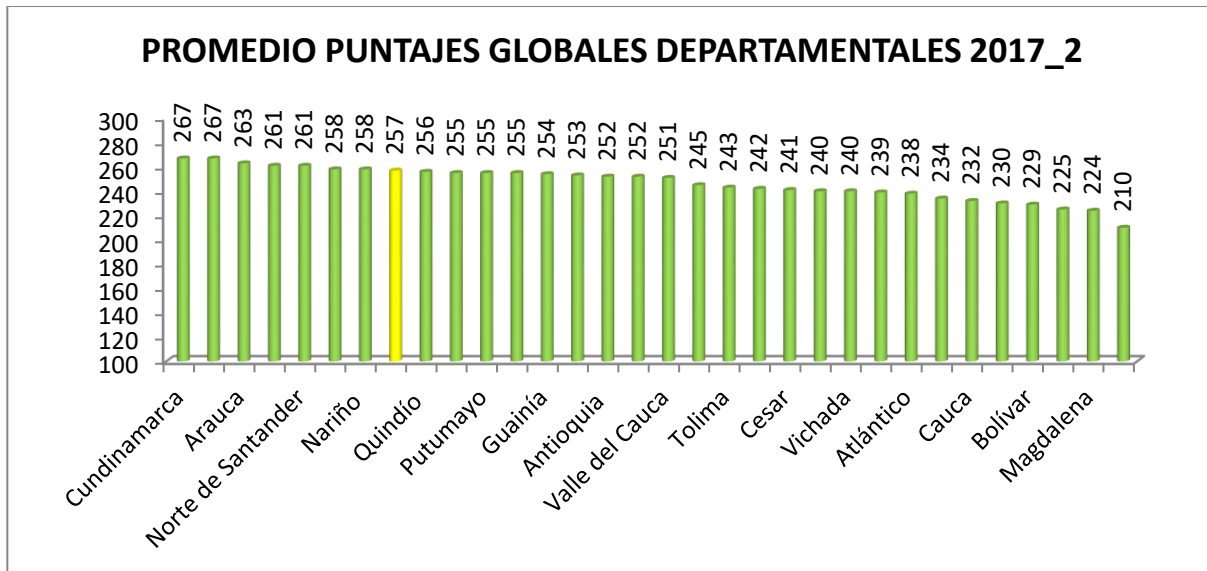
En el 2015, el promedio de 253 obtenidos por Casanare, le permite mejorar su ubicación en el ámbito nacional, ubicándose en el quinto puesto con una diferencia de -3 puntos respecto del promedio nacional (Casanare 253 – Colombia 256).

SABER 11_2016_2_Promedio Puntajes Globales Entidades Territoriales Departamentales



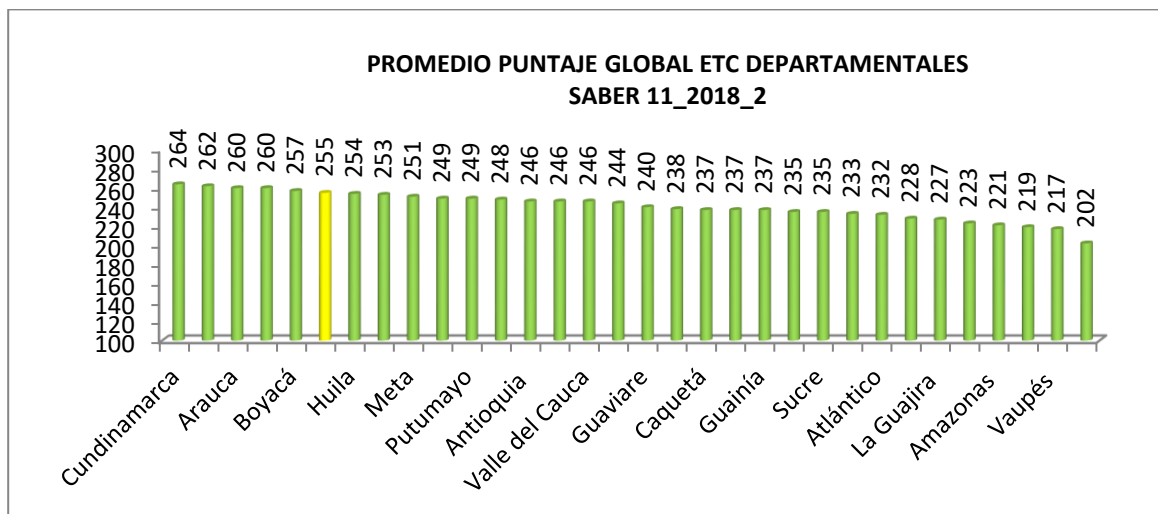
En el 2016, Casanare mejoró el promedio con un incremento de 8 puntos: de 253 a 261. Sin embargo, desciende dos puestos en el ordenamiento nacional, pasando a ocupar el séptimo puesto y se mantiene la diferencia de -3 puntos respecto del promedio nacional (Casanare 261 – Colombia 264).

SABER 11_2017_2 Promedio Puntajes Globales Entidades Territoriales Departamentales



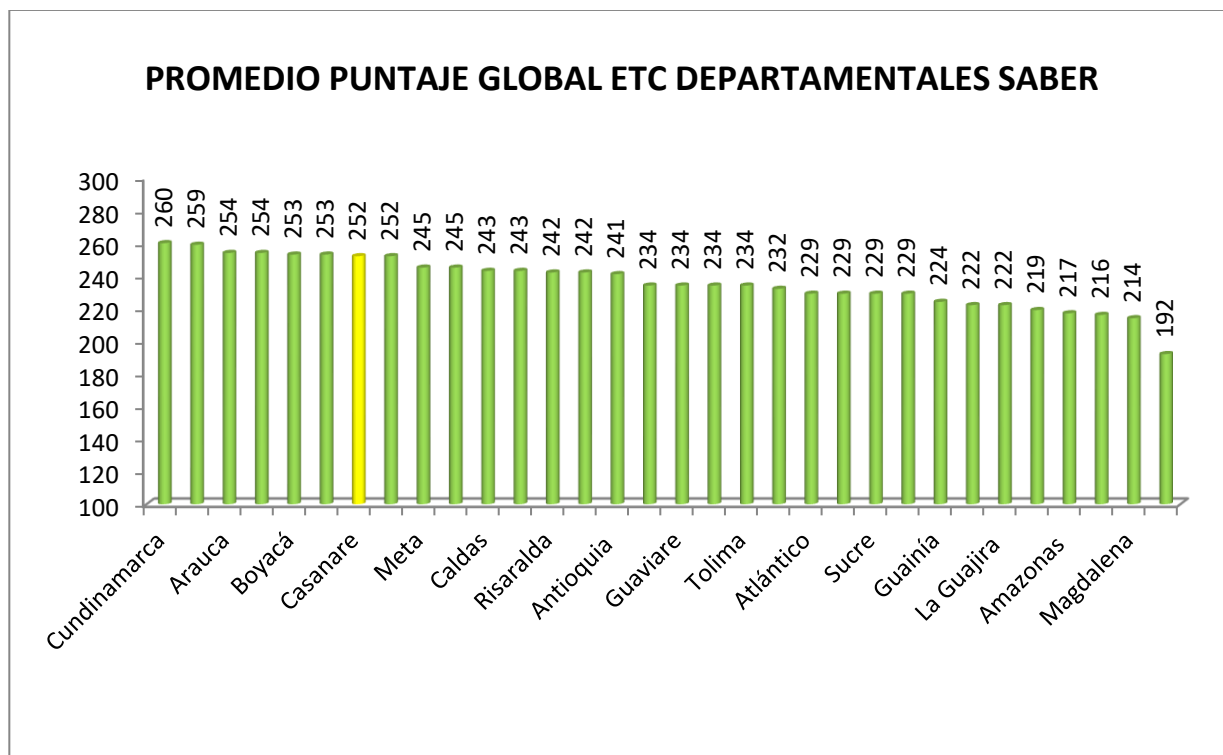
En el 2017, Casanare disminuye su promedio en 4 puntos respecto del año inmediatamente anterior y cede un puesto en el escenario nacional. La diferencia con el promedio nacional se incrementa en dos puntos adicionales, para un total de cinco (Casanare 257 – Colombia 262).

SABER 11_2018_2_Promedio Puntajes Globales Entidades Territoriales Departamentales



En el 2018, Casanare disminuye su promedio a 255; sin embargo, mejora en dos puestos su ubicación respecto de las demás entidades territoriales departamentales certificadas, ocupando el sexto lugar. La diferencia con el promedio nacional disminuye a - 3 puntos (Casanare 255 – Colombia 258).

SABER 11_2019_4_Promedio Puntajes Globales Entidades Territoriales Departamentales



En la aplicación correspondiente al año lectivo 2019, la entidad territorial certificada Casanare obtuvo un promedio del puntaje global de 252 puntos, 3 puntos menos que en el 2018; sin embargo, la diferencia respecto del promedio nacional (253) se redujo a un punto (-1). La menor diferencia en seis años. Con este puntaje (252), compartido con el Quindío, Casanare se vuelve a ubicar de séptimo en el ámbito nacional, igualando la ubicación nacional del año 2016 cuando obtuvo el mejor puntaje de los seis años reseñados.

En el siguiente cuadro se puede consultar la información correspondiente a los promedios de los puntajes globales obtenidos por las entidades territoriales departamentales certificadas en el periodo comprendido entre el 2014 y el 2019. En la última columna se registra la diferencia entre los resultados 2018 y 2019, que permite identificar que todas las entidades territoriales bajaron sus promedios en la última aplicación del examen SABER 11.

ENTIDAD TERRITORIAL CERTIFICADA DPTAL	PROMEDIO DEL PUNTAJE GLOBAL 2014 - 2019	Diferencia 2019 - 2018
--	---	---------------------------

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2018 - 2019
Amazonas	230	225	232	230	221	217	-4
Antioquia	247	246	256	252	246	241	-5
Arauca	256	257	264	263	260	254	-6
Atlántico	233	231	240	238	232	229	-3
Bolívar	227	223	232	229	223	219	-4
Boyacá	252	254	264	261	257	253	-4
Caldas	245	247	254	253	248	243	-5
Caquetá	238	239	246	245	237	232	-5
Casanare	251	253	261	257	255	252	-3
Cauca	231	229	235	232	228	222	-6
Cesar	239	236	246	241	237	234	-3
Chocó	215	213	214	210	202	192	-10
Córdoba	235	234	242	240	235	229	-6
Cundinamarca	259	246	268	267	264	260	-4
Guainía	241	246	251	254	237	224	-13
Guaviare	243	240	245	242	240	234	-6
Huila	250	251	262	258	254	253	-1
La Guajira	235	232	235	234	227	222	-5
Magdalena	223	222	229	224	219	214	-5
Meta	250	251	260	255	251	245	-6
Nariño	249	253	261	258	249	243	-6
Norte de Santander	255	254	264	261	260	254	-6

Putumayo	248	250	257	255	249	245	-4
Quindío	250	251	259	256	253	252	-1
Risaralda	249	250	255	252	246	242	-4
San Andrés	250	243	251	255	244	234	-10
Santander	258	259	271	267	262	259	-3
Sucre	233	233	242	239	235	229	-6
Tolima	239	239	246	243	238	234	-4
Valle del Cauca	244	246	255	251	246	242	-4
Vaupés	231	226	226	225	217	216	-1
Vichada	234	239	240	240	233	229	-4
COLOMBIA	255	256	264	262	258	253	-5

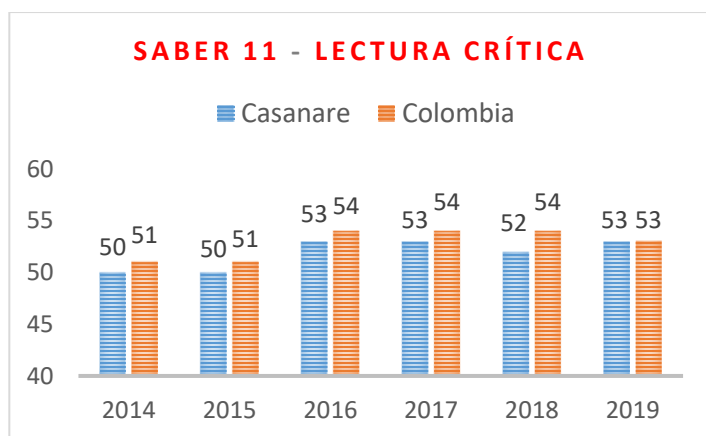
1.9.2 PROMEDIO ÁREAS EVALUADAS _EXAMEN SABER 11 _2014-2019 - RESULTADOS CASANARE – NACIÓN

El promedio en las pruebas que configuran el examen SABER 11 representa el desempeño medio de los estudiantes en cada prueba. Este resultado se reporta en una escala de 0 a 100 puntos, sin decimales.

LECTURA CRÍTICA _2014 - 2019

SABER 11 - LECTURA CRÍTICA

AÑO	Casanare	Colombia	Diferencia
2014	50	51	-1
2015	50	51	-1
2016	53	54	-1
2017	53	54	-1
2018	52	54	-2
2019	53	53	0



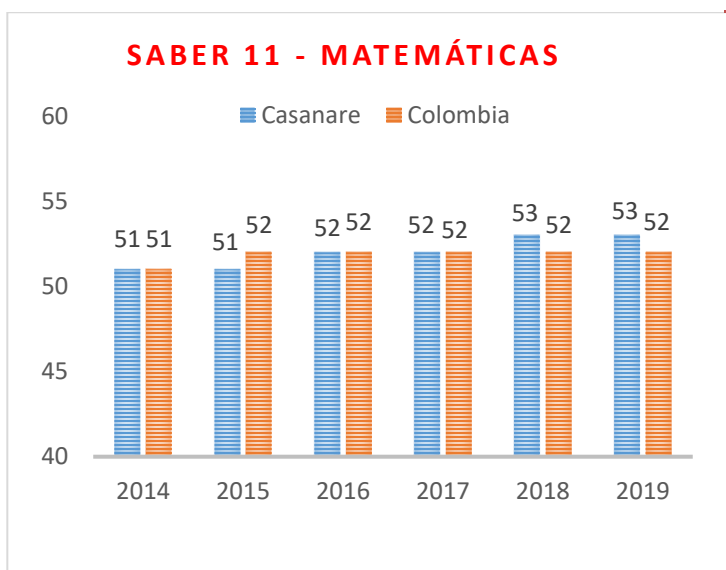
El promedio de la entidad territorial certificada Casanare en la prueba de LECTURA CRÍTICA del examen SABER 11 se mantuvo un punto (1) por debajo del promedio nacional durante 4 años (2014 – 2017) . Para el año 2018 esta diferencia se incrementó a 2 puntos y en el 2019 se igualó el promedio nacional (Casanare 53 – Colombia 53).

SABER 11 –MATEMÁTICAS

AÑO	Casanare	Colombia	Diferencia
2014	51	51	0

MATEMÁTICAS_2014 - 2019

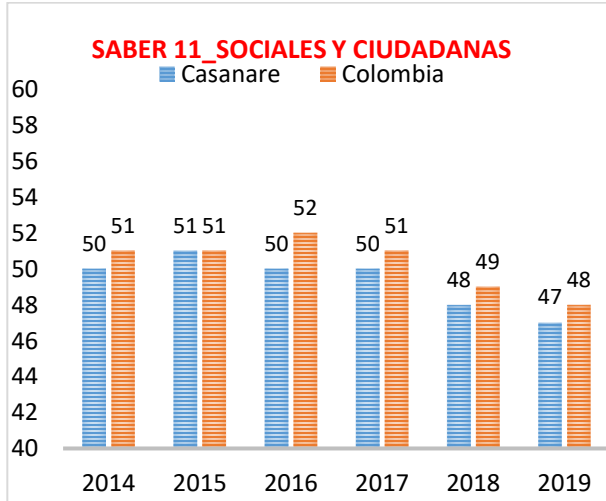
2015	51	52	-1
2016	52	52	0
2017	52	52	0
2018	53	52	1
2019	53	52	1



En el período revisado de seis años, el promedio de Casanare en la prueba de matemáticas igualó el promedio nacional durante 3 años y lo ha superado por un punto en las dos últimas aplicaciones (2018 – 2019).

SOCIALES Y CIUDADANAS_2014 – 2019

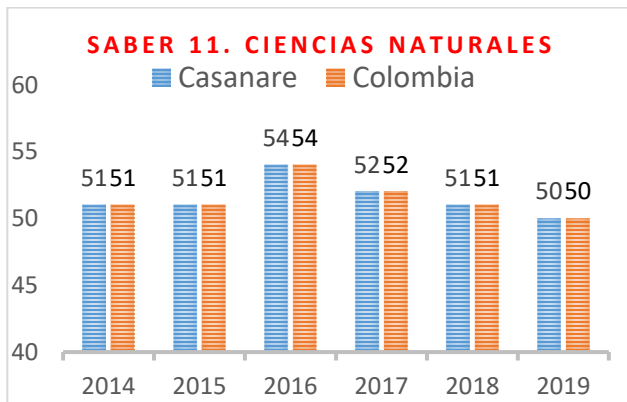
SABER 11 –SOCIALES Y CIUDADANAS			
AÑO	Casanare	Colombia	Diferencia



AÑO	Casanare	Colombia	Diferencia
2014	50	51	-1
2015	51	51	0
2016	50	52	-2
2017	50	51	-1
2018	48	49	-1
2019	47	48	-1

En la prueba de Sociales y Ciudadanas, en las tres últimas aplicaciones (2017, 2018 y 2019), la diferencia de Casanare con el promedio nacional ha sido de un punto. El mejor resultado se obtuvo en el 2015 con un puntaje de 51 que igualó al promedio de Colombia (51).

CIENCIAS NATURALES_2014-2019

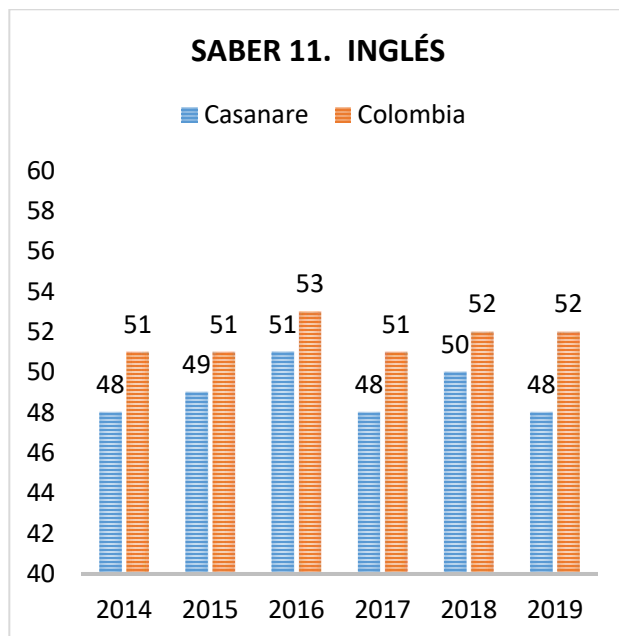


SABER 11. CIENCIAS NATURALES

AÑO	Casanare	Colombia	Diferencia
2014	51	51	0
2015	51	51	0
2016	54	54	0
2017	52	52	0
2018	51	51	0
2019	50	50	0

En la prueba de Ciencias Naturales del examen SABER 11, los promedios obtenidos por Casanare durante los últimos seis años han sido iguales a los promedios nacionales.

INGLÉS_2014 - 2019



SABER 11_INGLÉS			
AÑO	Casanare	Colombia	Diferencia
2014	48	51	-3
2015	49	51	-2
2016	51	53	-2
2017	48	51	-3
2018	50	52	-2
2019	48	52	-4

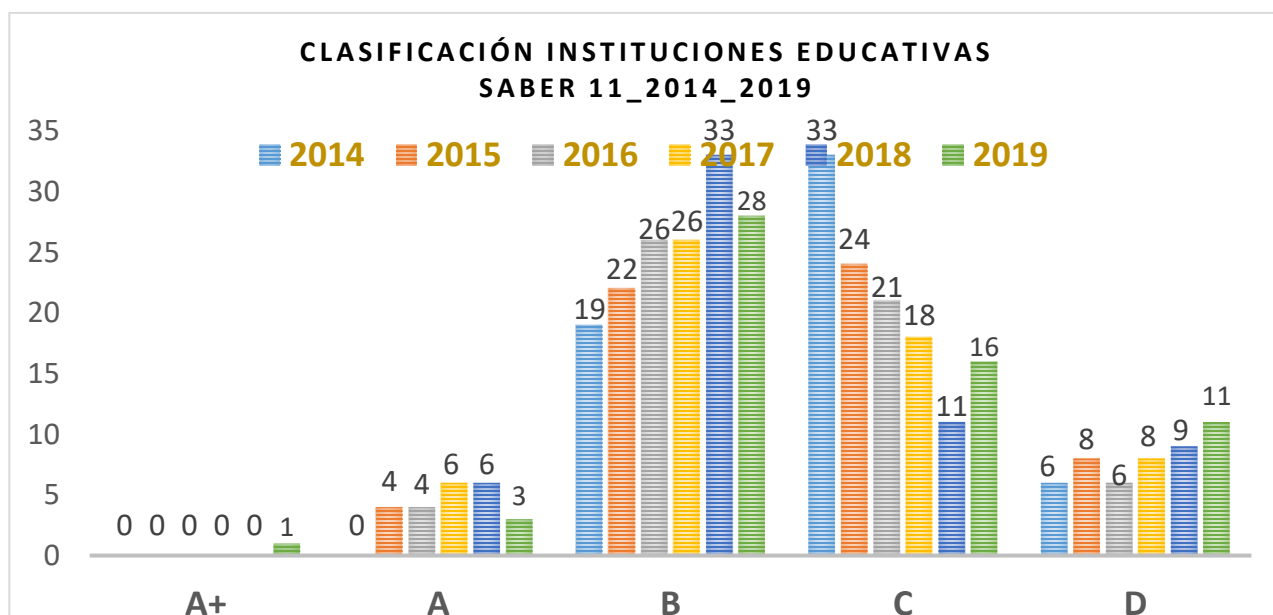
Durante los últimos seis años, los promedios de la prueba de Inglés del examen SABER 11 de la entidad territorial Casanare han estado entre dos y cuatro puntos por debajo de los promedios nacionales. De las cinco pruebas que configuran el examen SABER 11, los resultados obtenidos en Inglés son los que muestran una mayor diferencia negativa con el promedio obtenido por el país.

Durante los últimos seis años, los promedios de la prueba de Inglés del examen SABER 11 de la entidad territorial Casanare han estado entre dos y cuatro puntos por debajo de los promedios nacionales. De las cinco pruebas que configuran el examen SABER 11, los resultados obtenidos en Inglés son los que muestran una mayor diferencia negativa con el promedio obtenido por el país.

A partir del año 2014, el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación-ICFES adoptó una nueva escala para clasificar las instituciones educativas según el rendimiento en las pruebas del examen SABER 11. Esta escala está configurada por las categorías A+, A, B, C y D. Es pertinente precisar que las instituciones con excelentes resultados se ubican en la categoría A+ y aquellas con los más bajos resultados se clasifican en la categoría D. La entidad territorial Casanare recibió 59 reportes de resultados en las aplicaciones 2018 y 2019

Año/CATEGORÍA	2014	2015	2016	2017	2018	2019
A+	0	0	0	0	0	1
A	0	4	4	6	6	3
B	19	22	26	26	33	28
C	33	24	21	18	11	16
D	6	8	6	8	9	11
TOTAL	58	58	57	58	59	59
REPORTES						
SIN REPORTE					8	6

La anterior información, mostrada visualmente mediante gráfica de barras verticales, se aprecia de la siguiente manera:



De acuerdo con la información sobre la clasificación de las instituciones educativas en las categorías de desempeño definidas por el ICFES, se puede señalar que:

- Comparados los resultados SABER 11 en el período 2014 – 2018, se puede apreciar una mejora en los resultados obtenidos, considerando el cambio en la cantidad de instituciones ubicadas en el nivel de desempeño C. En esta categoría de desempeño, el número de instituciones ha venido decreciendo. En cinco años disminuyó de 33 a 11 instituciones educativas. Sin embargo, en la aplicación correspondiente a 2019 se registró un incremento de cinco instituciones, pasando a 16 lo que equivale al 27% de los reportes recibidos.
- La disminución en la Categoría C se reflejó en el incremento de instituciones educativas en la categoría B. Esta categoría de rendimiento aumentó de 19 instituciones educativas en el año 2014 a 33 en el año 2018 y en la aplicación 2019 disminuyó en 5 instituciones para quedar con un total de 28 instituciones (47.4%) de la cantidad de reportes recibidos (59).
- El número de instituciones en la categoría A, se incrementó de 0 en el año 2014 a 6 en el 2018 y disminuyó a 3 en el año 2019.
- En la categoría de desempeño A+, Casanare cuenta con institución educativa oficial: Siglo XXI y una institución educativa privada: San Francisco de Asís.

También es pertinente anotar que:

- Las instituciones indígenas que han obtenido reporte de clasificación del ICFES, están en D.
- Las instituciones educativas Puerto Colombia y El Algarrobo han permanecido en D durante los seis años.
- En el 2017 se unieron al grupo de la categoría D: San Juan de los Llanos con su primera promoción; Antonio Nariño del municipio de Pore; y la Institución Educativa Campestre Brisas del Pauto de Trinidad.
- En el 2018 se sumó a la categoría D la Institución Educativa Santa Irene y en el 2019 también se ubicaron en esta categoría las instituciones educativas: Bonifacio Gutiérrez, Simón Bolívar – Chire y Víctor Gómez Corredor.

En el siguiente cuadro se registran las instituciones educativas ubicadas en la categoría **A** y **A+** en el 2019. En la Categoría **A** ya no aparecen las instituciones educativas Sagrado Corazón, Francisco Lucea y Nuestra Señora de los Dolores de Manare que durante varias aplicaciones se habían ubicado en esta categoría

CLASIFICACIÓN ICFES – INSTITUCIONES EDUCATIVAS EN CATEGORÍA A y A+ /2019

MUNICIPIO	INSTITUCIÓN EDUCATIVA	CLASIFICACIÓN ICFES – SABER 11					
		2014	2015	2016	2017	2018	2019
AGUAZUL	LUIS MARÍA JIMÉNEZ	C	C	B	B	B	A
PAZ DE ARIPORO	EL PALMAR	C	B	B	B	A	A
PAZ DE ARIPORO	JUAN JOSÉ RONDÓN	B	A	A	A	A	A
TAURAMENA	SIGLO XXI	B	A	A	A	A	A+

CLASIFICACIÓN ICFES – INSTITUCIONES EDUCATIVAS EN CATEGORÍA A /2018

MUNICIPIO	INSTITUCIÓN EDUCATIVA	CLASIFICACIÓN ICFES – SABER 11				
		2014	2015	2016	2017	2018
PAZ DE ARIPORO	EL PALMAR	C	B	B	B	A
PAZ DE ARIPORO	JUAN JOSÉ RONDÓN	B	A	A	A	A
PAZ DE ARIPORO	SAGRADO CORAZÓN	B	A	A	A	A
SAN LUIS P/que	FRANCISCO LUCEA	B	B	B	A	A
TAURAMENA	SIGLO XXI	B	A	A	A	A
VILLANUEVA	NTRA. SRA. DOLORES MANARE	B	A	A	A	A

La siguiente tabla contiene las instituciones que han sido clasificadas por el ICFES en la categoría **D**. Algunas de ellas han permanecido en categoría **D** y otras han desmejoraron, haciendo su tránsito de Categoría **C** al nivel de desempeño **D** en el año lectivo 2019.

CLASIFICACIÓN ICFES – INSTITUCIONES EDUCATIVAS EN CATEGORÍA **D** /2019

MUNICIPIO	INSTITUCIÓN EDUCATIVA	SABER 11°_ CLASIFICACIÓN INSTITUCIONES EDUCATIVAS SABER 11					
		2014	2015	2016	2017	2018	2019
HATO COROZAL	BONIFACIO GUTIÉRREZ	D	D	D	C	C	D
HATO COROZAL	SIMÓN BOLÍVAR_CHIRE	C	C	C	C	C	D
HATO COROZAL	PUERTO COLOMBIA	D	D	D	D	D	D
HATO COROZAL	INDÍGENA ALEGAXU	D	D	D	D	D	D
OROCUE	INDÍGENA IEA PUDI	D	D	D	D	D	D
OROCUE	EL ALGARROBO	D	D	D	D	D	D
PAZ DE ARIPORO	SAN JUAN DE LOS LLANOS				D	D	D
TAMARA	VÍCTOR GÓMEZ CORREDOR					C	D
TAURAMENA	CRIEET	C	C	C	D	D	D
TRINIDAD	IE CAMPESTRE BRISAS DEL PAUTO	D	D	C	D	D	D
TRINIDAD	RURAL SANTA IRENE				C	D	D

A continuación, se relacionan las 16 instituciones educativas que de acuerdo con el desempeño de sus estudiantes en las pruebas del examen SABER 11, fueron clasificadas en la categoría **C**.

CLASIFICACIÓN ICFES – Instituciones Educativas Categoría **C** /2019

MUNICIPIO	INSTITUCIÓN EDUCATIVA	SABER 11					
		2014	2015	2016	2017	2018	2019
AGUAZUL	LA TURÚA	B	B	B	C	B	C

CHAMEZA	JOSÉ ANTONIO GALÁN	C	C	C	C	B	C
HATO COROZAL	HORACIO PERDOMO	C	C	C	B	B	C
MANI	CAMILO TORRES	C	C	C	C	C	C
MANI	LUIS ENRIQUE BARÓN LEAL	C	C	C	C	C	C
MANI	JESÚS BERNAL PINZÓN	C	C	C	C	C	C
MONTERREY	T DIVERSIFICADO	C	C				C
NUNCHIA	PRETEXTO	C	C	C	C	C	C
NUNCHIA	ANTONIO NARIÑO	C	C	C	C	B	C
NUNCHIA	LAS MERCEDES	C	C	C	C	C	C
OROCUE	LUIS CARLOS GALÁN	C	B	B	B	B	C
PAZ DE ARIPORO	SIMÓN BOLÍVAR	C	D	C	C	B	C
PORE	AGROPECUARIO EL BANCO	C	D	B	C	B	C
RECETOR	FERNANDO RODRÍGUEZ	C	C	C	C	C	C
TAURAMENA	EL CUSIANA	C	C	C	C	B	C
TRINIDAD	POZO PETROLERO	C	C	C	C	C	C

CATEGORÍAS DESEMPEÑO ICFES SABER 11° - 2014_2019

INSTITUCIONES EDUCATIVAS ENTIDAD TERRITORIAL CASANARE

N°	MUNICIPIO	INSTITUCIÓN EDUCATIVA	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1	AGUAZUL	CAMILO TORRES RESTREPO	B	B	B	B	B	B
2	AGUAZUL	CUPIAGUA	B	B	B	B	B	B
3	AGUAZUL	LEÓN DE GREIFF	B	B	B	A	B	B
4	AGUAZUL	LUIS MARÍA JIMÉNEZ	C	C	B	B	B	A
5	AGUAZUL	JORGE ELIÉCER GAITÁN	C	B	B	B	B	B

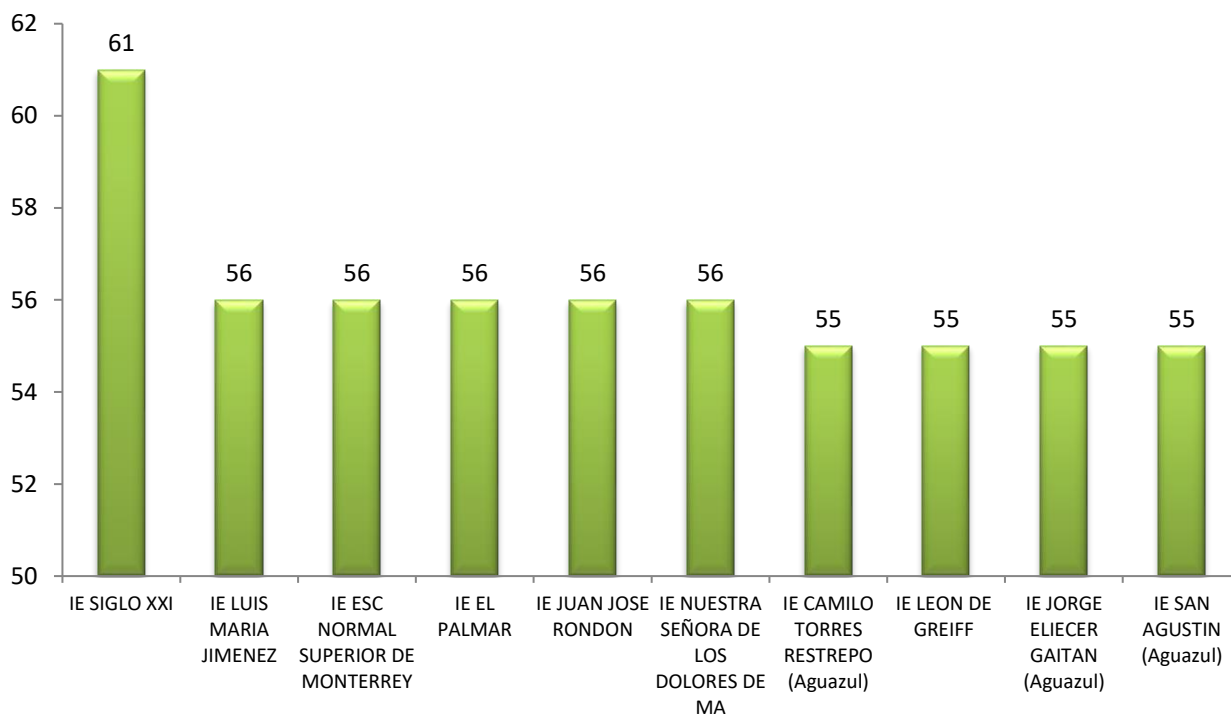
6	AGUAZUL	SAN AGUSTÍN	B	B	B	B	B	B
7	AGUAZUL	LA TURÚA	B	B	B	C	B	C
8	CHÁMEZA	JOSÉ ANTONIO GALÁN	C	C	C	C	B	C
9	HATO COROZAL	ANTONIO MARTÍNEZ DELGADO	C	C	C	C	C	B
10	HATO COROZAL	BONIFACIO GUTIÉRREZ	D	D	D	C	C	D
11	HATO COROZAL	SIMÓN BOLÍVAR_CHIRE	C	C	C	C	C	D
12	HATO COROZAL	HORACIO PERDOMO	C	C	C	B	B	C
13	HATO COROZAL	LUIS HERNÁNDEZ VARGAS	C	C	C	B	B	B
14	HATO COROZAL	PUERTO COLOMBIA	D	D	D	D	D	D
15	HATO COROZAL	INDÍGENA ALEGAXU	D	D	D	D	D	D
16	HATO COROZAL	LISA MANENI						
17	HATO COROZAL	MOREWON WAYURI						
18	LA SALINA	JORGE ELIÉCER GAITÁN	B	B	B	B	B	B
19	MANÍ	CAMILO TORRES	C	C	C	C	C	C
20	MANÍ	LUIS ENRIQUE BARÓN LEAL	C	C	C	C	C	C
21	MANÍ	JESÚS BERNAL PINZÓN	C	C	C	C	C	C
22	MANÍ	GAVIOTAS				B	B	B
23	MONTERREY	TÉNICO DIVERSIFICADO	C	C				C
25	MONTERREY	ESCUELA NORMAL SUPERIOR	B	B	B	B	B	B
26	NUNCHIA	PRETEXTO	C	C	C	C	C	C
27	NUNCHÍA	SALVADOR CAMACHO	B	B	B	B	B	B
28	NUNCHÍA	ANTONIO NARIÑO	C	C	C	C	B	C
29	NUNCHÍA	LAS MERCEDES	C	C	C	C	C	C
30	OROCUÉ	LA INMACULADA	B	B	B	B	B	B

31	OROCUÉ	LUIS CARLOS GALÁN	C	B	B	B	B	C
32	OROCUÉ	INDÍGENA IEA PUDI	D	D	D	D	D	D
33	OROCUÉ	EL ALGARROBO	D	D	D	D	D	D
34	PAZ DE ARIPORO	FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	C	C	B	B	B	B
35	PAZ DE ARIPORO	EL PALMAR	C	B	B	B	A	A
36	PAZ DE ARIPORO	I.T. DEL NORTE DE CASANARE	C	C	D			
37	PAZ DE ARIPORO	JUAN JOSÉ RONDÓN	B	A	A	A	A	A
38	PAZ DE ARIPORO	NUESTRA SEÑORA DE MANARE	C	B	B	B	B	B
39	PAZ DE ARIPORO	SAGRADO CORAZÓN	B	A	A	A	A	B
40	PAZ DE ARIPORO	SIMÓN BOLÍVAR	C	D	C	C	B	C
41	PAZ DE ARIPORO	SAN JUAN DE LOS LLANOS				D	D	D
42	PAZ DE ARIPORO	YAMOTSINEMU-SEDE PRINCIPAL						
44	PORE	RAFAEL URIBE URIBE	B	B	B	B	B	B
45	PORE	AGROPECUARIO EL BANCO	C	D	B	C	B	C
46	PORE	ANTONIO NARIÑO	C	C	C	D	D	
47	RECETOR	FERNANDO RODRÍGUEZ	C	C	C	C	C	C
48	SABANALARGA	JORGE ELIÉCER GAITÁN	C	B	B	B	B	B
49	SABANALARGA	MANUEL ELKIN PATARROYO	C	C	C	B	B	B
50	SÁCAMA	AGROP. ANTONIO NARIÑO	B	C	B	B	B	B
51	SAN LUIS DE PALENQUE	FRANCISCO LUCEA	B	B	B	A	A	B
52	TÁMARA	ARTURO SALAZAR MEJÍA	C	B	B	B	B	B
53	TÁMARA	VÍCTOR GÓMEZ CORREDOR					C	D
54	TAURAMENA	JOSÉ MARÍA CÓRDOBA	B	B	B	B	B	B
55	TAURAMENA	CRIEET	C	C	C	D	D	D

56	TAURAMENA	EL CUSIANA	C	C	C	C	B	C
57	TAURAMENA	SIGLO XXI	B	A	A	A	A	A+
58	TAURAMENA	DEL LLANO	B	B	B			
59	TRINIDAD	IE CAMPESTRE BRISAS DEL PAUTO	D	D	C	D	D	D
60	TRINIDAD	RAFAEL GARCÍA HERREROS	C	B	B	B	B	B
61	TRINIDAD	POZO PETROLERO	C	C	C	C	C	C
62	TRINIDAD	INTEGRADO DE TRINIDAD	C	C	C	C	B	B
63	TRINIDAD	RURAL SANTA IRENE				C	D	D
64	VILLANUEVA	EZEQUIEL MORENO Y DÍAZ "MAÑANA"	C	B	B	B	B	B
65	VILLANUEVA	SAN AGUSTÍN	C	C	C	B	B	B
66	VILLANUEVA	FABIO RIVEROS	B	B	B	B	B	B
67	VILLANUEVA	NTRA. SRA DOLORES DE MANARE	B	A	A	A	A	B

INSTITUCIONES EDUCATIVAS Y RESULTADOS EN LAS PRUEBAS DEL EXAMEN SABER 11 2019

PROMEDIO LECTURA CRÍTICA_2019
Instituciones Educativas _Mejores Promedios



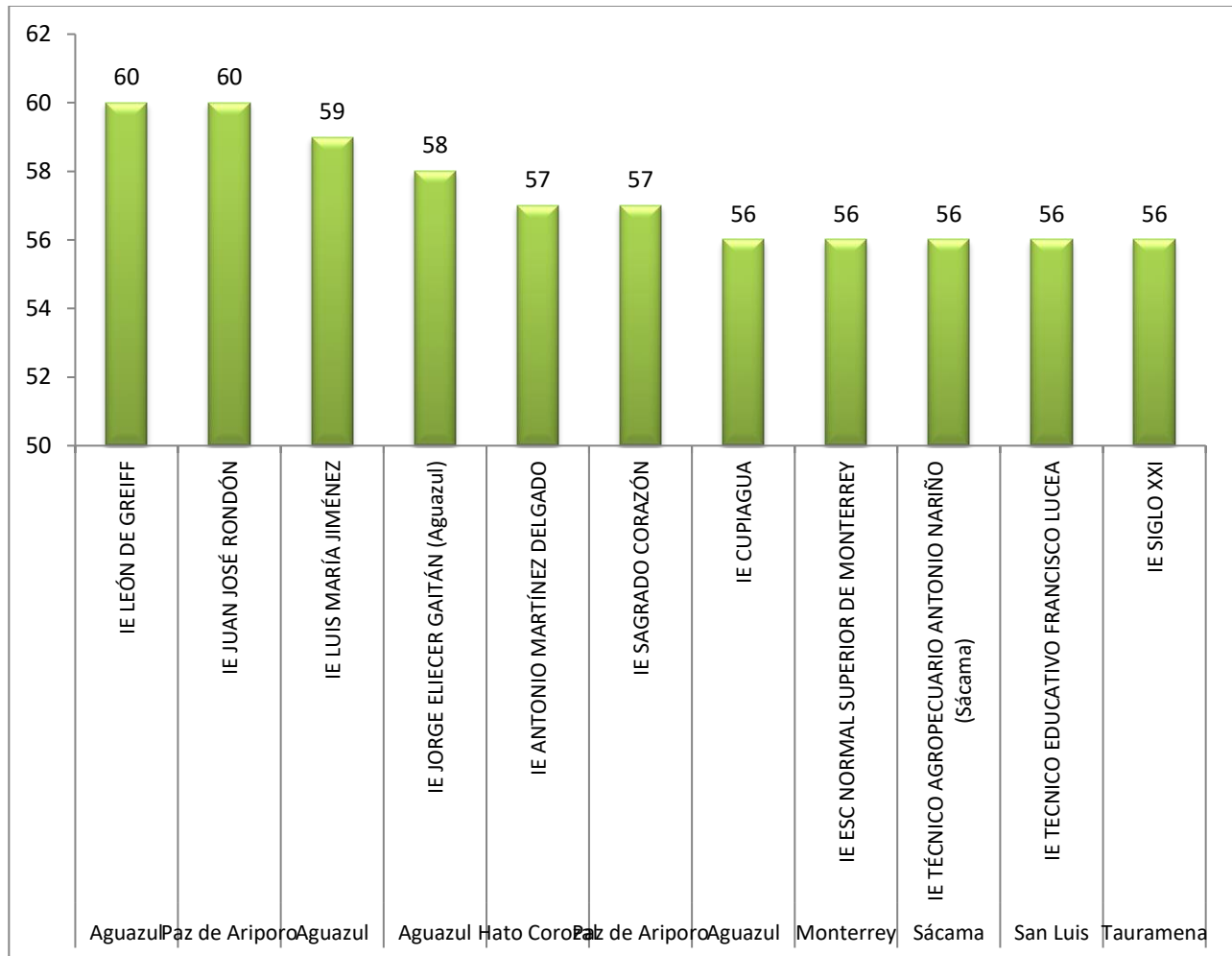
RESULTADOS POR ÁREAS – MEJORES PROMEDIOS Y BAJOS PROMEDIOS

PROMEDIO LECTURA CRÍTICA_2019
Instituciones Educativas _Bajos Promedios

MUNICIPIO	ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	Promedio Lectura Crítica_2019
Hato Corozal	IE MUREWOM WAYURI	36
Paz de Ariporo	IE INDÍGENA YAMOTSINĒMÜ	36
Hato Corozal	IE INDÍGENA ALEGAXU	38
Paz de Ariporo	IE SAN JUAN DE LOS LLANOS	42

Hato Corozal	IE PUERTO COLOMBIA	43
Orocué	IE INDÍGENA IEA PUDI	43
Hato Corozal	IE BONIFACIO GUTIÉRREZ	44
Paz de Ariporo	IE TÉCNICO EMPRESARIAL DEL NORTE DE CASA	44
Orocué	IE EL ALGARROBO	45
Támara	IE VÍCTOR GÓMEZ CORREDOR	45
Tauramena	IE "CRIET"	45
Hato Corozal	IE HORACIO PERDOMO	46
Paz de Ariporo	IE SIMÓN BOLÍVAR (Paz de Ariporo)	46
Trinidad	IE CAMPESTRE BRISAS DEL PAUTO	46
Trinidad	IE POZO PETROLERO	46
Hato Corozal	IE INDÍGENA LISA MANENI	47
Maní	IE CAMILO TORRES RESTREPO	47
Nunchía	IE PRETEXTO	47
Pore	IE ANTONIO NARIÑO	48
Trinidad	IE TÉCNICO RAFAEL GARCÍA HERREROS	48
Monterrey	IE TECNICO DIVERSIFICADO DE MONTERREY	49
Paz de Ariporo	IE FRANCISCO JOSE DE CALDAS	49
Pore	IE TECNICO AGROPECUARIO EL BANCO	49
Trinidad	IE RURAL SANTA IRENE	49

PROMEDIO MATEMÁTICAS_2019
Instituciones Educativas _Bajos Promedios

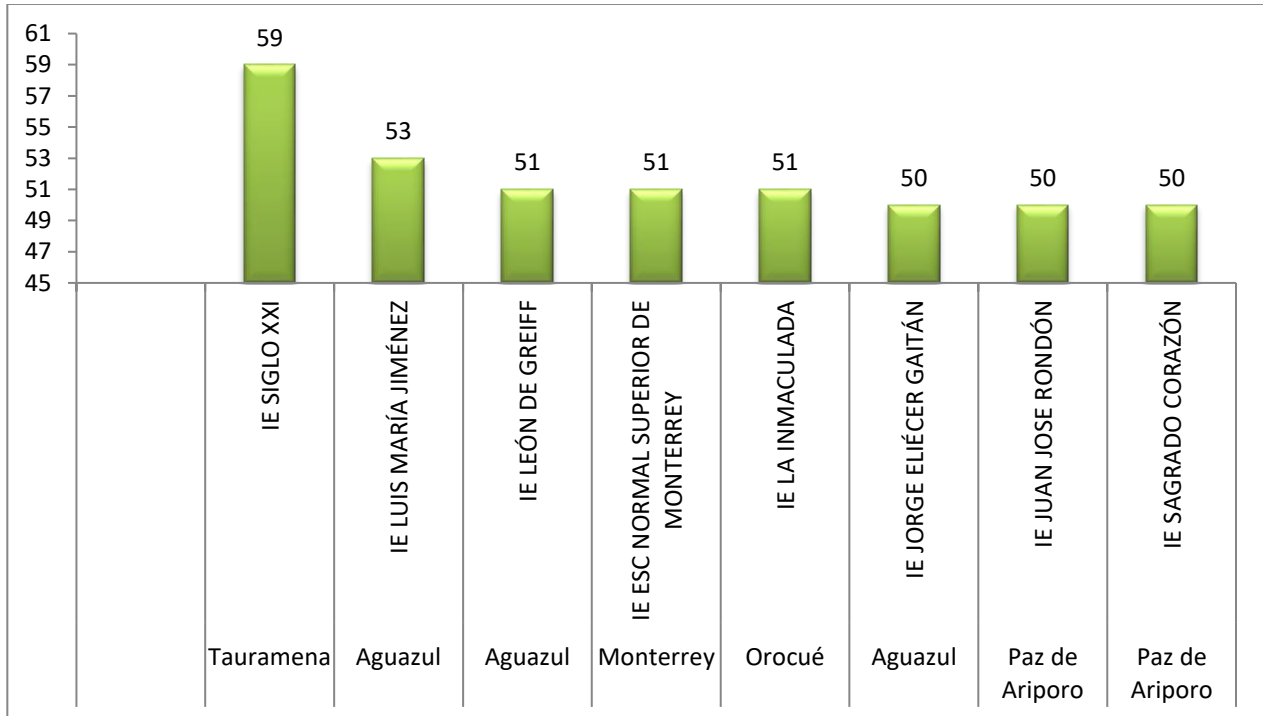


PROMEDIO MATEMÁTICAS_2019
Instituciones Educativas _Bajos Promedios

MUNICIPIO	ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	Promedio Matemáticas 2019
Paz de Ariporo	IE INDÍGENA YAMOTSINĒMÜ	29
Hato Corozal	IE MUREWOM WAYURI	31
Hato Corozal	IE INDÍGENA ALEGAXU	34

Paz de Ariporo	IE SAN JUAN DE LOS LLANOS	41
Hato Corozal	IE INDÍGENA LISA MANENI	42
Orocué	IE INDÍGENA IEA PUDI	42
Támara	IE VÍCTOR GÓMEZ CORREDOR	42
Hato Corozal	IE BONIFACIO GUTIIÉRREZ	43
Paz de Ariporo	IE SIMÓN BOLÍVAR	44
Tauramena	IE "CRIEET"	44
Orocué	IE EL ALGARROBO	45
Trinidad	IE CAMPESTRE BRISAS DEL PAUTO	45
Trinidad	IE RURAL SANTA IRENE	46
Maní	IE CAMILO TORRES RESTREPO	47
Maní	GAVIOTAS	47
Hato Corozal	IE PUERTO COLOMBIA	48
Trinidad	IE POZO PETROLERO	48
Maní	IE LUIS ENRIQUE BARON LEAL	49

PROMEDIO SOCIALES Y CIUDADANAS_2019
Instituciones Educativas _Bajos Promedios

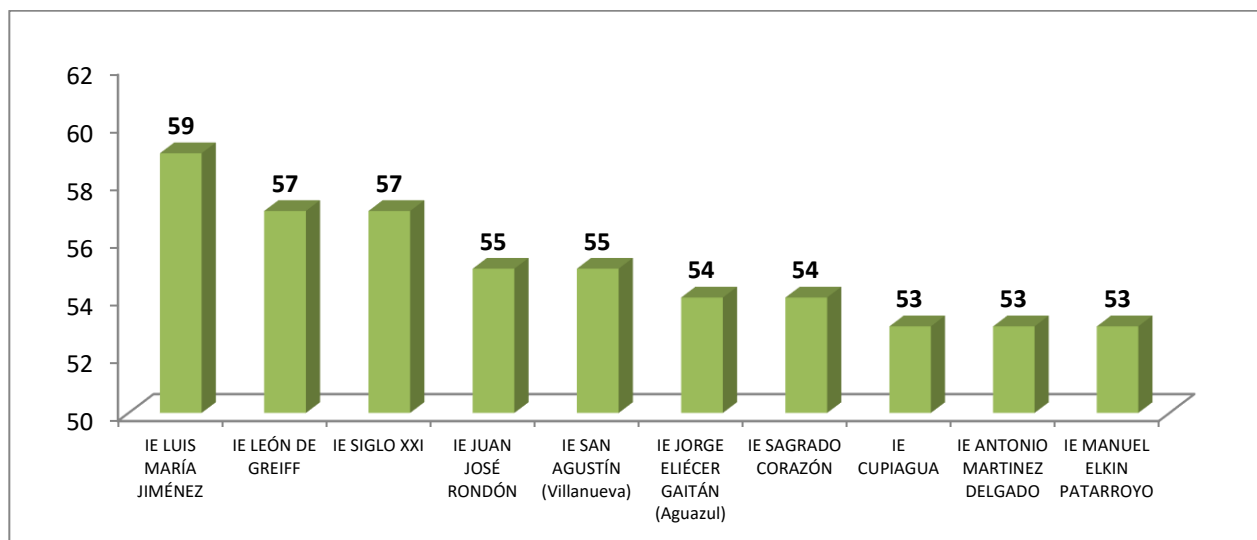


PROMEDIO CIENCIAS NATURALES_2019
Instituciones Educativas _Mejores Promedios

MUNICIPIO	ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	Promedio Sociales 2019
Hato Corozal	IE MUREWOM WAYURI	24
Hato Corozal	IE INDÍGENA ALEGAXU	32
Paz de Ariporo	IE INDÍGENA YAMOTSINĒMÜ	32
Paz de Ariporo	IE SAN JUAN DE LOS LLANOS	33
Támara	IE VÍCTOR GÓMEZ CORREDOR	34
Hato Corozal	IE INDÍGENA LISA MANENI	35
Tauramena	IE "CRIET"	36
Hato Corozal	IE PUERTO COLOMBIA	38
Maní	IE CAMILO TORRES RESTREPO	38

Nunchía	IE PRETEXTO	38
Trinidad	IE CAMPESTRE BRISAS DEL PAUTO	38
Hato Corozal	IE BONIFACIO GUTIÉRREZ	39
Orocué	IE INDIGENA IEA PUDI	39
Orocué	IE EL ALGARROBO	39
Hato Corozal	IE HORACIO PERDOMO	40
Paz de Ariporo	IE TECNICO EMPRESARIAL DEL NORTE DE CASA	40
Aguazul	IE LA TURUA	41
Paz de Ariporo	IE FRANCISCO JOSE DE CALDAS	41
Pore	IE ANTONIO NARIÑO	41

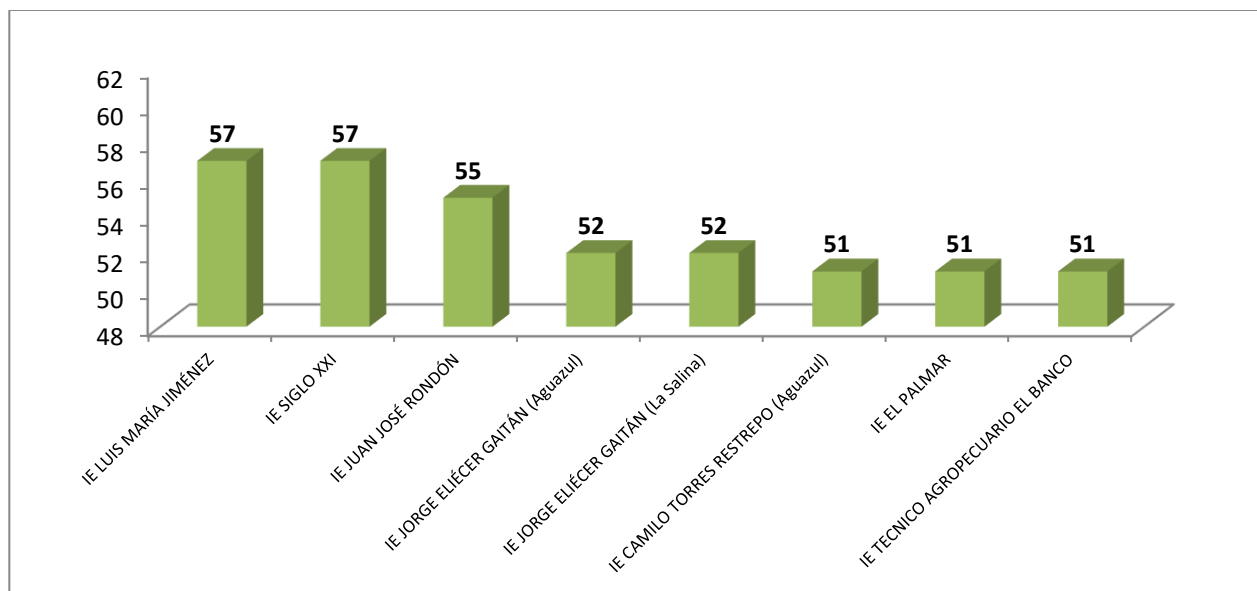
PROMEDIO CIENCIAS NATURALES_2019
Instituciones Educativas _Bajos Promedios



PROMEDIO CIENCIAS NATURALES_2019
Instituciones Educativas _Bajos Promedios

MUNICIPIO	ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	Promedio Naturales 2019
Hato Corozal	IE MUREWOM WAYURI	31
Hato Corozal	IE INDÍGENA ALEGAXU	34
Paz de Ariporo	IE INDÍGENA YAMOTSINĒMÜ	34
Hato Corozal	IE INDÍGENA LISA MANENI	36
Paz de Ariporo	IE SAN JUAN DE LOS LLANOS	37
Hato Corozal	IE BONIFACIO GUTIÉRREZ	41
Támara	IE VÍCTOR GÓMEZ CORREDOR	41
Paz de Ariporo	IE SIMÓN BOLÍVAR	42
Tauramena	IE "CRIET"	42
Hato Corozal	IE PUERTO COLOMBIA	43
Orocué	IE INDÍGENA IEA PUDI	43
Trinidad	IE CAMPESTRE BRISAS DEL PAUTO	43
Orocué	IE EL ALGARROBO	44
Chámeza	IE JOSÉ ANTONIO GALÁN	45
Maní	IE CAMILO TORRES RESTREPO	45
Maní	IE LUIS ENRIQUE BARÓN LEAL	45
Nunchía	IE PRETEXTO	45
Paz de Ariporo	IE TÉCNICO EMPRESARIAL DEL NORTE DE CASA	45
Trinidad	IE RURAL SANTA IRENE	45

PROMEDIO INGLÉS_2019
Instituciones Educativas _Mejores Promedios



PROMEDIO INGLÉS_2019
Instituciones Educativas _Bajos Promedios

MUNICIPIO	ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	Promedio Inglés_2019
Hato Corozal	IE INDÍGENA MUREWOM WAYURI	28
Paz de Ariporo	IE INDÍGENA YAMOTSINĒMÜ	29
Hato Corozal	IE INDÍGENA ALEGAXU	31
Hato Corozal	IE INDÍGENA LISA MANENI	36
Paz de Ariporo	IE SAN JUAN DE LOS LLANOS	38
Tauramena	IE "CRIET"	38
Hato Corozal	IE SIMÓN BOLÍVAR (Chire)	39
Hato Corozal	IE HORACIO PERDOMO	41
Paz de Ariporo	IE TÉCNICO EMPRESARIAL DEL NORTE DE CASA	41
Chámeza	IE JOSÉ ANTONIO GALÁN (Chámeza)	42

Sácama	IE TÉC.AGROP. ANTONIO NARIÑO (Sácama)	42
Támara	IE VÍCTOR GÓMEZ CORREDOR	42
Maní	IE CAMILO TORRES RESTREPO (Maní)	43
Nunchía	IE PRETEXTO	43
Nunchía	IE SALVADOR CAMACHO ROLDAN	43
Orocué	IE INDIGENA IEA PUDI	43
Pore	IE ANTONIO NARIÑO (Pore)	43
Trinidad	IE CAMPESTRE BRISAS DEL PAUTO	43
Monterrey	IE TECNICO DIVERSIFICADO DE MONTERREY	44

Basados en lo anterior como conclusión se puede determinar lo siguiente:

- La institución educativa Luis María Jiménez, establecimiento educativo rural con resultados publicados para 19 estudiantes en la aplicación 2019, presentó el mejor desempeño con los mejores promedios en las áreas de Ciencias Naturales e inglés.
- La institución educativa Siglo XXI mejoró su clasificación y se convirtió en la única institución educativa del departamento en ubicarse en la categoría **A+**, obteniendo los mejores resultados de la entidad territorial en las áreas de Lectura Crítica y Ciencias Sociales y Ciudadanas.
- Las instituciones educativas Luis María Jiménez, Siglo XXI, Juan José Rondón y León de Greiff obtuvieron los mejores promedios en las diferentes áreas evaluadas en la prueba SABER 11- aplicación 2019, en la entidad territorial certificada Casanare. Tres de estas cuatro instituciones son rurales.
- La Institución Educativa Juan José Rondón a pesar de la cantidad y heterogeneidad de su población estudiantil, resultados publicados para 87 estudiantes, ha figurado entre los establecimientos educativos con mejor desempeño en las pruebas SABER 11 en los últimos años.

- Las instituciones educativas indígenas Murewom Wayury, Alegaxu, Lisa Maneni e Ilea Pundi son los establecimientos con más bajos promedios en la aplicación ICFES 2019. También obtuvieron bajos resultados en las diferentes áreas evaluadas las siguientes instituciones: San Juan de los Llanos, Puerto Colombia, Bonifacio Gutiérrez, Instituto Técnico Empresarial del Norte de Casanare (ITENCA), Algarrobo, Víctor Gómez Corredor, Centro Regional de Investigación y Extensión de Tauramena (CRIEET), Simón Bolívar (Chire), Horacio Perdomo, Campestre Brisas del Pauto y Pretexto.

1.10 Índice Sintético de Calidad Educativa ISCE- 2015-2018_EE_ Casanare

Con el fin de realizar las actividades de análisis, reflexión y acuerdos de mejoramiento programadas para el Día E _ **Día De la Excelencia Educativa**, los establecimientos educativos recibieron un reporte en el que se pueden revisar cuatro componentes: Progreso, Desempeño, Eficiencia y Ambiente Escolar. Mediante la suma de estos cuatro componentes se obtiene el puntaje total del **Índice Sintético de Calidad Educativa** en los niveles de Básica Primaria, Secundaria y Media.

La variable **Progreso** hace referencia al mejoramiento de los resultados institucionales en relación con el año anterior. El **Desempeño** permite comparar los resultados institucionales de las pruebas con respecto al resto del país. La **Eficiencia** señala el porcentaje de estudiantes que aprueban el año escolar y el **Ambiente Escolar** indaga por el ambiente escolar en las aulas de clase.

De acuerdo con el Ministerio de Educación Nacional esta información se convierte en insumo importante para reflexionar sobre el tema de la calidad educativa, analizar el desempeño de los establecimientos educativos y concertar planes de acción que permitan el mejoramiento del servicio educativo.

Tabla 20 ISCE-2015-2016-2017-2018 Comparativo Casanare-Nación

Año	ISCE_ BÁSICA PRIMARIA		ISCE_ BÁSICA SECUNDARIA		ISCE_ MEDIA	
	Primaria (3° Y 5°)		Secundaria (9°)		Media (11°)	
	CASANARE	COLOMBIA	CASANARE	COLOMBIA	CASANARE	COLOMBIA
2015	4.69	5.07	4.92	4.93	5.24	5.57
2016	4.74	5.42	4.81	5.27	5.94	5.89
2017	5.31	5.65	5.27	5.61	5.95	6.01
2018	5.28	5.67	5.65	5.76	5.54	5.94
META 2018	5.17	5.61	5.57	5.60	5.64	6.11

Tabla 21 ISCE 2015, 2016, 2017 y 2018 Establecimientos Educativos de Casanare

MUNICIPIO	ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	ISCE Básica Primaria (3° Y 5°)				ISCE Básica Secundaria (9°)				ISCE Media (11°)			
		2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018

AGUAZUL	IE CAMILO TORRES RESTREPO	4.57	4.03	5.48	4.80	5.35	3.82	7.14	7.14	4.99	7.35	4.18	7.37
AGUAZUL	IE CUIAGUA	5.97	4.34	6.98	6.44	5.37	7.30	7.25	7.15	4.03	7.23	7.33	7.81
AGUAZUL	IE LEÓN DE GREIFF	5.99	6.01	7.68	7.03	7.06	7.44	5.56	6.53	6.93	7.88	7.28	7.31
AGUAZUL	IE LUIS MARÍA JIMÉNEZ	4.00	6.87	7.75	7.30	4.03	4.02	6.98	7.15	3.80	5.97	4.01	6.88
AGUAZUL	IE JORGE ELIÉCER GAITÁN	5.27	5.02	5.29	5.27	3.84	4.39	4.38	5.05	6.72	3.89	7.34	7.46
AGUAZUL	IE SAN AGUSTÍN	4.71	4.97	4.41	4.49	5.42	3.93	4.78	4.40	5.45	4.24	7.40	4.40
AGUAZUL	IE LA TURÚA	5.90	4.90	4.98	5.76	7.12	4.28	5.89	5.52	7.25	7.20	7.45	4.31
CHAMEZA	IE JOSÉ ANTONIO GALÁN	6.65	5.05	6.81	6.80	5.83	3.90	4.00	6.72	4.16	7.28	7.37	4.19
HATOCOROZAL	IE ANTONIO MARTÍNEZ DELGADO	4.33	4.82	4.17	4.06	3.83	5.13	6.01	5.54	3.96	3.89	6.90	4.12
HATOCOROZAL	IE BONIFACIO GUTÉRREZ	5.36	5.33	5.50	6.51	4.12	4.26	7.37	7.22	3.87	4.35	5.68	5.32
HATOCOROZAL	IE INDÍGENA ALEGAXU	2.81	2.49	4.02	3.09	2.30	3.70	5.22	2.81	1.85	4.47	3.47	2.45
HATOCOROZAL	IE CARLOS LLERAS RESTREPO	4.12	5.33	5.53	5.02	3.35	2.96	8.04	6.69	NR	NR	NR	NR
HATOCOROZAL	IE INDÍGENA LISA MANENI	3.41	2.66	7.22	6.22	3.27	0.00	5.50	2.48	4.95	3.83	3.00	4.23
HATOCOROZAL	IE MUREWOM WAYURI	1.45	2.70	5.26	3.13	3.77	2.86	0.00	3.10	3.49	3.54	3.39	3.20
HATOCOROZAL	IE HORACIO PERDOMO	5.98	6.82	6.92	6.57	7.16	7.19	5.43	5.59	6.92	3.86	7.39	7.30
HATOCOROZAL	IE LUIS HERNÁNDEZ VARGAS	4.30	4.07	6.56	4.88	6.25	3.76	7.29	7.05	4.25	5.54	7.06	4.26
HATOCOROZAL	IE PUERTO COLOMBIA	4.21	5.75	5.07	6.07	3.92	5.02	3.89	5.20	3.88	3.81	5.03	6.96
HATOCOROZAL	IE SIMÓN BOLÍVAR (EL CHIRE)	5.68	7.85	5.16	5.03	4.76	7.22	5.65	7.06	4.11	5.18	4.11	4.89
LA SALINA	IE JORGE ELIÉCER GAITÁN	4.96	5.79	6.65	6.34	5.55	5.39	4.40	6.04	6.87	4.13	5.17	7.24
MANI	IE CAMILO TORRES RESTREPO	5.09	5.50	6.72	6.89	3.69	5.32	5.79	7.02	4.21	3.60	7.41	4.13
MANI	CE SAN JOSÉ DE LA POYATA	3.46	4.99	5.84	6.09	5.04	0.00	5.27	7.37	NR	NR	NR	NR
MANI	IE LUIS ENRIQUE BARÓN LEAL	3.96	4.12	3.88	3.89	2.94	5.32	4.98	3.90	4.00	4.05	7.03	4.29
MANI	GAVIOTAS	0.00	0.00	7.19	6.10	0.00	0.00	5.55	5.58	0.00	0.00	5.64	5.86
MANI	IE JESÚS BERNAL PINZÓN	1.63	3.78	4.97	4.08	3.72	4.40	4.58	4.15	4.54	4.87	4.09	4.41
MONTERREY	IE TÉCNICO DIVERSIFICADO	4.45	4.30	4.21	4.42	5.83	3.74	4.17	3.96	4.10	4.77	7.14	7.28
MONTERREY	IE ESC NORMAL SUPERIOR	4.19	4.37	4.41	4.32	4.46	5.98	5.74	6.63	7.13	7.16	7.64	7.50
NUNCHIA	IE PRETEXTO	4.48	5.08	6.54	6.31	3.43	6.06	5.38	5.49	3.46	0.00	3.95	5.37
NUNCHIA	IE SALVADOR CAMACHO ROLDÁN	5.05	5.46	4.68	5.79	3.76	5.80	4.30	5.09	7.20	4.18	4.10	3.93
NUNCHIA	IE ANTONIO NARIÑO	3.96	4.58	6.81	6.27	6.45	3.90	6.49	6.75	3.90	4.14	7.59	4.31
NUNCHIA	IE LAS MERCEDES	5.52	5.65	4.93	6.01	4.28	4.31	5.78	7.45	4.31	4.15	4.13	7.22
OROCUE	IE LA INMACULADA	3.20	5.03	4.95	5.51	4.87	0.00	4.16	6.17	4.27	7.31	7.37	7.42
OROCUE	IE LUIS CARLOS GALÁN SARMIENTO	4.33	3.99	6.08	5.87	6.95	4.04	3.88	4.70	3.93	4.29	7.42	4.22
OROCUE	IE INDÍGENA IEA PUDI	3.84	3.73	7.21	5.86	4.99	4.47	7.09	6.88	3.90	4.50	4.04	4.01
OROCUE	CE MIRALINDO	5.37	5.52	4.17	6.54	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR
OROCUE	IE EL ALGARROBO	4.48	4.35	4.70	4.61	4.37	3.57	4.66	4.17	5.13	3.96	4.61	3.82
PAZ DE ARIPORO	IE FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	4.09	5.08	5.92	4.89	5.35	5.56	4.29	5.70	4.16	7.19	7.64	7.42
PAZ DE ARIPORO	IE EL PALMAR	5.05	4.72	5.15	4.99	4.21	5.60	7.42	7.14	4.09	7.27	7.31	7.45
PAZ DE ARIPORO	IE TÉCNICO EMPRESARIAL DEL NORTE DE CASANARE	4.05	4.65	4.26	5.09	4.70	4.08	6.47	5.12	4.75	3.91	4.04	5.35

PAZ DE ARIPORO	IE JUAN JOSÉ RONDÓN	4.23	4.98	4.32	5.23	5.73	7.40	4.27	5.92	7.23	7.52	7.51	7.50
PAZ DE ARIPORO	IE NUESTRA SEÑORA DE MANARE	5.32	3.90	5.49	5.07	3.82	5.12	6.19	5.45	4.50	7.42	4.31	4.10
PAZ DE ARIPORO	IE SAGRADO CORAZON	5.48	7.06	6.98	6.46	5.66	5.61	5.91	6.17	7.41	7.34	7.60	4.52
PAZ DE ARIPORO	IE SIMÓN BOLÍVAR	4.55	5.03	5.70	5.02	5.51	5.79	7.62	7.30	3.99	4.91	5.77	4.21
PAZ DE ARIPORO	IE INDIGENA YAMOTSINEMU	3.52	2.94	4.84	3.72	2.31	2.53	3.21	5.40	0.00	2.94	0.00	4.72
PAZ DE ARIPORO	SAN JUAN D E LOS LLANOS	0.00	5.28	5.42	4.84	0.00	4.93	4.42	3.99	0.00	0.00	0.00	6.68
PORE	IE RAFAEL URIBE URIBE	4.19	5.43	4.15	4.74	7.19	7.05	5.63	6.46	7.24	7.20	7.41	4.30
PORE	IE TECNICO AGROPECUARIO EL BANCO	4.22	5.84	4.57	5.32	4.22	7.27	5.53	6.68	5.99	4.36	5.66	4.42
PORE	IE ANTONIO NARIÑO	4.22	4.78	4.27	6.72	3.34	5.65	3.82	4.99	7.08	4.10	3.82	5.45
RECETOR	IE FERNANDO RODRÍGUEZ	3.78	4.59	6.19	4.87	5.93	2.78	7.21	7.35	3.91	3.81	7.50	7.20
SABANALARGA	IE JORGE ELIECER GAITÁN	5.65	8.27	7.78	7.51	5.51	4.50	7.35	7.41	4.12	7.31	4.36	5.34
SABANALARGA	IE MANUEL ELKIN PATARROYO	5.89	4.27	8.00	7.19	3.61	6.35	3.78	6.35	3.87	7.23	7.24	4.53
SACAMA	IE TECNICO AGROPECUARIO ANTONIO NARIÑO	6.79	5.02	5.86	6.73	5.43	5.46	7.44	7.42	5.85	4.05	4.43	7.69
SAN LUIS DE PALENQUE	IE TECNICO FRANCISO LUCEA	4.69	4.34	4.13	4.73	3.82	3.68	6.42	5.62	7.25	7.25	7.50	4.39
TAMARA	IE ARTURO SALAZAR MEJIA	4.19	4.36	5.27	5.75	3.92	5.78	5.59	6.36	2.70	7.29	4.29	4.83
TAMARA	IE EL TABLON DE TAMARA	5.64	4.19	6.11	6.68	5.02	3.55	7.13	6.93	NR	NR	NR	NR
TAMARA	CE SIUKARO	4.03	5.38	3.80	5.89	4.98	6.07	5.53	5.48	NR	NR	NR	NR
TAURAMENA	IE JOSE MARIA CORDOBA	3.97	4.08	4.04	4.16	5.49	4.00	4.08	4.98	4.13	7.39	4.28	4.24
TAURAMENA	IE "CRIET"	5.40	4.01	4.87	5.24	4.70	3.64	3.85	4.14	7.26	3.75	5.31	4.11
TAURAMENA	IE EL CUSIANA	5.05	4.62	6.89	6.61	3.69	4.16	6.21	5.64	4.09	4.61	5.65	3.87
TAURAMENA	IE SIGLO XXI	5.50	6.04	7.00	7.29	3.84	7.35	7.38	7.10	7.28	7.63	7.41	7.88
TAURAMENA	IE DEL LLANO	4.35	3.51	4.92	4.90	3.77	7.09	5.66	5.59	7.14	7.04	7.49	7.36
TRINIDAD	IE RURAL EL CONVENTO	4.03	4.71	4.89	4.19	3.72	4.31	4.52	4.22	5.43	4.23	4.82	3.88
TRINIDAD	IE TECNICO RAFAEL GARCIA HERREROS	3.11	6.90	4.81	6.32	6.78	5.57	5.58	6.00	7.22	7.26	7.45	4.55
TRINIDAD	IE POZO PETROLERO	3.78	4.13	6.84	6.59	3.69	5.41	5.76	5.63	4.77	4.97	4.12	5.16
TRINIDAD	IE TECNICO INTEGRADO DE TRINIDAD	3.91	4.71	6.41	5.66	3.73	5.35	4.01	4.46	4.13	5.28	4.44	4.25
TRINIDAD	IE RURAL SANTA IRENE	4.47	4.84	5.58	5.78	3.53	5.59	6.52	5.94	4.45	7.32	3.93	4.13
VILLANUEVA	IE EZEQUIEL MORENO Y DIAZ	4.79	4.76	6.45	5.72	5.03	3.93	3.99	5.48	7.20	4.28	4.37	4.32
VILLANUEVA	IE SAN AGUSTÍN (Villanueva)	5.14	4.76	4.94	5.52	3.90	3.93	3.82	5.88	3.26	5.91	7.26	7.23
VILLANUEVA	IE FABIO RIVEROS	5.41	4.03	4.04	5.04	4.97	3.82	5.52	6.21	5.29	6.97	4.29	5.04
VILLANUEVA	IE NUESTRA SEÑORA DE LOS DOLORES DE MANARE	5.36	4.11	5.45	5.47	6.09	4.08	4.70	5.05	4.26	7.66	7.52	7.42

Fuente: <http://www.colombiaaprende.edu.co/html/micrositios/1752/w3-article-349948.html>

De acuerdo con la información contenida en el cuadro anterior, los 10 establecimientos educativos con más bajo Índice Sintético de Calidad Educativa en el nivel de **Básica Primaria**, son:

Tabla 22 Establecimientos Educativos con más bajo ISCE nivel de Básica Primaria año 2018

N°	MUNICIPIO	ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	ISCE Básica Primaria (3° Y 5°)
			2018
1	HATOCOROZAL	IE INDÍGENA ALEGAXU	3.09
2	HATOCOROZAL	IE MUREWOM WAYURI	3.13
3	PAZ DE ARIPORO	IE INDIGENA YAMOTSINEMU	3.72
4	MANI	IE LUIS ENRIQUE BARÓN LEAL	3.89
5	HATOCOROZAL	IE ANTONIO MARTÍNEZ DELGADO	4.06
6	MANI	IE JESÚS BERNAL PINZÓN	4.08
7	TAURAMENA	IE JOSE MARIA CORDOBA	4.16
8	TRINIDAD	IE RURAL EL CONVENTO	4.19
9	MONTERREY	IE ESC NORMAL SUPERIOR	4.32
10	MONTERREY	IE TÉCNICO DIVERSIFICADO	4.42

Fuente: <http://www.colombiaaprende.edu.co/html/micrositios/1752/w3-article-349948.html>

Según los reportes entregados para la realización de actividades en el **DIA E**, los establecimientos educativos con más bajo índice sintético de calidad educativa en el nivel de **Básica Secundaria** son:

Tabla 23 Establecimientos Educativos con más bajo ISCE nivel de Básica Secundaria 2018

N°	MUNICIPIO	ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	ISCE Básica Secundaria (9°)
			2018
1	HATOCOROZAL	IE INDÍGENA LISA MANENI	2.48
2	HATOCOROZAL	IE INDÍGENA ALEGAXU	2.81
3	HATOCOROZAL	IE MUREWOM WAYURI	3.1
4	MANI	IE LUIS ENRIQUE BARÓN LEAL	3.9
5	MONTERREY	IE TÉCNICO DIVERSIFICADO	3.96
6	PAZ DE ARIPORO	SAN JUAN D E LOS LLANOS	3.99
7	TAURAMENA	IE "CRIET"	4.14
8	MANI	IE JESÚS BERNAL PINZÓN	4.15
9	OROCUE	IE EL ALGARROBO	4.17
10	TRINIDAD	IE RURAL EL CONVENTO	4.22

Fuente: <http://www.colombiaaprende.edu.co/html/micrositios/1752/w3-article-349948.html>

En el nivel de **Educación Media**, los 10 establecimientos con el más bajo índice sintético de calidad educativa, son:

Tabla 24 Establecimientos Educativos con más bajo ISCE nivel de Básica Media 2018

N°	MUNICIPIO	ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	ISCE Media (11°)
			2018
1	HATOCOROZAL	IE INDÍGENA ALEGAXU	2.45
2	HATOCOROZAL	IE MUREWOM WAYURI	3.2
3	OROCUE	IE EL ALGARROBO	3.82
4	TAURAMENA	IE EL CUSIANA	3.87
5	TRINIDAD	IE RURAL EL CONVENTO	3.88
6	NUNCHIA	IE SALVADOR CAMACHO ROLDÁN	3.93
7	OROCUE	IE INDÍGENA IEA PUDI	4.01
8	PAZ DE ARIPORO	IE NUESTRA SEÑORA DE MANARE	4.1
9	TAURAMENA	IE "CRIET"	4.11
10	HATOCOROZAL	IE ANTONIO MARTÍNEZ DELGADO	4.12

Fuente: <http://www.colombiaaprende.edu.co/html/micrositios/1752/w3-article-349948.html>

Las instituciones educativas Indígena Alegaxu e Indígena Murewom Wayuri del municipio de Hatocorozal y la institución educativa El Convento del municipio de Trinidad aparecen dentro de los diez primeros establecimientos educativos en obtener puntajes bajos tanto en primaria como en secundaria y media.

La institución educativa Antonio Martínez Delgado de Hatocorozal aparece dentro de los diez primeros establecimientos educativos en obtener puntajes bajos tanto en primaria como en media.

Las instituciones educativas Luis Enrique Barón y Jesús Bernal Pinzón Leal de Maní y la institución educativa Técnico Diversificado del municipio de Hatocorozal aparecen dentro de los diez primeros establecimientos educativos en obtener puntajes bajos tanto en primaria como en secundaria.

Las instituciones educativas El algarrobo de Orocué y CRIET de Tauramena aparecen dentro de los diez primeros establecimientos educativos en obtener puntajes bajos tanto en secundaria como en media.

1.9.1 CONCLUSIONES ISCE

Del análisis de los resultados del Índice Sintético de Calidad Educativa, se observa que en los acuerdos por la excelencia las instituciones educativas se comprometen con el fortalecimiento de la Lectura en primer lugar, seguido del fortalecimiento curricular, evaluación de los aprendizajes de los estudiantes y uso pedagógico de resultados de las pruebas SABER, entre los más citados.

- Se requiere formar a docentes en temas de competencias lectoras.
- Es necesario realizar formación a docentes en actualización curricular que incluya los Derechos Básicos de Aprendizaje.
- Se recomienda formar a docentes en Evaluación de los Aprendizajes de los Estudiantes.

1.10 PLANES DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL

La autoevaluación institucional permite identificar los aspectos que contribuyen al logro de las metas institucionales y determinar las oportunidades de mejoramiento para lograr más altos niveles de desarrollo institucional. En la actualidad se promueve una autoevaluación institucional más técnica, rigurosa, amplia y con participación de la comunidad educativa que favorezca mayor compromiso y sintonía con las acciones de mejoramiento propuestas. Una mejor comprensión de la realidad institucional desde el diagnóstico realizado, permiten entender mejor las razones y propósitos de los procesos de mejoramiento.

La autoevaluación institucional permite, por tanto, definir el punto de partida para precisar prioridades de mejoramiento que pasan a configurar el Plan de Mejoramiento Institucional concebido como herramienta que permite fortalecer la gestión escolar mediante la movilización del trabajo de la comunidad educativa hacia materialización de las metas acordadas. **Autoevaluación institucional, Planes de Mejoramiento Institucional y Seguimiento y Evaluación del Plan de Mejoramiento** se constituyen en instrumentos que permiten realizar una gestión institucional proactiva que asume la planeación, el desarrollo institucional y el mejoramiento permanente como asuntos de primer orden.

Actualmente La Guía N° 34, Guía para el Mejoramiento Institucional, publicada por el Ministerio de Educación Nacional, ofrece directrices para realizar el proceso de Autoevaluación Institucional, la elaboración de Plan de Mejoramiento Institucional y el Seguimiento de Plan de Mejoramiento. El Plan de Mejoramiento Institucional en la Secretaría de Educación de Casanare se asume como una herramienta que permite orientar el rumbo de las instituciones educativas; aumentar la capacidad de la institución educativa para gestionar sus procesos y determinar sus prioridades de mejoramiento. Por otra parte, a la misma Secretaría de Educación le permite diseñar el Plan de Apoyo al Mejoramiento (PAM) como instrumento para focalizar y direccionar las acciones de apoyo al mejoramiento de los establecimientos educativos del Departamento.

En el 2015 La Secretaría de Educación de Casanare revisó con los directivos docentes de todos los establecimientos educativos los resultados de la autoevaluación institucional y los planes de mejoramiento

diseñados a partir de estos resultados y prestó asistencia técnica sobre el diseño y puesta en marcha del sistema de seguimiento a la ejecución de los planes de mejoramiento.

1.10.1 AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL 2019

Establecimientos Educativos Oficiales

La Guía N° 34, Guía para el Mejoramiento Institucional, orienta el análisis institucional mediante el examen de áreas de gestión, procesos y componentes: 4 Áreas de gestión, 19 Procesos y 93 Componentes. Cada uno de los 93 componentes se califica, de acuerdo con las evidencias encontradas, en una escala de 1 a 4 que corresponde a los siguientes niveles de desarrollo: existencia, pertinencia, apropiación y mejoramiento continuo.

AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

Áreas de Gestión, Procesos y Componentes

ÁREAS DE GESTIÓN	PROCESOS	COMPONENTES
Directiva	6	34
Académica	4	19
Administrativa y Financiera	5	26
Comunitaria	4	14
TOTAL	19	93

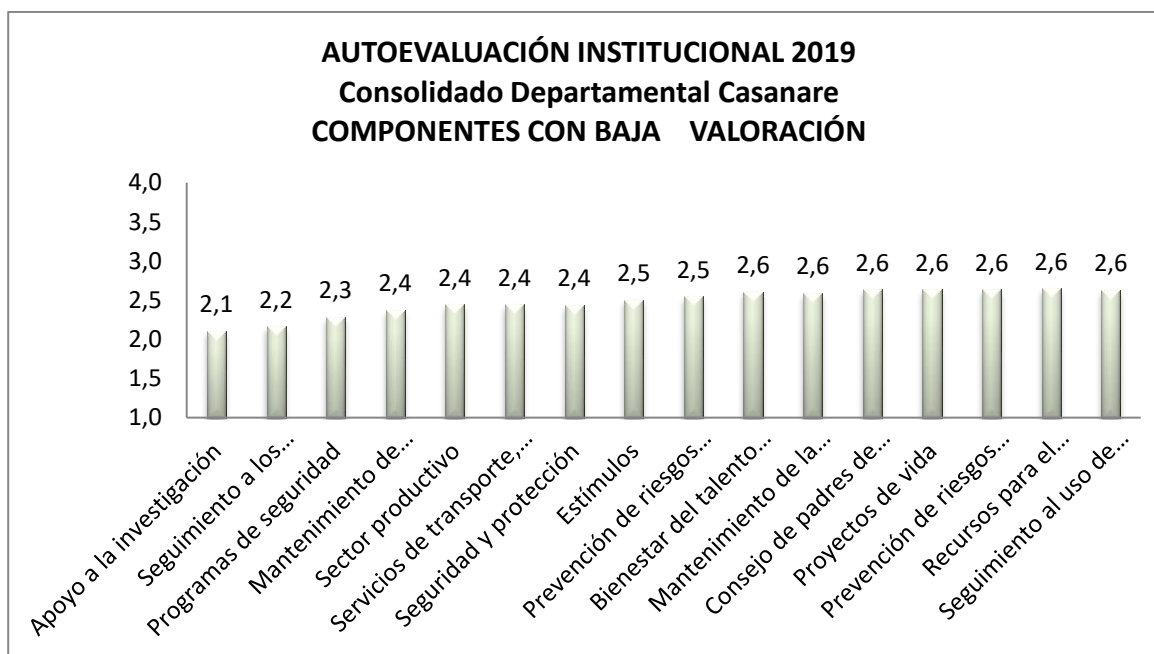
Los niveles de desarrollo son definidos por la Guía 34 de la siguiente manera:

NIVEL	DEFINICIÓN
Existencia	Hay un desarrollo incipiente, parcial o desordenado, y las acciones se llevan a cabo de manera desarticulada.
Pertinencia	Hay algunos principios de planeación y articulación de los esfuerzos y acciones para dar cumplimiento a los objetivos y metas
Apropiación	Las acciones institucionales tienen un mayor grado de articulación y, en general, son conocidas por la comunidad educativa.
Mejoramiento Continuo	Los procesos están consolidados y son evaluados periódicamente para fortalecerlos.

A continuación, y de acuerdo con el consolidado departamental, se presenta información sobre los componentes mejor y peor calificados y sobre los establecimientos educativos que obtuvieron los mejores promedios y aquellos que registraron los promedios más bajos en los resultados de la **AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL 2019**.

COMPONENTES CON BAJA VALORACIÓN EN LA AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL 2019

Revisados los resultados de la autoevaluación de los establecimientos educativos del departamento de Casanare en el año 2019 y realizado el correspondiente consolidado, se encuentra que, de los 93 componentes evaluados, los quince con más **baja valoración** son:



Fuente: Secretaría de Educación, Dirección de Calidad, Gestión de la Evaluación Educativa

A partir del análisis de la información relacionada anteriormente, se deduce que, en Casanare, es necesario diseñar e implementar estrategias de apoyo a las instituciones educativas en el mejoramiento de su capacidad de gestión en componentes que de manera sistemática y durante varios años han obtenido bajas valoraciones.

Por otra parte, el apoyo a la investigación, el seguimiento a los egresados, los programas de seguridad, el mantenimiento de la planta física y el establecimiento de alianzas con el sector productivo; son componentes

que, de manera reiterada, han tenido bajas valoraciones y que, en consecuencia, ameritan una atención y focalización de acciones de apoyo. A continuación, se precisan algunos aspectos de estos componentes:

Apoyo a la investigación: este componente obtuvo en promedio la valoración más baja de los 93 componentes examinados y en los estados de desarrollo 1, 2 y 4, se pueden identificar los siguientes resultados:

- 18 (26.8%) establecimientos educativos le dieron un valor de 1.
- 29 (43.2%) establecimientos le asignaron un valor de 2.
- 4 (5.9%) establecimientos le calificaron con 4.

De las valoraciones anteriores, se desprende que el *Apoyo a la investigación* es un componente en un estado de desarrollo incipiente en aproximadamente el 70.1% de los establecimientos educativos. Su debilidad se materializa en un alto porcentaje de establecimientos que se caracterizan por no contar con una política de incentivos y fortalecimiento de la investigación; no realizar seguimiento y acompañamiento a las iniciativas innovadoras e investigativas de los docentes y directivos docentes y tampoco generar estrategias y espacios de divulgación de resultados de investigación, de socialización de innovaciones y de visibilizarían de prácticas pedagógicas efectivas.

La Ley 115 de 1994, en su Artículo 109, establece el *Fortalecer la investigación en el campo pedagógico y en el saber específico* como uno de los fines generales de la formación de los docentes. Un establecimiento educativo con una gestión orientada al desarrollo institucional y mejoramiento continuo que focalice su accionar pedagógico en el desarrollo de competencias de los estudiantes, requiere de docentes y directivos que sean referentes y acompañen a los estudiantes en ese despertar y formación del espíritu científico y aproximación al conocimiento como científico natural y/o social de acuerdo con las orientaciones de los estándares básicos de competencias en ciencias naturales y ciencias sociales.

Seguimiento a los egresados: es un componente del proceso de seguimiento académico en el Área de Gestión Académica. Aparece en el consolidado departamental de resultados del ejercicio de autoevaluación 2019 como el segundo componente en obtener una baja valoración.

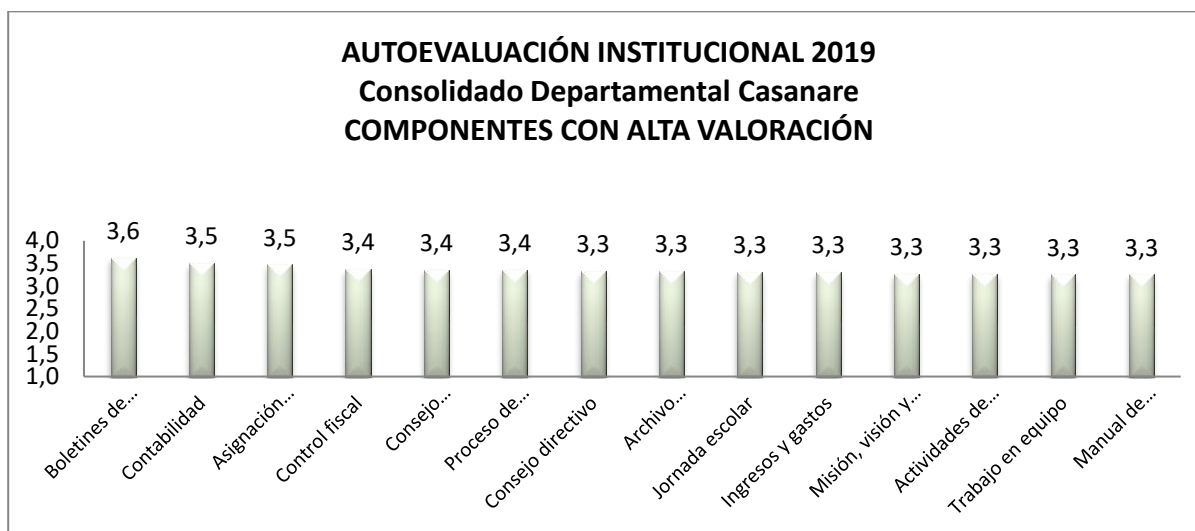
- 14 (20.8%) establecimientos educativos le asignaron un valor de 1.
- 30 (44.7%) establecimientos se ubicaron en un estado de desarrollo 2.
- 2 (2.9%) establecimientos lo valoraron con 4.

Esta valoración remite a un estado de desarrollo que se caracteriza por ausencia de registros actualizados y completos de las actividades que realizan los egresados y calidad de desempeño; escaso contacto e interacción regular con los egresados a través de reuniones, entrevistas y encuestas que permitan recoger y consolidar información de sus actividades académicas y/o laborales e inexistencia de un análisis comparado entre el énfasis del PEI y el rumbo de los proyectos de vida de los egresados.

La disposición de una base de datos sobre los egresados es un insumo muy importante para los establecimientos que se gestionan con un enfoque de mejoramiento permanente y que ajustan regularmente su funcionamiento mejorando la pertinencia de sus acciones y su capacidad de respuesta a las necesidades y expectativas del estudiantado, su entorno y la sociedad en general. Contar solamente con el 2,9% de establecimientos educativos que han diseñado, implementado, evaluado una política de seguimiento a egresados, se constituye en un indicador que orienta sobre el apoyo que debe ofrecer la Secretaría de Educación en este tema.

Programas de seguridad (2,3); Seguridad y Protección (2.5) y Prevención de Riesgos Físicos (2.5). Estos tres componentes figuran también con bajas valoraciones en el consolidado de resultados. Los tres componentes apuntan al desarrollo de una capacidad anticipatoria de los establecimientos educativos. Levantar un panorama completo de riesgos y diseñar y adoptar las medidas preventivas y de actuación correspondientes, es fundamental para contar con una política institucional orientada a la reducción del riesgo, la vulnerabilidad y exposición a factores que dificultan la materialización de los propósitos de salvaguardar la integridad de la población escolar.

COMPONENTES CON ALTA VALORACIÓN EN LA AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL 2019

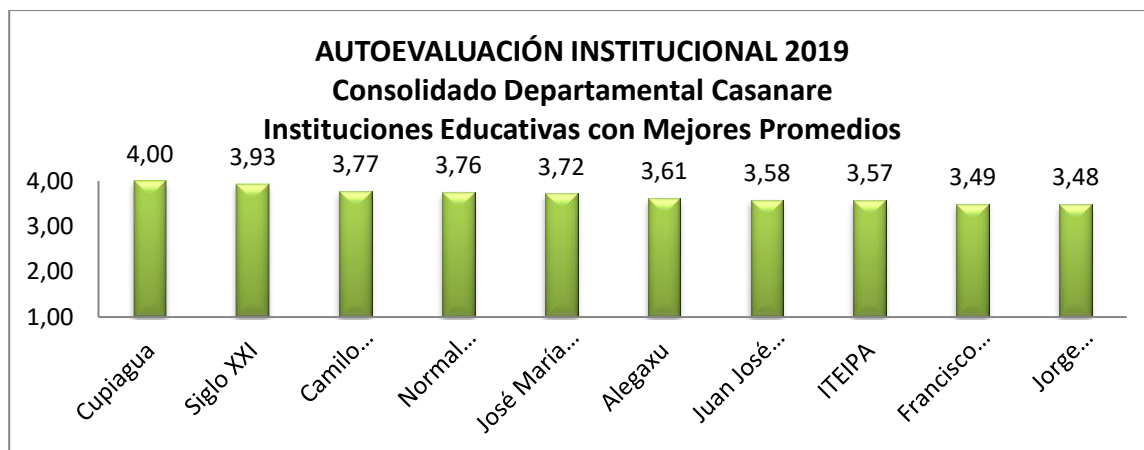


Fuente: Secretaría de Educación, Dirección de Calidad, Gestión de la Evaluación Educativa

Los resultados en varios de los componentes con las más altas valoraciones también coinciden con los obtenidos en la aplicación de la herramienta de autoevaluación del año 2018. Es oportuno subrayar la posición destacada que han obtenido los componentes: consejo académico, consejo directivo, misión, visión y principios en el marco de una institución integrada, actividades de recuperación, trabajo en equipo y manual de convivencia. Estos componentes se constituyen en factores que determinan significativamente los

resultados y logros de las instituciones educativas. Se debe continuar con las acciones de fortalecimiento de los mismos en razón de su importancia y efectos positivos en el funcionamiento y desarrollo institucional.

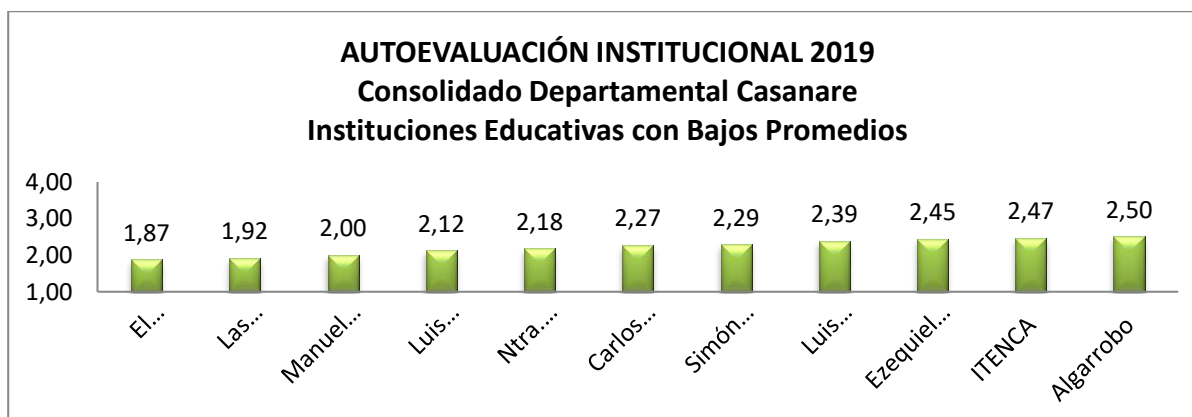
ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS CON MEJORES PROMEDIOS EN LA AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL 2019



Fuente: Secretaría de Educación, Dirección de Calidad, Gestión de la Evaluación Educativa

El 70% de las instituciones educativas que obtuvieron los mejores promedios en los resultados de autoevaluación institucional 2019, también alcanzan buenos resultados en las pruebas externas SABER 11. Es necesario verificar in situ, a través de Inspección y Vigilancia y de la Dirección de Calidad, el grado de coherencia entre los resultados reportados y el funcionamiento real de instituciones educativas como Camilo Torres del municipio de Maní; Alegaxu del municipio de Hato Corozal y Jorge Eliécer Gaitán del municipio de la Salina.

ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS CON BAJOS PROMEDIOS EN LA AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL 2019





Los bajos promedios del 60% de estas instituciones educativas en el proceso de autoevaluación coinciden con bajos resultados en las pruebas SABER 11. Una excepción se puede identificar en la institución educativa Nuestra Señora de los Dolores de Manare que presenta un bajo promedio en autoevaluación, pero alcanza buenos resultados en las pruebas externas SABER 11. En general, estas instituciones se convierten en firmes candidatas para ser focalizadas con asistencias técnicas para implementación de la “Guía de Mejoramiento Institucional” y con apoyo para el fortalecimiento de la gestión en componentes claves para el desarrollo y mejoramiento institucional.

RECOMENDACIONES PMI

- Capacitar a docentes en programas de seguridad y protección, y prevención de riesgos.
- Capacitar a docentes en inducción de maestros, estudiantes y en seguimiento a egresados.
- Capacitar a docentes para atender poblaciones vulnerables.
- Capacitar a docentes para atender estudiantes de pertenecientes a grupos étnicos.
- Capacitar a docentes en temas relacionados con escuela de padres para lograr una mayor participación.
- Capacitar a docentes para atender estudiantes con Necesidades Educativas Especiales.

2. ESPACIOS DE REFLEXION

La política educativa, ha propuesto como meta principal, hacer de la calidad un propósito nacional, en el que toda la comunidad participe activamente, como respuesta a cada una de las necesidades docentes, y la priorización que se evidencia a través de los diversos insumos tenidos en cuenta, entre ellos para nuestro departamento tenemos; evaluaciones docentes, planes de mejoramiento institucional, plan de apoyo al mantenimiento, entrevistas, encuestas, pruebas Saber, entre otros. Siendo así las cosas en el contenido del presente numeral se abordará el resultado de todos los insumos dados para plantear las necesidades de formación docente, dentro del marco de los espacios de reflexión, propios del entorno histórico, cultural, académico y acorde al contexto de la época del Departamento de Casanare.

2.1 FORMACIÓN DOCENTE

Durante la ejecución del Plan de Desarrollo 2016-2019 “Casanare con Paso Firme” Se implementaron acciones de formación, acompañamiento y seguimiento a docentes y directivos docentes de las instituciones educativas, para mejorar las prácticas de aula en los establecimientos educativos del Departamento de Casanare, con la implementación de estrategias metodológicas y didácticas en el aula de clase tales como: evaluación de los aprendizajes, incorporación de los derechos básicos de aprendizaje en el currículo, modelos pedagógicos, estrategias de atención a población vulnerable y víctima del conflicto desde el enfoque de la Educación Inclusiva, implementación de la jornada única, fortalecimiento en pedagogía y didáctica, implementación del PTA, fortalecimiento de inglés y propiciar espacios para desarrollar la interacción de pensamiento en temas educativos, entre otras acciones como; fortalecimiento a directivos docentes en temas



gestión directiva, talleres de lectura, formación a nivel de maestría, etc.; contribuyendo así a mejorar el rendimiento escolar de los estudiantes en los diferentes niveles educativos.

Este plan parte de los logros y recomendaciones derivadas de la evaluación del proceso de formación 2019; incorporar las necesidades identificadas mediante evaluación de estudiantes, docentes e institucional, foros, conversatorios, diagnósticos, etc. y estar alineado con las estrategias de la política de calidad educativa diseñada por Ministerio de Educación Nacional y con las prioridades consagradas en el nivel regional en el Plan de Desarrollo Departamental “*Es el Tiempo de Casanare, productivo, equitativo y sostenible*”, 2020 – 2023. A continuación, se relacionan los logros obtenidos en los últimos años:

2.1.1 Logros en formación de docentes – 2016

En el 2016 de conformidad con el Plan territorial de formación docentes y de las prioridades consagradas en el Plan de Desarrollo Departamental “*Casanare con paso firme*”, 2016-2019. Se realizaron las siguientes capacitaciones:

- Se desarrolló el segundo y tercer semestre de la primera cohorte de Maestría en Educación para docentes y directivos docentes del Departamento con la Universidad Nacional de Colombia.
- Se desarrollarán los módulos 3 y 4 del Programa Rectores Líderes Transformadores de la Fundación Empresarios por la Educación, con 24 rectores de los municipios de Hatocorozal, Nunchía, Paz de Ariporo y Pore en el Departamento de Casanare. Logrando un mayor liderazgo de los rectores en el componente pedagógico.
- Se Formuló el proyecto de formación conforme al Plan de Desarrollo Departamental “*Casanare con Paso Firme*”, 2016-2019.

2.1.2 Logros en formación de docentes – 2017

- Se realizó el interludio del V módulo del programa rectores líderes transformadores de Empresarios por la Educación en alianza con la Fundación Oleoducto Bicentenario con participación de 22 Rectores.
- Se realizó la tercera Jornada de Trabajo Colegios que se transforman en su Componente Comunitario, con el tema “Construcción colectiva de la visión y ruta de trabajo de la escuela de padres como herramienta para fortalecer el vínculo familia- colegio”, con el apoyo de la Fundación Bicentenario y participación del rector(a) y 2 líderes de trabajo con familias de las 11 Instituciones Educativas de los municipios de Nunchía, Pore, Paz de Ariporo y Hatocorozal.
- La Secretaria de Educación del Departamento de Casanare y la Cámara de Comercio de Casanare, mancomunadamente organizaron el primer encuentro departamental de formación a docentes de emprendimiento escolar, en función de garantizar una educación con calidad, de manera que sea pertinente y adecuada a los contextos, para desarrollar habilidades propias y abordar los problemas aunado con el sistema de incubación y aceleración de empresas de Casanare SINERGIA, se establecieron dos zonas de encuentro para nuestra entidad territorial que cobija los municipios del

Departamento de Casanare exceptuando Yopal. Lo anterior teniendo en cuenta, para docentes que trabajan articuladamente con el Decreto 1014 de 2006 y Guía 39 de 2014.

- La Dirección de Calidad realizó gestión y acompañamiento para la asistencia técnica por parte de la oficina de archivo para las personas de las IE que manejan la información.
- Se realizó asistencia técnica a la IE Técnico Integrado de Trinidad Casanare, sobre el tema “Planes de Estudios”, a directivos docentes y docentes en las instalaciones de la IE.
- Capacitación a directivos docentes y docentes de aula en temas relacionados con currículo y escuela nueva en la IE la Presentación del municipio de San Luis.
- 155 docentes fueron formados para el desarrollo de la competencia comunicativa en los procesos de lectura y escritura; actividad realizada por el Líder de Evaluación de la Dirección de Calidad Educativa SED Casanare.
- 155 Docentes y Directivos Docentes formados y acompañados en evaluación de los aprendizajes; actividad realizada por el Líder de Evaluación de la Dirección de Calidad Educativa SED Casanare.
- Se realizó el tercer encuentro pedagógico de docentes de preescolar y primaria para desarrollar temáticas “Formación en pedagogía y didáctica en las áreas de lenguaje y matemáticas” de los municipios de Nunchia, Paz de Ariporo, Pore y Hato Corozal con el apoyo de la Fundación Oleoducto Bicentenario de Colombia.
- En diciembre se llevó a cabo el evento de clausura del programa Rectores Líderes Transformadores por la Fundación Bicentenario y empresarios por la educación.

2.1.3 Logros en formación de docentes – 2018

- 150 docentes recibieron formación para el desarrollo de la competencia comunicativa en los procesos de lectura y escritura; actividad realizada por el Líder de Evaluación de la Dirección de Calidad Educativa SED Casanare.
- 150 Docentes y Directivos Docentes formados y acompañados en evaluación de los aprendizajes; actividad realizada por el Líder de Evaluación de la Dirección de Calidad Educativa SED Casanare.
- En octubre 29 la SED extendió la invitación a participar en actividades del MEN con el Plan nacional de lectura y escritura, como estrategia para potenciar el desarrollo de competencias comunicativas, a través del fortalecimiento de los niveles de lectura y escritura de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes del país a las 27 sedes focalizadas.
- En noviembre 20 se emitió la circular 600 0201 para invitar a los directivos docentes, docentes, estudiantes grado 11 y padres para la socialización Programa de acceso y excelencia a la educación superior GENERACIÓN E. (Equidad y Excelencia).

2.1.4 Logros en formación de docentes – 2019

- Se dio inicio a la etapa de formación del programa “Rectores Líderes Transformadores” de Empresarios por la Educación, en alianza con la Fundación Oleoducto Vivo con participación de los Directivos Docentes de los municipios de Monterrey y Tauramena.

- Se desarrollarán los módulos 3 y 4 del Programa Rectores Líderes Transformadores de la Fundación Empresarios por la Educación.

3. RECOMENDACIONES FORMACION DOCENTE

En base a los logros alcanzados en años anteriores y teniendo en cuenta la población beneficiada con los distintos programas de formación, es pertinente recomendar acciones pendientes para ejecutar en los posteriores años:

- Capacitar a Docentes en las áreas básicas para actualizar los planes de estudio, según los Referentes del Ministerio de Educación Nacional y en Sistemas Institucional de Evaluación de Estudiantes.
- Desarrollar actividades de capacitación para fortalecer el bilingüismo.
- Dar prioridad a procesos de capacitación para docentes del sector rural.
- Priorizar procesos de capacitación relacionados con competencias en matemáticas, competencias lectoras, competencias ciudadanas, competencias éticas, competencias en formación deportiva y competencias en investigación.
- El Comité Territorial de Formación Docente se constituye en un sustento primordial para el funcionamiento de la Junta Departamental de Educación y Secretaría de Educación para el logro de los objetivos, las estrategias y las metas que en esta materia oriente la administración. Es necesario, seguir fortaleciendo el Comité de Territorial de Formación Docente como órgano de apoyo para la definición y éxito de las políticas educativas.
- Capacitación en Proyectos Pedagógicos Transversales.
- Capacitación y formación en procesos de apoyo a la investigación a directivos docentes y docentes.

3.1 IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE FORMACION

Identificar el perfil del docente que requieren las instituciones educativas y las diferentes necesidades de formación es primordial en el diseño del plan territorial de formación, atendiendo las distintas variables de construcción lógica, continuidad, articulación, trabajo en equipo y responsabilidad social. Algunas de las necesidades identificadas, mediante diferentes medios, en el Departamento de Casanare en materia de formación de docentes y directivos son:

- Formación en competencias de evaluación del aprendizaje, que permita la reorganización de estrategias pedagógicas.
- Formación en procesos de investigación.
- Formación en la competencia funcional de planeación y organización académica que permitan el aprendizaje en plan de estudios, de acuerdo al Proyecto Educativo Institucional.
- Formación en procesos de Teorías de Aprendizaje y Modelos Pedagógicos, con docentes de la Escuela Normal Superior de Monterrey.

- Metodologías para la innovación pedagógica, didáctica y curricular que facilite el aprendizaje en áreas críticas y la formulación de currículos pertinentes.
- Formación a Docentes en didácticas de acuerdo al área de desempeño.
- Formación que permita el fortalecimiento de la comunicación institucional que fomenten el desarrollo de competencias ciudadanas y la ejecución de proyectos institucionales.
- Formación en fortalecimiento de competencias en trabajo en equipo y liderazgo.
- Fortalecimiento de una Segunda Lengua (Ingles) en el Departamento.
- Apropiación y uso pedagógico de las MTIC.
- Conformación de redes entre los docentes de las diferentes áreas y la estructuración de proyectos transversales (Educación para el ejercicio de los derechos humanos, educación económica y financiera, educación ambiental, movilidad segura, educación para la sexualidad, promoción de estilos de vida saludable).
- Formación de docentes sobre la atención de NEE de las poblaciones vulnerables.
- Formación de docentes de Zonas de Difícil Acceso.
- Formación Post Gradual (Maestrías)
- Formación a Docentes y Directivos Docentes sobre la Cátedra de la Paz, escuela de padres y competencias ciudadanas.
- Formación docente en actualización curricular que incluya los derechos básicos de aprendizaje.
- Formación en gestión educativa para directivos docentes.
- Formar en competencias básicas para la organización y ejecución de planes de estudio pertinentes.
- Actualizar a los docentes en el conocimiento de políticas, normatividad y directrices para la atención educativa de los niños y jóvenes del Departamento (Ley de infancia y adolescencia)
- Formación docente en evaluación de los aprendizajes de los estudiantes.
- Fortalecimiento de los proyectos educativos institucionales y planes de mejoramiento institucional en las Instituciones Educativas del departamento con miras a la organización de los sistemas de calidad vía certificaciones y/o acreditaciones.
- Profesionalización Docente
- Formación en didáctica y metodología de la enseñanza de inglés y matemática.
- Capacitar docentes en programas de seguridad y protección, y prevención de riesgos.
- Capacitar docentes en inducción de maestros, estudiantes y en seguimiento a egresados.
- Capacitar docentes para atender poblaciones vulnerables.
- Capacitar docentes para atender estudiantes pertenecientes a grupos étnicos.
- Capacitar docentes en temas relacionados con escuela de padres para lograr una mayor participación.
- Capacitar docentes en inclusión y equidad que permita la atención de estudiantes con Necesidades Educativas Especiales.

3.2 PRIORIZACION DE NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

La secretaria de Educación de Casanare, a partir de la aplicación de diferentes instrumentos y consulta de

diversas fuentes, identifica las siguientes necesidades de formación docente:

Tabla 25 Identificación de necesidades de formación docente:

INSUMOS	PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA	NECESIDAD DE FORMACION
Resultados pruebas SABER	Bajo nivel de desempeño de los estudiantes en áreas de matemáticas, ingles y lenguaje.	Fortalecer las competencias en las áreas de matemáticas, ingles y lenguaje. Cualificar procesos de evaluación interna de estudiantes.
Resultados de evaluación de desempeño docente y directivos docentes.	Baja planeación y organización directiva. Deficiencia en la formulación de planes de estudio con estándares básicos de competencia, proceso de aprendizaje en afianzamiento de lectura, diseño y ejecución de proyectos pedagógicos investigativos innovadores, y didáctica en el desarrollo de las clases.	Formar en planeación estratégica. Cualificar a los docentes en la formulación de planes de estudio por competencias. Fortalecer las líneas de formación disciplinar, pedagógica, didáctica e investigativa.
Autoevaluaciones Institucionales	La gestión directiva es incipiente para el cumplimiento de las objetivos y metas institucionales. Pocos recursos para el aprendizaje y la adecuación de la planta física, además de la baja proyección a la comunidad y la formulación del plan de riesgos.	Formar en planeación estratégica. Formar en elaboración y gestión de proyectos de inversión. Formar en elaboración de recursos para el aprendizaje. Cualificar en la prevención de riesgos y articulación de la comunidad.
Planes de Mejoramiento	Planeación estratégica, la gestión de recursos, la profesionalización, actualización del talento humano e involucramiento de los padres de familia en el proceso educativo de los niños, las niñas y jóvenes. En las Instituciones Educativas está ausente el seguimiento y la evaluación de procesos.	Formar en planeación estratégica. Profesionalizar y actualizar el talento humano tanto docentes, directivos docentes como administrativos. Formar en estrategias de seguimiento y evaluación.
Análisis formación docente en inglés.	Bajo dominio del idioma inglés presente en los docentes del departamento.	Cualificar en el dominio del idioma inglés.
Implementación de los proyectos pedagógicos transversales	Bajos niveles de transversalidad de los proyectos pedagógicos.	Formar a docentes y directivos docentes en el desarrollo de competencias ciudadanas para inclusión del enfoque de género en los lineamientos de la educación.



		Cualificar a los y las docentes y directivos docentes en la transversalidad de los proyectos pedagógicos (Educación para la sexualidad y construcción de ciudadanía, prevención de violencias basadas en género, violencia sexual, etc)
--	--	---

Fuente: Secretaría de Educación de Casanare, Dirección de Calidad

4. POLÍTICA DE FORMACIÓN DOCENTE DEL DEPARTAMENTO DE CASANARE

Es responsabilidad de la Secretaría de Educación Departamental formular el Plan Territorial de Formación Docente – PTFD, apoyándose en los aportes del organismo asesor previsto por el decreto 709 de 1996. La política educativa de capacitación de Maestros del Departamento de Casanare, es una directriz para el ente Territorial, que busca generar lineamientos en la formación docente y el mejoramiento de la Calidad Educativa.

Para el Gobierno Departamental la educación es uno de los sectores más relevantes y estratégicos para el desarrollo futuro de Casanare. Con fundamento en ello, se realizarán todos los esfuerzos para garantizar las condiciones para un acceso equitativo al servicio educativo, que facilite la permanencia con calidad y eficiencia, de manera que todos los estudiantes puedan completar la trayectoria educativa desde la educación inicial hasta la educación superior, conforme al marco de competencias del Departamento.

Conforme a lo anterior, la Secretaría de Educación actuará en procura de que la prestación del servicio educativo se realice en condiciones de calidad y eficiencia, favoreciendo **la asequibilidad** (disponibilidad de la oferta desde la educación inicial, es decir, que se garantice una oferta educativa gratuita, con las capacidades adecuadas, directivos docentes, docentes, infraestructuras y dotación adecuada); **la accesibilidad** (acceso sin barreras al sistema educativo garantizando el acceso pertinente a una educación inclusiva); **la aceptabilidad** (educación con calidad, asegurando procesos y contenidos relevantes y de calidad, culturalmente apropiados de acuerdo al contexto y entorno educativo) y **la adaptabilidad** (que asegure la permanencia de los estudiantes en el sistema educativo, que este acorde a sus necesidades, intereses y capacidades, que tenga sentido para el estudiante en un marco de valores y derechos humanos), propendiendo por el cierre de la brechas entre el sector urbano y rural y bajo la concepción de una gestión educativa integral e incluyente de todos los niveles educativos.

Las acciones de gobiernos desde los diferentes sectores estarán orientadas a garantizar una **educación con calidad**, de manera que sea pertinente y adecuada a los contextos, a la diversidad cultural, características de las poblaciones y al desarrollo económico y social. Lo anterior implica también el fortalecimiento de los procesos de evaluación institucional interna y externa, y de gestión en aspectos como: a) La formación a docentes y directivos docentes; b) La implementación de proyectos pedagógicos transversales, convivencia escolar y de la política pública para la paz y el posconflicto; c) Uso y mediación pedagógica de las TIC; d) El



fomento del bilingüismo; e) Formación en Ciencia, Tecnología e Innovación; f) Fortalecimiento de la educación media técnica en los establecimientos educativos oficiales; g) Fortalecimiento e implementación de los programas y procesos nacionales como Todos a aprender, Excelencia docente, evaluación docente, plan nacional de lectura, educación terciaria, Día E; y h) Aplicación del componente jornada única.

Avanzar en términos de la calidad educativa, se constituye en una prioridad dentro del plan de gobierno, por lo que se debe hacer énfasis en la aplicación e implementación de acciones de fortalecimiento de la educación inicial en el marco de una atención integral, de manera que se logre el tránsito armónico de los niños, adolescentes y jóvenes en cada uno de los niveles en donde se identifican los mayores índices de deserción, repitencia y reprobación escolar: del grado transición a primero de primaria, de quinto a sexto grado y del grado noveno a la educación media.

Otro componente relevante de la prestación del servicio educativo para Casanare es la Educación rural: generar igualdad de oportunidades para todos los niños, niñas jóvenes y adolescentes. Se trata entonces de buscar para todos los estudiantes condiciones de igualdad y de oportunidad de aprendizaje.

En base al decreto 1236 del 2020, mediante el cual se reglamenta la organización y el funcionamiento de las **Escuelas Normales Superiores (ENS)** públicas y privadas el Gobierno Nacional beneficia a las 137 normales y traza un camino orientado a fortalecerlas para que continúen aportando a la educación de las regiones y del país en general, es fundamental para la Secretaría de Educación de Casanare, la participación de la Escuela Normal Superior de Monterrey y su formación educativa en preescolar y básica, por tal motivo se fortalecerá los procesos de gestión de esta institución que tiene como misión la formación de docentes, con el objetivo de brindar una educación con calidad y pertinencia a los desafíos que se establecen por parte de los educadores en Casanare.

Lo anterior exige que, desde el plan territorial de formación docente, se profundice en la didáctica, la pedagogía, la mediación de la innovación, la ciencia y la tecnología. Igualmente, el plan debe hacer énfasis en la preservación del sistema educativo propio de las **comunidades indígenas** y en el aprendizaje de otros idiomas que enriquezcan el nivel cultural de los estudiantes.

Por otra parte, se requiere de la implementación de acciones y medidas para que los niños, niñas, adolescentes y jóvenes que se encuentran por fuera del sistema escolar, puedan superar las barreras de acceso a una educación universal y a la finalización de los estudios de educación básica y media.

Dar prioridad a la formación en valores que potencien el desarrollo de competencias de los estudiantes, como seres autónomos y responsables, para ello, se impulsará la implementación de los proyectos pedagógicos transversales (educación ambiental, educación para la sexualidad y construcción de la ciudadanía, cátedra de la paz, afianzamiento de la cultura llanera, cultura del emprendimiento, educación para el ejercicio de los derechos humanos, convivencia escolar, movilidad segura, educación económica y financiera, promoción de estilos de vida saludable) y la convivencia escolar en las instituciones educativas mediante acciones concertadas de manera intersectorial e interinstitucional .

La generación de estrategias para que los estudiantes tomen decisiones responsables y autónomas frente a su proyecto de vida, previniéndolos del consumo de sustancias psicoactivas.

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

Basados en lo anterior y conforme a la política de formación docente establecida por el Departamento de Casanare, se relaciona a continuación las líneas, temáticas y dimensiones identificadas en formación docente;

Tabla 26 Dimensiones y núcleos de formación

LÍNEAS DE TRABAJO	TEMATICAS	DIMENSIONES	NUCLEOS DE FORMACIÓN DOCENTE
Dimensión de desempeño profesional	-Competencias intelectuales -Competencias tecnológicas -Competencias organizacionales	Uso de herramientas informáticas para la transformación Innovación Creación Adaptación Transferencia	Desde: La disciplina – interdisciplinar Los saberes Las experiencias Las practicas La investigación, la innovación y el desarrollo. La gestión directiva, administrativa, académica y comunitaria
Dimensión del desarrollo humano	-Competencias personales -Competencias interpersonales -Competencias comportamentales	Las dimensiones se expresan desde lo corporal Afectivo Social Intelectual Ético Estético Espiritual	Desde: El Liderazgo, El Trabajo en equipo, La Negociación y mediación del conflicto, La iniciativa, El Compromiso, La Vocacionalidad, La orientación al logro, La autonomía.

5. OBJETIVOS DE FORMACIÓN



5.1 OBJETIVO GENERAL

Implementar procesos de formación para Docentes y Directivos Docentes que fortalezcan las competencias pedagógicas, didácticas, disciplinares e investigativas requeridas para mejorar la Calidad Educativa de los Establecimientos Educativos del Departamento de Casanare.

5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Capacitar a 80 docentes licenciados en Humanidades y Lengua castellana en competencias comunicativas, lectoras, escritura, oralidad y lenguaje en el Departamento.

Formar a 30 docentes y/o directivos docentes de las instituciones educativas en investigación pedagógica y de transversalidad.

Fortalecer los conocimientos de 30 docentes en áreas de las matemáticas.

Fortalecer la Educación Inclusiva y la etnoeducación a través de la formación de 30 directivos docentes.

Formar 100 docentes y directivos docentes de preescolar, básica y media en referentes curriculares para ajustar, apropiar y articular planes de estudios de acordes a lineamientos del MEN.

Promover la formación de 69 directivos docentes y 40 docentes en la metodología Programa Todos a Aprender - PTA.

Fortalecer la formación de 300 Docentes y Directivos docentes en evaluación de los aprendizajes que permita la implementación de modelos educativos.

Promover la formación de 30 Docentes a nivel de maestría, en disciplinas aptas para el desarrollo del sector educativo y la región.

Fortalecer los conocimientos de 60 docentes en procesos de investigación como estrategia pedagógica.

Contribuir a la formación de 120 docentes en formulación, implementación y seguimiento a proyectos pedagógicos trasversales.

Fortalecer los conocimientos de 69 Docentes y/o Directivos Docentes formados en procesos de articulación curricular e implementación de la Cátedra Afrocolombiana.

Formar a 138 docentes y/o directivos docentes indígenas en actualización y construcción de mallas curriculares del Proyecto Educativo Comunitario (PEC).

Formar a 30 docentes licenciados y no licenciados en el área de inglés, que permita fortalecer la didáctica y metodología de los maestros en lenguas extranjeras (Nivel A2, B1 y B2).

Fortalecer la formación de 157 directivos docentes (rectores y coordinadores) en el diseño de proyectos curriculares, planes de estudio y elaboración de guías.

Articular la vinculación de 77 docentes licenciados y no licenciados en áreas de Inglés a la estrategia nacional de bilingüismo

Contribuir a la formación de 20 Docentes y/o Directivos Docentes de la Escuela Normal Superior de Monterrey, formados en Modelos Educativos.

Formar a 80 docentes en el fortalecimiento del programa de formación complementaria entorno a la educación inicial.

Capacitar a 30 docentes en inclusión y equidad que permita la atención de estudiantes con Necesidades Educativas Especiales.

6. ESTRATEGIAS, METAS E INDICADORES DE FORMACION DOCENTE

La Secretaria de Educación de Casanare identifica estrategias, metas e indicadores que se estructuran en torno a objetivos y a criterios específicos, que orientan la formación, articula la política que permite a los docentes acceder a la formación continuada en los niveles de preescolar, básica - media con intención de permanencia y consolidación de la comunidad académica.

Tabla 27 Indicadores de formación docente

OBJETIVOS	INDICADORES
80 docentes licenciados en Humanidades y Lengua castellana capacitados en competencias comunicativas, lectoras, escritura, oralidad y lenguaje en el Departamento.	DE RESULTADO: Núm. Docentes/80*100 DE GESTION: Docentes formados en competencias comunicativas, lectoras, escritura, oralidad y lenguaje
30 docentes y/o directivos docentes de las instituciones educativas formados en investigación pedagógica y de transversalidad.	DE RESULTADO: Núm. Docentes y/o Directivos docentes/30*100 DE GESTION: Docentes y Directivos Docentes formados en investigación pedagógica y de transversalidad
30 docentes fortalecidos en áreas de las matemáticas.	DE RESULTADO: Núm. Docentes/30*100 DE GESTION: Docentes formados en áreas de matemáticas.
30 docentes formados en educación inclusiva y	DE RESULTADO:

etnoeducación.	Núm. Docentes/30*100 DE GESTION: Docentes formados en educación inclusiva y etnoeducación.
100 docentes y directivos docentes de preescolar, básica y media formados en referentes curriculares para ajustar, apropiar y articular planes de estudios de acordes a lineamientos del MEN	DE RESULTADO: Núm. Docentes /100*100 DE GESTION: Docentes formados en referentes curriculares.
69 directivos docentes y 40 docentes formados en la metodología Programa Todos a Aprender - PTA.	DE RESULTADO: Núm. Docentes/109*100 DE GESTION: Docentes formados en metodología Programa Todos a Aprender - PTA.
300 docentes y Directivos docentes formados en evaluación de los aprendizajes que permita la implementación de modelos educativos.	DE RESULTADO: Núm. Docentes/300*100 DE GESTION: Docentes formados en evaluación de aprendizajes.
30 docentes formados a nivel de maestría, en disciplinas aptas para el desarrollo del sector educativo y la región.	DE RESULTADO: Núm. Docentes/30*100 DE GESTION: Docentes formados en educación.
60 docentes formados en procesos de investigación como estrategia pedagógica	DE RESULTADO: Núm. Docentes/60*100 DE GESTION: Docentes formados en procesos de investigación.
120 docentes formados en formulación, implementación y seguimiento a proyectos pedagógicos transversales.	DE RESULTADO: Núm. Docentes/30*100 DE GESTION: Docentes formados en formulación, implementación y seguimiento a proyectos pedagógicos transversales.

<p>69 docentes y/o Directivos Docentes formados en procesos de articulación curricular e implementación de la Cátedra Afrocolombiana.</p>	<p>DE RESULTADO: Núm. Docentes/69*100 DE GESTION: Docentes formados en articulación curricular e implementación de la Cátedra Afrocolombiana.</p>
<p>138 docentes y/o directivos docentes indígenas formados en actualización y construcción de mallas curriculares del Proyecto Educativo Comunitario (PEC).</p>	<p>DE RESULTADO: Núm. Docentes/138*100 DE GESTION: Docentes formados en actualización y construcción de mallas curriculares del Proyecto Educativo Comunitario (PEC).</p>
<p>30 docentes licenciados y no licenciados formados en el área de inglés, que permita fortalecer la didáctica y metodología de los maestros en lenguas extranjeras (Nivel A2, B1 y B2).</p>	<p>DE RESULTADO: Núm. Docentes/30*100 DE GESTION: Docentes formados en áreas de inglés.</p>
<p>157 directivos docentes (rectores y coordinadores) formados en el diseño de proyectos curriculares, planes de estudio y elaboración de guías.</p>	<p>DE RESULTADO: Núm. Docentes/157*100 DE GESTION: Docentes formados en diseño de proyectos curriculares, planes de estudio y elaboración de guías.</p>
<p>77 docentes licenciados y no licenciados formados en áreas de Inglés a la estrategia nacional de bilingüismo</p>	<p>DE RESULTADO: Núm. Docentes/77*100 DE GESTION: Docentes articulados a la estrategia nacional de bilingüismo.</p>
<p>20 docentes y/o Directivos Docentes de la Escuela Normal Superior de Monterrey, formados en Modelos Educativos.</p>	<p>DE RESULTADO: Núm. Docentes/20*100 DE GESTION: Docentes formados en Modelos Educativos.</p>
<p>80 docentes formados en el fortalecimiento del programa de formación complementaria entorno a la educación inicial.</p>	<p>DE RESULTADO: Núm. Docentes/80*100 DE GESTION: Docentes formados en formación complementaria entorno a la educación inicial.</p>

<p>30 docentes formados en inclusión y equidad que permita la atención de estudiantes con Necesidades Educativas Especiales.</p>	<p>DE RESULTADO: Núm. Docentes/30*100</p> <p>DE GESTION: Docentes formados en inclusión y equidad.</p>
--	--

Fuente: Secretaría de Educación de Casanare, Dirección de Calidad

6. ORGANIZACIÓN DE LA OFERTA

La oferta de programas que ofrece La secretaria de educación de Casanare para la formación de docentes en servicio, se desarrolla a través de convocatorias y análisis de propuestas y oferentes de acuerdo con los requerimientos y especificidades así:

1. Elaboración del Plan Territorial de Formación Docente
2. Aprobación por la Asamblea del Departamento de Casanare. (Proyectos que requieran vigencias futuras)
3. Convocatorias mediante circulares
4. Recepción de propuestas de formación docente.
5. Análisis de propuestas
6. Elaboración de planes de acción de acuerdo con propuestas
7. Evaluación y seguimiento de planes de acción a los programas

CONVOCATORIA

La Secretaria de Educación de Casanare establece las acciones necesarias para la difusión de la oferta que en materia de formación docentes se disponga, aplicando desde las diferentes opciones y recursos (medios de comunicación, web, y otros que se dispongan en territorio), en procura de que las oportunidades sean aprovechadas por todos los docentes del departamento.

INSCRIPCION

Los docentes y directivos se inscriben a los programas ofertados a través de correo electrónico. Analizada las inscripciones, se definen los cupos y las temáticas de participación, dándoles a conocer a los beneficiarios su aceptación en lo solicitado, la Institución oferente, las sedes, la duración, las estrategias presenciales y no presenciales y demás datos requeridos para el inicio de su participación en la formación.

7. PROGRAMAS Y PROYECTOS DE FORMACIÓN DOCENTE

La secretaria de educación de Casanare en coherencia con el plan de desarrollo “ES EL TIEMPO DE CASANARE, PRODUCTIVO, EQUITATIVO Y SOSTENIBLE” 2020-2023 en el marco del programa



de gobierno proyecta la formación de docentes en los siguientes programas y subprogramas:

PROGRAMA: CASANARE EDUCADA Y CON VOCACION PARA EL FUTURO

SUBPROGRAMA: CALIDAD EDUCATIVA PARA BRINDAR OPORTUNIDADES DE PROGRESO

El plan de formación docente del departamento, toma como referente las metas de producto establecidas mediante ordenanza No. 002 de 2020 a través de las cuales se pretende dar cumplimiento al plan de Desarrollo Departamental ES EL TIEMPO DE CASANARE, EQUITATIVO PRODUCTIVO Y SOSTENIBLE.

- a) Implementar el plan territorial de Formación docente;
- b) Atender niños y niñas en preescolar con educación inicial en el marco de la atención integral;
- c) Fortalecer estrategias de mejoramiento de la calidad, en la comunidad educativa
- d) Fortalecer en los establecimientos educativos los programas pedagógicos transversales (educación ambiental, educación para la sexualidad y construcción de la ciudadanía, cátedra de la paz, afianzamiento de la cultura llanera, cultura del emprendimiento, educación para el ejercicio de los derechos humanos, convivencia escolar, movilidad segura, educación económica y financiera, promoción de estilos de vida saludable).
- e) Fortalecer la estrategia preventiva de contra el consumo de sustancias psicoactivas y alcohólicas en los establecimientos educativos.
- f) Implementar de la estrategia escuela de padres con enfoque de prevención, violencia de género, equidad, derechos de la mujer y habilidades para vida en los establecimientos educativos
- g) Implementar una estrategia de bilingüismo en las instituciones educativas
- h) Fortalecer los procesos de las modalidades de la educación media en los establecimientos educativos.
- i) Fortalecer la doble titulación de los estudiantes de la educación media en los establecimientos educativos.
- j) Ampliar la cobertura y fortalecer la conectividad en los establecimientos educativos.
- k) Adquisición de tecnologías para estudiantes e Instituciones educativas
- l) Fortalecimiento a la educación afrocolombiana en las Instituciones Educativas del Departamento



- ll) Formular mallas curriculares en los Proyectos Etnoeducativos Comunitarios
- m) Construcción de materiales didácticos y pedagógicos en relación con el sistema educativo indígena propio. SEIP
- n) Garantizar las mesas de concertación etnoeducativas.



8. ALIANZAS (ACTORES Y REDES) PARA LA FORMACIÓN DE DOCENTES EN EL DEPARTAMENTO DE CASANARE

La alianza como organización de sujetos, instituciones y organizaciones en torno a intereses y derechos de participación, para la toma de decisiones y la organización de las acciones en beneficio colectivo y del fortalecimiento de la calidad educativa, es considerada por la secretaria de educación como una valiosa estrategia para la formación de maestros dada la riqueza y trayectoria académica.

En el siguiente esquema se presenta las alianzas que se desarrollan en el departamento de Casanare:

Tabla 28 Alianzas para la formación de docentes

ENTIDADES	APORTE
SENA	Apoyo a la articulación de la educación media con el sector productivo.
UNIVERSIDADES PUBLICAS Y PRIVADAS CON ACREDITACIÓN DE ALTA CALIDAD Y DE RECONOCIDA TRAYECTORIA EN PROCESOS DE FORMACIÓN	Apoyo a la formación de docentes en maestría en educación, apoyo a los proyectos de investigación de docentes y de estudiantes. Fomentar el desarrollo de la educación en ciencia, tecnología e innovación.
SECTOR PRODUCTIVO Y EMPRESARIAL	Apoyo a la formación en referentes curriculares (matemáticas, lenguaje, ciencias naturales, ciencias sociales, educación física). Fortalecimiento de proyectos y propuestas de formación para docentes y directivos docentes del Departamento.
MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL	Mejoramiento de la calidad de la educación mediante acciones de formación permanente de los docentes y directivos docentes, que cualifiquen sus prácticas pedagógicas y faciliten su reflexión sobre estrategias didácticas para incidir en los procesos de enseñanza-aprendizaje.
MINISTERIO DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES	Incorporación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (MTIC'S) a los procesos educativos
ESCUELA NORMAL SUPERIOR DE MONTERREY	Formación de docentes en preescolar y básica.



ORGANISMO NACIONALES E
INTERNACIONALES

Apoyo a la formación de docentes en los distintos aspectos contemplados.



9. COMPONENTES DE ANALISIS DE VIABILIDAD

- Viabilidad financiera
- Viabilidad administrativa
- Viabilidad técnica

9.1 VIABILIDAD FINANCIERA

El plan territorial de formación docente, establece su viabilidad a partir de su financiación mediante recursos provenientes del Sistema General de Regalías, Sistema General de Participaciones, e ingresos corrientes de libre destinación, los cuales serán aprobados mediante presentación de proyectos, priorización de necesidades, y estrategias de financiación, las cuales se establecen mediante concordancia con el Plan de desarrollo “Es el Tiempo de Casanare, productivo, equitativo y sostenible” 2020-2023.

9.2 VIABILIDAD ADMINISTRATIVA

La viabilidad administrativa y de seguimiento del presente plan, cuenta con un equipo de funcionarios adscritos a la Secretaría de Educación del Departamento de Casanare en la dirección de calidad, quienes tienen en responsabilidad de la puesta en marcha, operativización, la supervisión, coordinación e interventora de todas las acciones y desarrollos del mismo. Los cuales están evidenciados de la siguiente forma:

- Supervisión PTFD: El director de calidad a quien por competencia corresponde direccionar la ejecución del plan.
- Apoyo a Supervisión PTFD: Eventualmente y conforme a la disponibilidad de los recursos tendría una consultoría contratada
- Coordinación PTFD: La ejecución del plan tendrá profesionales de apoyo según requerimiento y disponibilidad de recursos.
- Acompañamiento y Asesoría: conforme a requerimiento el cual se dará a través del Comité de Calidad de la Secretaría y de manera directa a través del Comité de Capacitación docente del departamento.

9.3 VIABILIDAD TECNICA

Un elemento importante para tener en cuenta en el PTFD son las necesidades de formación que tienen los docentes, según diagnóstico detectado mediante encuesta formulada por el equipo de trabajo de la Dirección de Calidad Educativa de la Secretaría de Educación, en los

69 Establecimientos Educativos del Departamento de Casanare, la cual fue formulada a un número de 69 rectores, así:

Tabla 29 Priorización de Necesidades de formación docente.

Seleccionar la alternativa que considere más conveniente para intensificar la formación docente en las Instituciones Educativas:	
A). Atendiendo los resultados de la consulta telefónica a rectores y directores de los establecimientos educativos oficiales realizada por la Dirección de Calidad de la Secretaría de Educación para implementar la estrategia de “Aprendizaje en Casa” , en las actuales circunstancias de aislamiento preventivo obligatorio.	
1. La evaluación formativa, sobre la que se adelantaron diplomados en el año inmediatamente anterior.	7
2. Elaboración de guías.	6
3. Uso de las TICS	5
4. Manejo de las plataformas virtuales	7
5. Ajuste curricular	2
Seleccionar y priorizar siete de los temas aquí relacionados (dar valoración de 1 a 7):	
B) Atendiendo las necesidades de formación que no alcanzaron los resultados esperados en el anterior PTFAD y se deben fortalecer en pro del mejoramiento de los procesos de la calidad educativa.	
6. Formación de talento humano de alto nivel, de maestría, en disciplinas aptas para el desarrollo del sector educativo y la región- en investigación e innovación educativa.	1
7. Fortalecimiento para el uso y adopción del Currículo sugerido de Inglés y los Derecho Básicos de Aprendizaje de Inglés, grados 6° a 11°.	7
8. Fortalecimiento de una segunda lengua, hacia el mejoramiento y desarrollo de competencias comunicativas en inglés de docentes.	6
9. Realizar procesos de formación a Docentes en transferencia de conocimientos a través de aplicaciones y contenidos digitales.	2
10. Realizar procesos de formación a Docentes en producción de medios de comunicación pedagógicos.	4
11. Formación de Docentes para formulación, construcción, ejecución, sistematización, seguimiento y socialización de experiencias pedagógicas significativas.	3
12. Formación a Directivos Docentes que permitan la transformación pedagógica e integral de las Instituciones educativas (Módulo 1 del programa RLT).	5

OBSERVACIONES: La ponderación indica el grado de valoración según la urgencia que se le da a la necesidad de formación docente, teniendo en cuenta que el rango más alto es la

priorización de la necesidad en formación según la herramienta aplicada en forma participativa a los docentes del Departamento de Casanare.

Relacione aquí, otros temas prioritarios que consideren en consenso son relevantes y aporta a los docentes en su proceso de formación, y puede generar impactos de transformación positiva del sector educativo para el periodo 2020-2023:

- *Legislación Laboral en tiempo de pandemia, liderazgo y emprendimiento, responsabilidades y ética docente.*
- *Evaluación, habilidades socioemocionales.*
- *Se considera importante la formación no solo a nivel de maestría si no de Doctorado*
- *Edumatica para docentes.*
- *Contenidos iniciales para la alternancia*
- *Capacitación a padres de familia y/o acudientes sobre las nuevas tecnologías y estrategias de formación de los estudiantes.*
- *Seguimiento y evaluación a los cursos que se realicen.*

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE

El control, el seguimiento y la evaluación periódica son tres aspectos indispensables a tener en cuenta para el desarrollo y el aseguramiento de la calidad en los procesos formativos; están contemplados en todas las normas relacionadas con el sistema de formación de docentes y directivos docentes. El Decreto 709 de 1996, aporta los criterios básicos de calidad que rigen los programas de cualificación, actualización y formación de docentes y directivos docentes y con fundamento en ello se han elaborado los criterios mínimos de calidad que deben presentar todos los programas de cualificación y formación dirigidos a los docentes del Departamento. Constituyen un proceso mediante el cual se compara lo obtenido con lo esperado, este proceso permite valorar el avance y los resultados del Plan Territorial de Formación Docente, a partir de evidencias que garanticen que las estrategias de formación planeadas y ofertadas a los docentes y directivos docentes, coadyuvan en el mejoramiento de la calidad de la educación.

- **Evaluación de producto:** se compara lo programado en el plan con los productos que generó el plan.
- **Evaluación de resultados:** Valora si los propósitos y fines planteados en el plan se han cumplido, relacionados con los beneficios alcanzados a corto plazo, en términos de haber modificado de alguna forma la situación existente antes de la ejecución del plan.

- **Evaluación de impacto:** para valorar los impactos del plan, se requiere que los indicadores den cuenta de los cambios individuales, grupales y de la sociedad en general, después de un tiempo de haber finalizado las actividades del plan.

En el proceso de evaluación del Plan Territorial de Formación Docente y de las actividades de formación dirigidas a docentes y directivos docentes, se tienen en cuenta los siguientes ámbitos:

1. Seguimiento y evaluación al Plan Territorial de Formación Docente.
2. Seguimientos y evaluación al Plan operativo de cada vigencia fiscal desde los programas de formación que se consideraron ofertar.

Acciones de seguimiento y evaluación a nivel de cumplimiento del Plan de Formación Docente:

Reuniones periódicas cada dos (2) meses y/o sesiones extraordinarias del CTFD para realizar el seguimiento y evaluación del Plan Territorial de Formación Docente: está dirigido a la identificación de los avances continuos (semestrales) del proceso de implementación del plan y el cumplimiento de las metas, el plan operativo, las actividades, los indicadores; se realizará con informes semestrales teniendo en cuenta las observaciones frente al cumplimiento de cada ítem.

Acciones de seguimiento y evaluación para los programas y procesos de formación:

La Secretaría de Educación a través de los interventores y supervisores de cada contrato y/o proyecto realizará acompañamiento y seguimiento a las instituciones de educación superior formadoras o a las entidades oferentes de cada programa de formación ofertado desde la Secretaria.

Toda propuesta de formación debe contemplar los siguientes criterios mínimos:

a) Criterios de presentación y calidad:

- Generalidades del curso
- Antecedentes
- Justificación
- Objetivos
- Referente conceptual
- Contenidos
- Medios educativos y materiales de apoyo
- Metodología
- Proceso de seguimiento y evaluación

- Cronograma
- Productos y resultados esperados: trabajo de campo, desarrollo en el aula, socialización del curso y certificación de la socialización en su I.E.
- Socialización de productos.
- Intensidad horaria
- Tiempo de vigencia del curso
- Población a la que va dirigida
- Especificar área o temática transversal que aborda

b) Criterios de Pertinencia

- Relacionados con la Política Nacional y regional.
- Aporte en términos de actualización disciplinar, pedagógica, axiológico, investigativa y científica.
- Pertinencia con las necesidades de las instituciones educativas y articulación al PEI y al contexto.
- Congruencia entre: Objetivos, contenidos, productos y resultados esperados y el tiempo de ejecución.
- Innovación y aporte en el campo del saber o disciplina en el que se suscribe.

c) Criterios de Calidad teórica y metodológica:

- Coherencia conceptual en torno a las temáticas.
- Relación epistemológica o didáctica del área con los lineamientos curriculares y estándares establecidos por el MEN.
- Referencias a autores, tendencias, conceptos actualizados y vigentes en el campo de conocimiento tratado.
- Estructura, métodos, medios, formas y técnicas de enseñanza y concibe diversas estrategias didácticas aplicables en el desarrollo del programa.
- El fortalecimiento de la actitud investigativa y creativa del docente.

d) Criterios de Seguimiento y evaluación de Logros y aprendizajes.

- Contemplar herramientas y procedimientos claros para realizar seguimiento, evaluación y acompañamiento permanente al proceso de aprendizaje.
- Evaluación diagnóstica o de entrada y de salida

- Establecer logros que están claramente concebidos a partir de los productos presentados por los educadores en el transcurso de la formación.
- Definir una estrategia práctica de aplicación en el aula o al quehacer institucional; el cual debe ser certificado por los rectores de cada Institución Educativa a las entidades formadoras.

e) Criterios de Aplicación para las Instituciones Educativas Formadoras.

Teniendo en cuenta el Decreto 709 de 1996, se plantea que las Instituciones Formadoras deben cumplir con los siguientes requisitos y criterios de calidad:

- Universidades con acreditación de alta calidad y de reconocida trayectoria en procesos de formación.
- Organismos o instituciones de carácter académico y científico dedicados a la investigación educativa, legalmente reconocidos previo convenio, tutoría y aval de una institución de educación superior con alta acreditación en educación.
- Si se trata de programas de formación dirigidos a los educadores que se desempeñan en el nivel de preescolar y en el ciclo de educación básica primaria; las propuestas pueden ser presentada y/o avalada por la Escuela Normal Superior del Departamento de Casanare en convenio suscrito con una institución de educación superior de reconocida trayectoria en educación y acreditación de alta calidad.
- Que las universidades envíen listados de los docentes que cursen y aprueben los programas de formación a todas y cada una de las oficinas de escalafón docente de las entidades territoriales certificadas en educación, como medio de verificación y control, pero esto sin eximir la certificación individual a cada maestro.
- En todo caso el plan territorial de formación docente debe atender a los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación nacional, y responder al logro de los objetivos generales del Plan de Desarrollo Departamental.

f) Criterios de formadores que ejecutan la propuesta

El docente debe ser del área a capacitar y debe cumplir con requisitos básicos y verificables en su hoja de vida:

- Nivel de formación: los profesionales en sus hojas de vida deben certificar por lo menos especialización en áreas referentes a la capacitación; en el caso de expertos que no tengan título deberá tener un aval específico de la Institución de Educación Superior y del Comité.
- Producción Intelectual: Publicaciones y participación en eventos académicos como ponente.



- Experiencia profesional: Asesorías y consultorías o Experiencia docente.
- Producción investigativa: Proyectos de investigación educativa -Pertenencia a grupos académicos o redes de investigación.

g) Criterios de los evaluadores

- Nivel de formación: Especialización –Maestría- Doctorado
- Producción Intelectual: Publicaciones -participación en eventos académicos como ponente.
- Experiencia profesional: Asesorías y consultorías-Experiencia docente
- Producción investigativa: Proyectos de investigación educativa -Pertenencia a grupos académicos o redes de investigación.

10.1 SEGUIMIENTO Y EVALUACION

El seguimiento y evaluación del presente plan de formación se hará de acuerdo a lo estipulado en los planes de mejoramiento, o en su efecto conforme a lo establecido cada tres meses.

Las anteriores herramientas permitirán realizar un avance actualizado, con coherencia y pertenencia en la información del avance del plan territorial de formación docente.

10.2 PERCEPCIÓN DE ACTORES

Todos los procesos de formación en la secretaria de Educación de Casanare se valoran y registran en instrumentos que permiten dar cuenta de indicadores, impactos y acciones de mejoramiento.

10.3 CONTROL DE ASISTENCIA CON ENFOQUE DIFERENCIAL

La secretaria de Educación del Departamento de Casanare de acuerdo con el sistema de gestión de calidad registra la asistencia de los participantes a todos los eventos de formación ello permite la identificación, el número de cedula, la procedencia, teléfono, zona, enfoque de género, enfoque diferencial y grupo etario.

10.4 SEGUIMIENTO Y EVALUACION

La secretaria de educación de Casanare de acuerdo con la política de calidad y el sistema, realiza evaluación y seguimiento a los procesos de formación. En este instrumento se recogen



los desarrollos académicos y curriculares, los impactos, las sugerencias y recomendaciones para futuras acciones.

10.5 EVALUACION EVENTOS DE CAPACITACION

La Secretaría de Educación del Departamento de Casanare consciente de la importancia de hacer seguimiento y evaluar los procesos formativos dentro del plan territorial de formación docente, busca analizar el grado de los conocimientos adquiridos por los docentes en la capacitación e ir verificando si se dan cambios en las prácticas pedagógicas y en el desarrollo de competencias de los estudiantes. Estos instrumentos son aplicados a los docentes participantes de los programas de formación recibidos, a fin de que éstos no se constituyan en un activismo sin sentido.

10.6 ENCUESTA DE SATISFACCION DEL BIEN / PRODUCTO / SERVICIO

La Secretaría de Educación del Departamento de Casanare consciente de la importancia de hacer seguimiento y evaluar los productos y servicios, busca analizar el grado de satisfacción de los docentes en la capacitación.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

MEN, Guía No. 34 Autoevaluación institucional.

MEN, Decreto 0709 de 17 de Abril de 1996

Autoevaluaciones Institucionales Instituciones Educativas, 2019.

SEM, Plan Sectorial de Educación.

Plan Nacional de desarrollo 2018 -2022


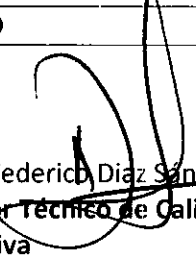
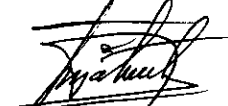
Plan de desarrollo Departamental 2020-2023.

Evaluación de desempeño, 2019.

Análisis resultados Pruebas Saber, 2019.

MEN, Ley General de Educación.

CONTROL DE CAMBIOS

ELABORO	REVISO	APROBO
 Edelmy Garzon Plazas Profesional de Apoyo Dirección Técnica de Calidad Educativa	 David Federico Diaz Sanchez Director Técnico de Calidad Educativa	 Elisabeth Ojeda Rodríguez Secretaria de Educación de Casanare

Versión	Fecha	Motivo de cambio	Descripción del cambio
1	08/09/2021	Creación	Plan Territorial de Formación Docente 2020-2023
2	29/10/2021	Actualización y aprobación.	Plan Territorial de Formación Docente 2020-2023