



COMITÉ TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE 2020-2023

[DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA]

El documento es la cartografía de las necesidades de formación de los docentes y directivos docentes en el Departamento del Valle del Cauca. Se realizaron mesas de discusión con los actores y se identificaron los ejes para la política pública



Departamento del Valle del Cauca
GOBERNACIÓN

Secretaría de Educación Departamental
Subsecretaría de Calidad

**COMITÉ TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE
DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA
2020-2023**

Santiago de Cali, diciembre de 2019

Clara Luz Roldan
Gobernadora del Valle del Cauca
Mariluz Zuluaga Santa
Secretaria de Educación Departamental
Ana Milena Ortiz Sánchez
Subsecretaria de Calidad Educativa
Consuelo Montoya Toro
Asesora- Coordinadora Formación Docente
Armando Zambrano Leal
Asesor Pedagógico

Integrantes Comité Territorial de Formación Docente

Universidad del Valle. IEP
Universidad Santiago de Cali-Facultad de Educación
Universidad Católica-Facultad de Educación
Universidad Autónoma de Occidente
Universidad San Buenaventura-Facultad de Educación
Instituto de Bellas Artes
Escuela Normal Superior "Jorge Isaacs" Roldanillo

TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN	8
1. Contexto educativo	10
1.1 Matrícula.	11
1.2 Matrícula neta	12
1.3 Matrícula General, sector y Zona	12
1.4 Cobertura bruta	12
1.5 Cobertura neta.....	13
1.6 Pruebas Saber.....	13
2. Formación docente: elementos conceptuales.....	16
3. Formación docente: referentes normativos.....	17
4. La formación docente entre 2016-2019	18
5. Caracterización del nivel de formación de los docentes del Departamento del Valle del Cauca – 2016	20
5.1. Información General	20
5.2. Nivel educativo Directivos Docentes	23
5.3. Nivel educativo por Docentes de Aula	25
5.4. Nivel Educativo por Docente Tutor	28
5.5. Nivel Educativo por Docente de Apoyo.....	28
5.6. Nivel Educativo por Docente Orientador	28
5.7. Información por Docentes de inglés.....	32
6. Antecedentes del Comité Territorial de Formación Docente del Departamento del Valle del Cauca 2016-2020.....	34
7. Comité Territorial de Formación Docente del Valle del Cauca 2016-2020	36
8. Construcción, Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del PTFD 2016-2020	38
9. Campos, Dimensiones y Líneas del Plan Territorial de Formación Docente del Valle del Cauca 2016-2020.....	41
9.1. Campo Personal Social	42
9.2. Campo Pedagógico	43
9.3. Campo Administrativo.....	45
10. Lineamientos generales y Ejes propuestos para la construcción de Política pública de Formación Docente en el Valle del Cauca	47
10.1. Eje 1. Naturaleza de la formación docente	47
10.2. Eje 2. Oferta y pertinencia	47

10.3.	Eje 3. Nuevas Demandas en la formación Docente	48
10.4.	Eje 4. Transformación de las prácticas pedagógicas	48
10.5.	Eje 5. La planeación, gestión, ejecución y rendición de cuentas.....	48
10.6.	Eje 6. Recursos y medios digitales	48
10.8.	Eje 8. Internacionalización de la formación docente	49
10.9.	Eje 9: Investigación y redes de saber	49
11.	Sistematización Mesas de Concertación Plan Territorial de Formación Docente 2018-2019.....	50
11.1.	Construcción de una política de formación docente para el Valle del Cauca	50
11.2.	Conclusiones	62
12.	Formación de Alto Nivel.....	62
13.	Ajustes y Seguimientos al Plan Territorial de Formación Docente 2019-2020	64
13.1.	Mesa de Trabajo 1. Naturaleza de la Formación Docente	65
13.2.	Mesa de Trabajo 2. Oferta formativa, características, coherencia y pertinencia	66
13.3.	Mesa de Trabajo 3. Nuevas demandas en la formación docente	67
13.4.	Mesa de Trabajo 4. Transformación de las prácticas pedagógicas ...	69
13.5.	Mesa de Trabajo 5. Planeación, gestión y ejecución de la formación docente y rendición de cuentas.....	72
13.6.	Mesa de Trabajo 6. Recursos y medios digitales en los procesos de formación docente	74
13.7.	Mesa de Trabajo 7. Financiamiento de la formación docente	75
13.8.	Mesa de Trabajo 8. Internacionalización de la formación docente	77
9.9	Mesa de Trabajo 9. Investigación y redes de saber	78
10.	Referencias Bibliográficas	80

ÍNDICE DE TABLAS E IMÁGENES

Tabla 1 Matrícula Bruta. Fuente Diagnóstico sector educativo SIMAT-SED.....	11
Tabla 2. Matrícula Neta. Fuente: Diagnóstico del sector educativo Valle del Cauca. SIMAT-SED.....	12
Tabla 3 Matrícula General. Fuente: Diagnóstico del sector educativo Valle del Cauca. SIMAT-SED	12
Tabla 4 Cobertura Bruta. Fuente: Diagnóstico del sector educativo Valle del Cauca. SIMAT-SED.....	13
Tabla 5 Cobertura Neta. Fuente: Diagnóstico del sector educativo Valle del Cauca. SIMAT-SED.....	13
Tabla 6. Información Docentes de Aula por área del conocimiento.....	25
Tabla 7. Nivel Educativo Docentes de Aula Departamento del Valle del Cauca	26
Tabla 8. Conformación Comité Territorial Formación Docente Valle del Cauca 2016-2020	37
Tabla 9. Cronograma y Acciones Comité Territorial de Formación Docente 2016-2020 ...	39
Tabla 10. Líneas para el Plan Territorial de Formación Docente –PTFD- 2016-2020	41
Tabla 11. Campos y Dimensiones del PTFD 2016-2020	42
Tabla 12. Acciones PTFD Campo Personal-Social/Dimensión Ética-Estética	42
Tabla 13. Acciones PTFD Campo Personal-Social/Dimensión Ética-Estética	42
Tabla 14. Acciones PTFD Campo Personal-Social/ Dimensión Relacional	43
Tabla 15. Acciones PTFD Campo Personal-Social/ Dimensión Relacional	43
Tabla 16. Acciones PTFD Campo Personal-Social / Dimensión Curricular.....	43
Tabla 17. Acciones PTFD Campo Personal-Social/ Dimensión Organizacional	43
Tabla 18. Acciones PTFD Campo Pedagógico/Dimensión Ética-Estética	43
Tabla 19. Acciones PTFD Campo Pedagógico/ Dimensión Relacional.....	44
Tabla 20. Acciones PTFD Campo Pedagógico/ Dimensión Relacional.....	44
Tabla 21. Acciones PTFD Campo Pedagógico/ Dimensión Curricular	44
Tabla 22. Acciones PTFD Campo Pedagógico/ Dimensión curricular	44
Tabla 23. Acciones PTFD Campo Pedagógico/ Dimensión Curricular	45
Tabla 24. Acciones PTFD Campo Pedagógico/ Dimensión Organizacional	45
Tabla 25. Acciones PTFD Campo Administrativo/ Dimensión Ética-Estética.....	45
Tabla 26. Acciones PTFD Campo Administrativo/ Dimensión Relacional	45
Tabla 27. Acciones PTFD Campo Administrativo/ Dimensión Relacional	46
Tabla 28. Acciones PTFD Campo Administrativo/ Dimensión Curricular	46
Tabla 29. Acciones PTFD Campo Administrativo/ Dimensión Curricular	46
Tabla 30. Acciones PTFD Campo Administrativo/ Dimensión Organizacional.....	46
Tabla 31. Acciones PTFD Campo Administrativo/ Dimensión Organizacional.....	46

ÍNDICE DE IMÁGENES

Imagen 1. Información General Educadores	22
Imagen 2. Nivel educativo Directivos Docentes.....	24
Imagen 3. Nivel educativo Docentes de Aula	27
Imagen 4. Nivel educativo docente tutor Valle del Cauca.....	29
Imagen 5. Nivel Educativo Docentes de Apoyo Valle del Cauca	30
Imagen 6. Nivel Educativo Docente Orientador	31
Imagen 7 Docentes Inglés Valle del Cauca.....	32
Imagen 8. Nivel de Inglés docentes de inglés Valle del Cauca.....	32
Imagen 9. Nivel de educación docentes de inglés Valle del Cauca	33

PRESENTACIÓN

En el marco de las políticas públicas de educación, la formación de los docentes es uno de los ejes fundamentales como mecanismo para el mejoramiento y fortalecimiento de la calidad de la educación. En el documento *Sistema colombiano de formación docente y lineamientos de política*, elaborado por el MEN y editado en 2014, se señala que la coordinación de “acciones en la formación de los educadores, para desarrollar o fortalecer sus competencias profesionales, actualizar y profundizar sus conocimientos, crecer en lo personal y mejorar su desempeño y su clima institucional” (MEN: 2014, 7) es el camino para mejorar la calidad de la educación preescolar, básica y media y de la educación superior.

El Comité Territorial de Formación Docente –CTFD-, es el espacio que cada secretaría de educación crea para coordinar las acciones pertinentes para la formación de docentes. Este espacio se constituye en un escenario de participación de diferentes referentes educativos que aportan, a partir de su experiencia y saber en la formación de formadores, las directrices para la creación de las líneas de política pública acordes con la realidad de cada territorio. En este sentido, el documento contiene todos los insumos hacia la política de formación docente en el Departamento del Valle del Cauca.

El documento presenta las acciones realizadas por el Comité Territorial de Formación Docente del Departamento del Valle del Cauca en el cuatrienio 2016-2019. Se parte de la caracterización del nivel de formación de los docentes y directivos docentes del Departamento, tomando como referencia el estudio aportado por el MEN en 2016. Se presentan los antecedentes y conformación del CTFD del Departamento y se ilustra la construcción, formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Territorial de Formación Docente desarrollado en tres fases a lo largo del período 2016-2019. Se desglosan los campos, dimensiones y líneas del Plan Territorial de Formación Docente con las acciones desarrolladas por los participantes del Comité en la fase de construcción y formulación. Se presentan los Lineamientos Generales que configuran una propuesta de 9 ejes para la Política de Formación de Docentes.

En la sección 7 se presenta la sistematización de las mesas de concertación realizadas en el año 2018 en los municipios de Buga, Cartago y Cali, reunidas con el fin de generar debates, reflexiones y consensos, en torno a los 9 ejes que se presentan en los lineamientos, que pudieran enriquecer el Plan Territorial de Formación Docente y poner los cimientos para una eventual política pública regional de formación docente. En la siguiente sección se expone el programa de formación de alto nivel, propuesto desde la Gobernación del Valle de Cauca, como parte del sistema de formación de docentes del Departamento. En la sección 9 se presentan las mesas de concertación realizadas en el 2019 en Buenaventura, Buga, Cartago y Cali y cuya finalidad fue recoger de nuevo las voces de los docentes y directivos docentes de los municipios no certificados del Valle del Cauca, después del informe que se les presenta con los resultados de las mesas de concertación realizadas en 2018. La participación en estas mesas resultó pertinente para realizar los ajustes

necesarios a los lineamientos de la política pública de formación de docentes. Estos ajustes se hacen necesarios, pues en el ejercicio de las discusiones en las mesas de concertación se reconoció que la formación docente en el departamento tiene como características la dispersión, repetición, poca sistematicidad y rapidez con que se imparten los contenidos. Es tarea del Comité Territorial de Formación Docente unir todo el componente de formación como eje transversal, teniendo como horizonte la calidad, pertinencia y continuidad de los procesos formativos de los educadores del departamento.

1. Contexto educativo

El Valle del Cauca está dividido política y administrativamente en 42 municipios, 8 certificados y 34 no certificados. Nuestra población es diversa desde el punto de vista étnico, cifras del DANE señalan: sin pertenencia étnica (72,23%), negro, mulato, afrodescendiente (27,21%), indígenas (0,54%) y gitanos (0,02%).

La Entidad Territorial Certificada Valle del Cauca cuenta con 149 instituciones educativas oficiales, de las cuales 127 están ubicadas en zona rural (85.2 %) y de estas, 50 tienen especialidad técnica agropecuaria, agroindustrial y agroambiental. La cobertura total atendida en la ETC Valle del Cauca es de 133.493 estudiantes (fuente SIMAT con corte al 30 de septiembre de 2018)

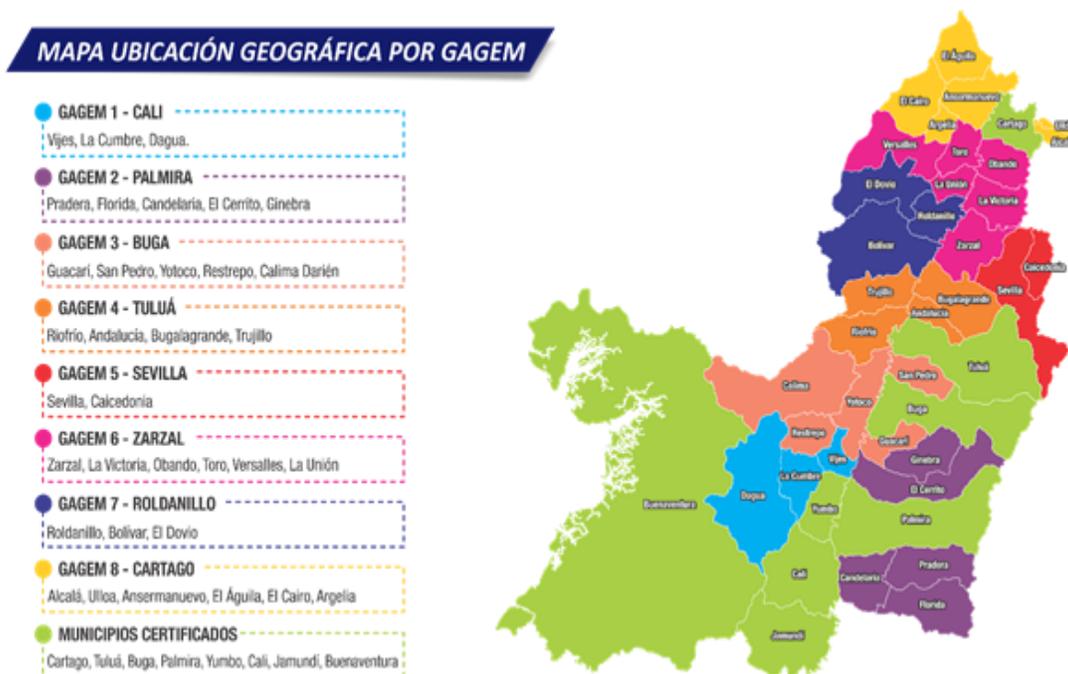


Ilustración 1. Mapa ubicación Geográfica por GAGEM (Grupo de Apoyo a la Gestión Educativa Municipal)

Las Instituciones Educativas de los municipios no certificados, se han beneficiado en los últimos años por un incremento en la inversión de recursos económicos, técnicos y humanos para el mejoramiento de la calidad y cobertura educativa, los resultados obtenidos y el posicionamiento del Valle en los últimos años así lo demuestran; no obstante, es necesario seguir avanzando.

Acorde a la visión de la Secretaría de Educación Departamental del Valle del Cauca de ser en el 2032 líder en cobertura y calidad en educación para los vallecaucanos, con pertinencia en las subregiones, permitiendo tener un recurso humano capaz de responder a las necesidades locales y globales que genere transformaciones en el entorno social,

económico, cultural y ambiental, como agentes productivos, formados y con oportunidades para el desarrollo pleno de sus competencias en el marco de una sociedad con igualdad de oportunidades, nos lleva a plantear que el próximo gobierno del Valle del Cauca requiere continuar fortalecer la calidad y la cobertura educativa con el fin de potenciar el posicionamiento de nuestro departamento en el concierto regional, nacional y global.

La educación que requieren los vallecaucanos en el contexto de los elementos que configuran el derecho a la educación, los retos de la Colombia del Pos-Acuerdo y la sociedad globalizada e interconectada del siglo XXI, nos plantea desde la administración pública una dirección Clara: garantizar, como lo dispone la Constitución Nacional en el artículo 67, que la educación es un derecho de la persona y un servicio público con función social en el marco de un estado social de derecho, con un enfoque propio de territorio, vinculando al medio ambiente como fuente de riqueza y prosperidad, para abrir paso a una visión multisectorial en la que acciones articuladas conduzcan a políticas públicas que generen mayor desarrollo traducido en cambios socioeconómicos, ambientales y culturales que permitan el logro de “Una Mejor Educación para el Desarrollo económico, social y humano en el Valle del Cauca” que responda a los desafíos de nuestra región, del país y del mundo actual.

1.1 Matrícula.

De acuerdo con los datos del diagnóstico estratégico del sector educativo del Valle del Cauca (2019), la matrícula bruta de los planteles oficiales y no oficiales registró el siguiente comportamiento entre el año 2016 y 2019: decrecimiento en todos los niveles y un aumento en la matrícula bruta en la educación de adultos.

Tabla 1 Matrícula Bruta. Fuente Diagnóstico sector educativo SIMAT-SED

NIVELES		MATRÍCULA BRUTA							
		2016		2017		2018		2019	
		Oficial	No Oficial	Oficial	No Oficial	Oficial	No Oficial	Oficial	No Oficial
PRE ESCOLAR	Pre-Jardín	0	523	0	501	0	572	0	582
	Jardín	0	875	0	1.072	0	924	0	942
	Transición	8.745	1.466	8.928	1.703	8.819	1.663	8.483	1.687
BÁSICA	Primaria y Aceleración	58.276	8.094	54.494	8.240	52.215	8.447	50.581	8.613
	Secundaria	46.772	3.815	47.117	3.957	46.462	4.319	46.030	4.672
Media		15.605	1.452	15.516	1.280	15.420	1.258	15.586	1.448
Ciclos Complementarios		450	0	438	0	389	0	418	0
SUBTOTAL		129.848	16.225	126.493	16.753	123.305	17.183	121.098	17.944
Ciclos Adultos		9.523	1.042	11.174	878	10.788	1.514	10.348	1.555
MATRÍCULA POR SECTOR		139.371	17.267	137.667	17.631	134.093	18.697	131.446	19.499
MATRÍCULA VALLE ETC		156.638		155.298		152.790		150.945	

1.2 Matrícula neta

Los datos que presenta el diagnóstico del sector de la educación en el departamento del Valle de Cauca muestra, entre los años 2016-2019, para el sector oficial, un aumento en la matrícula neta en transición, en primaria, secundaria y media.

NIVELES		MATRÍCULA NETA							
		2016		2017		2018		2019	
		Oficial	No Oficial	Oficial	No Oficial	Oficial	No Oficial	Oficial	No Oficial
PRE ESCOLAR	Pre-Jardín	0	366	0	379	0	419	0	401
	Jardín	0	657	0	85	0	741	0	750
	Transición	1.093	6.721	1.334	6.661	1.304	6.694	1.351	6.678
BÁSICA	Primaria	7.351	46.719	7.582	44.648	7.774	43.249	7.994	42.323
	Secundaria	3.175	34.113	3.335	34.822	3.636	34.734	3.949	34.427
Media		950	8.790	801	8.721	812	8.803	969	9.014
MATRÍCULA POR SECTOR		12.569	97.366	13.052	95.316	13.526	94.640	14.263	93.593
MATRÍCULA VALLE ETC		109.935		108.368		108.166		107.856	

Tabla 2. Matrícula Neta. Fuente: Diagnóstico del sector educativo Valle del Cauca. SIMAT-SED

1.3 Matrícula General, sector y Zona

El comparativo entre sector y zona (rural y urbana) la matrícula general entre los años 2016 y 2019 muestra mayor concentración en lo urbano que en lo rural.

SECTOR / ZONA	2016		2017		2018		2019	
	RURAL	URBANA	RURAL	URBANA	RURAL	URBANA	RURAL	URBANA
NO OFICIAL	4.918	12.349	4.464	13.167	4.497	14.200	5.197	14.302
OFICIAL	59.485	79.886	59.415	78.252	57.697	76.396	56.279	75.167
SUBTOTAL	64.403	92.235	59.415	78.252	57.697	76.396	61.476	89.469
TOTAL	156.638		137.667		134.093		150.945	

Tabla 3 Matrícula General. Fuente: Diagnóstico del sector educativo Valle del Cauca. SIMAT-SED

1.4 Cobertura bruta

El informe de diagnóstico del sector de la educación en el Departamento define la cobertura bruta como la relación porcentual entre los estudiantes matriculados en un nivel de enseñanza específico, independiente de la edad que tengan y el total de población en el rango de edad teórico correspondiente a dicho nivel. Entre los años 2016 y 2019 este

tipo de matrícula aumentó en la secundaria y la media, pero decreció en transición y primaria.

Nivel	2016	2017	2018	2019
Transición	64,36%	65,8%	53,2%	62,4%
Primaria	73,65%	68,9%	68,6%	64,1%
Secundaria	89,63%	91,3%	90,7%	90,4%
Media	58,59%	59,8%	60,3%	61,2%

Tabla 4 Cobertura Bruta. Fuente: Diagnóstico del sector educativo Valle del Cauca. SIMAT-SED

1.5 Cobertura neta

En el mismo informe, la tasa de cobertura neta se define como como la relación entre estudiantes matriculados en un nivel educativo que tienen la edad adecuada para cursarlo, y el total de la población en el rango de edad apropiado para dicho nivel. Entre los años 2016 y 2019 se presentó un aumento en la secundaria y en la media. En transición y educación primaria hubo un decrecimiento.

	2016	2017	2018	2019
TRANSICIÓN	49,47%	49,1%	40,4%	49,2%
PRIMARIA	59,05%	56,5%	56,9%	53,6%
SECUNDARIA	65,37%	67,5%	67,8%	67,6%
MEDIA	33,00%	33,6%	34,4%	35,4%

Tabla 5 Cobertura Neta. Fuente: Diagnóstico del sector educativo Valle del Cauca. SIMAT-SED

1.6 Pruebas Saber

Al inicio del periodo de gobierno (2016), los estudiantes del grado 11 del departamento del Valle del Cauca presentaban bajos índices de dominio de las competencias en las áreas fundamentales. Los resultados reflejaban un menor dominio respecto del promedio nacional.

Lectura crítica. En el año 2015, los estudiantes del departamento del Valle del Cauca del grado once tenían evidentes deficiencias en el dominio de la lectura crítica. Mientras a nivel nacional el promedio de dominio de las competencias lectoras se ubicaba en 51 puntos, en el departamento fue de 49. Para el año 2018, en el grado 11, los estudiantes del departamento, en promedio, lograron obtener 52 puntos lo que mostró una mejoría sustancial.

Matemáticas. Mientras en el 2016, los estudiantes dominaban en 49 puntos en promedio las competencias en matemáticas, en el 2018 este mismo promedio se mantuvo.

Ciencias sociales. En el 2016, los estudiantes del departamento obtuvieron 49 puntos en el dominio de las competencias y en el 2018 disminuyó a 47 puntos. Este comportamiento se presentó a nivel nacional y obedece a diferentes factores, entre

ellos a los cambios en las pruebas, el debate entre la enseñanza de la Historia y las Ciencias Sociales, etc.

Ciencias Naturales. En el 2016, los estudiantes del departamento tuvieron, en promedio, 49 puntos en el dominio de las competencias en esta área y se mantuvo el mismo resultado en el 2018. El Departamento estaba por debajo de la media nacional (51 puntos).

Inglés. En el 2016 los estudiantes del departamento del Valle del Cauca presentaron un promedio de 48 puntos en el dominio de las competencias en esta área y en el 2018 aumentó a 49.

En el periodo de gobierno, gracias a la estrategia integrada de proyectos, se evidenció una mejoría en lectura crítica e inglés y se mantuvo el resultado en las áreas de matemáticas y ciencias naturales. El área de ciencias sociales, a nivel nacional y departamental, presentó un pequeño descenso. En general, el comportamiento de los resultados es positivo toda vez que para mantener el promedio o mejorarlo se requiere de grandes inversiones y de proyectos focalizados en el aprendizaje y la enseñanza.

ISCE. Como se sabe, el Índice Sintético de la Calidad Educativa permite conocer el trabajo de las Instituciones Educativas en lo referente al estado en que se encuentran y cómo mejorar. El ISCE mide, en una escala de 1 a 10 los resultados en: progreso, desempeño, eficacia y ambiente escolar. En el 2016, Las Instituciones Educativas Oficiales del departamento del Valle del Cauca presentaban el siguiente comportamiento:

Básica primaria: año 2015 un promedio de 4,75 puntos en el ISCE. Año 2016, un promedio en el 4,98. **Año 2018, un promedio de 5,36.** Es decir, el mejoramiento fue muy importante en este nivel de la educación pública oficial.

Básica Secundaria: Año 2015 un promedio de 4,55 puntos. Año 2016, un promedio de 4,62 y en el año 2018 el promedio fue de 5,14 puntos. Significa esto que la mejoría fue muy importante lo que permitió que 37 Instituciones Educativas Oficiales obtuvieran un puntaje por encima de 4 y un incremento de 7 instituciones con puntajes mayores a 7 puntos.

Media. Año 2015 un promedio de 4,86 puntos; año 2016, un promedio de 5,28 puntos y en el año 2018 el promedio fue de 5,22 puntos. En el periodo que va de 2016 a 2019 cuatro instituciones menos estuvieron por encima de 4 puntos y 5 instituciones obtuvieron 7 puntos en el ISCE.

Índice de clasificación de planteles. Los esfuerzos realizados, a través de los proyectos integrados, permitieron que los planteles tuvieran una mejoría. Mientras en el año 2015, el Departamento del Valle del Cauca tenía 105 Instituciones Educativas Oficiales situadas en los niveles D y C., en el año 2018 se redujo a 94. Estas dos categorías, según el ICFES, muestran un deficiente y bajo desempeño. En la categoría B, es decir instituciones con un desempeño básico, se logró en el 2018 que 40 instituciones alcanzaran esta categoría mientras que en el 2015 sólo habían 27. En las categorías A y A+ correspondientes a niveles de desempeño alto y superior, el Departamento cuenta, en el 2018, con 9 IEO contra 3 Instituciones Educativas Oficiales categorizadas en A y 0 en A+ en el año 2015.

Este resultado refleja, en su conjunto una importante mejoría en su conjunto y señala los retos para hacer que más instituciones mejoren su clasificación y, por esta vía, los aprendizajes de los estudiantes. En definitiva, los resultados dejan ver una mejoría muy importante pues en el 2015 el Ente Territorial ocupaba el puesto 64 y en el 2018 se ubicó en el puesto 15 respecto del total de los ET

2. Formación docente: elementos conceptuales

La larga historia de la formación docente está aparejada con el desarrollo de los sistemas escolares. Diversas tipologías han sido construidas para habilitar más y mejor al profesorado. En la base, siempre se consideró que el docente debía poseer una sólida formación humanística, pedagógica y de métodos. Los principios humanísticos, en especial, lo referente a la autoformación definían un tipo de profesor clásico, gran conocedor de la filosofía, la poética, el arte, la literatura, griego y latín. A este tipo de formación se le agregó la psicología, pues fue esta ciencia la que abrió el espectro sobre la mente y los procesos de aprendizaje. Con la psicología, los profesores fueron conociendo las teorías del aprendizaje y las bases epistemológicas del conocimiento en el niño. Antes de finalizar el siglo XIX, la sociología vendría a fortalecer las capacidades profesionales del profesorado. La educación del niño era un asunto social y no puramente cognitivo. A la par, el conocimiento de la cultura en las arenas de la Antropología fue clave para un mayor conocimiento del niño, sus aprendizajes, su educación y formación. Estas tres ciencias jugaron un papel fundamental en la cualificación docente y se unieron a la filosofía y a la pedagogía. Esta última, considerada como la disciplina fundante de la profesión, permitió conocer los diversos enfoques, prácticas, teorías que los hombres de terreno fueron creando para explicar la educación del niño en la escuela.

Entre finales del siglo XIX e inicios del XX emergieron dos conceptos importantes para la formación de los docentes. De un lado, se comenzó hablar de la **educabilidad** como un principio ético y sobre el cual partió la convicción que todo sujeto independientemente de sus condiciones biológicas, psíquicas o físicas era educable. Este principio se nutre de la pedagogía médica y de la filosofía ilustrada. De otro lado, la **enseñabilidad** consideró que si todo sujeto era educable entonces todo saber era enseñable. Con este concepto tomó fuerza la potencia del saber enseñado como medio educador. Los docentes, en este sentido, eran filósofos y científicos -sociales o puros- pues su rol en la sociedad era crucial para enseñar los principios de las ciencias y transmitir los valores requeridos en la socialización del niño.

Entrado el siglo XX fue perfilándose un nuevo enfoque cuyo registro era más técnico que teórico. Fue hacia mediados del siglo que emergió la didáctica como una disciplina capaz de explicar los procesos del saber y sus mecanismos de transmisión y apropiación. Esta disciplina comenzó a ocuparse de los procesos y técnicas para el aprendizaje de los saberes de una disciplina. En este orden, aprender un saber escolar requería de teorías del aprendizaje y de procesos de comprensión de los saberes. Fue la didáctica quien mejor pudo elaborar las teorías para una enseñanza exitosa. Entre las teorías más nombradas se encuentra las situaciones didácticas de Guy Brousseau, la transposición didáctica cuyo creador fue Yves Chevalard. El conocimiento didáctico del contenido, teoría desarrollada por Shulman, ha encontrado un eco muy importante en nuestro sistema escolar. Más

reciente aún, la didáctica se nutre de la cognición y desarrolla perspectivas de enseñanza en clave de aprendizaje profundo.

Con los desarrollos, cambios y transformaciones de la sociedad, aparecerá un nuevo discurso sobre la formación docente. Este discurso parte del hecho que los aprendizajes son complejos y cambian producto de la revolución tecnológica. Esta perspectiva está aparejada con el nacimiento de la educación a lo largo de la vida y de conceptos como la flexibilidad, proyectos, eficacia, eficiencia, crédito, todos ellos forjados en el seno de la calidad. Desde finales de 1990 el nuevo discurso educativo gira entorno a dicho concepto y esto ha afectado considerablemente la formación del profesorado.

Lo anterior ha generado una tesis acogida por los expertos. Para muchos, la formación docente es la base de una educación de calidad. El saber docente sólido determina exitosos procesos de enseñanza y aprendizaje. En este sentido, la formación del profesorado es uno de los pilares en la transmisión del saber disciplinar. Como toda profesión, la docencia exige un proceso continuo de capacitación pues las realidades escolares son dinámicas, complejas, diversas. La institución educativa vive diversos procesos en su interior y diferentes prácticas la dinamizan. Entre los procesos más importantes está la enseñanza y el aprendizaje. Ha sido en este escenario donde ha emergido la perspectiva del Desarrollo Profesional Situado. Esto consiste en la construcción de conciencia del sujeto profesor por formarse cada vez, más y mejor. Es en este ámbito donde aparecerán las comunidades de aprendizaje como un factor de conciencia sobre la necesidad de formarse tanto en la práctica como en la teoría.

3. Formación docente: referentes normativos

Constitución Política. En el artículo 67, la Constitución establece que la Educación es un derecho de la persona y un servicio público con una función social que aporta de manera significativa en la dignificación del ser humano, la convivencia social, la justicia, la solidaridad, la participación democrática, el progreso y desarrollo económico de las comunidades. Además, plantea que es responsabilidad de la sociedad, la familia y el estado, velar por el ofrecimiento de una educación de calidad con equidad. Así mismo, en el artículo 68, determina que la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica.

Ley 115 de 1994 o Ley General de Educación. En el artículo 80, la Ley General de Educación ordena la creación de un Sistema Nacional de Evaluación con el fin de velar por la calidad de la educación, el cumplimiento de los fines de la educación y la mejor formación moral, intelectual y física de los estudiantes. Para ello es necesario evaluar la calidad de la enseñanza que se imparte, el desempeño profesional del docente y de los directivos docentes, los logros de los estudiantes, la eficacia de los métodos pedagógicos, la calidad de los textos y materiales empleados, la organización administrativa y física de las instituciones educativas y la eficiencia en la prestación del servicio. En el artículo 84, reitera la necesidad de que en todas las instituciones educativas se lleve a cabo al finalizar cada año lectivo

una evaluación de todo el personal docente y administrativo, de sus recursos pedagógicos y de su infraestructura física para propiciar el mejoramiento de la calidad educativa que se imparte. En el artículo 104, define al educador como el orientador de procesos formativos de aprendizaje y enseñanza, acorde con las expectativas sociales, culturales, éticas y morales de la familia y la sociedad.

En el artículo 110, dedicado al mejoramiento profesional, plantea que la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad moral, ética, pedagógica y profesional. Precisa que la responsabilidad de dicho mejoramiento será de los propios educadores, de la Nación, de las entidades territoriales y de las instituciones educativas. El artículo 111, establece que la formación de los educadores estará dirigida a su profesionalización, actualización, especialización y perfeccionamiento hasta los más altos niveles de postgrado. Se plantea la creación de los Comités de Capacitación de docentes bajo la dirección, de las respectivas Secretarías de Educación a las cuales se incorporarán representantes de diversos organismos del sector educativo.

Ley 715 de 2001. El artículo 5, establece que compete a la Nación definir y establecer las reglas y mecanismos generales para la evaluación y capacitación del personal docente y directivo docente. Otras normas complementan los tres referentes anteriores. Se trata de la Ley 30 de 1992, el Estatutos Docentes 2277 de 1979 y 1278 de 2002, el Decreto 1860 de agosto 3 de 1994, el Decreto 0709 de 1996: Por el cual se establece el reglamento general para el desarrollo de programas de formación de educadores y se crean condiciones para su mejoramiento profesional, el Decreto 0907 de 1996, la Ley de Infancia y adolescencia 1098 de 2006, la Política Pública de Primera Infancia - Ley 804 - Los Decretos de Normales recientes :4790 de 2008 - Decreto 2035 de 2005, el Decreto Departamental 2343 de 1996, 2085 de 2007, 2545 de 2007. - Decreto 5443 de junio de 2010. - Buscar normatividad alusiva Población inclusiva. - Ley 28 del 2006. - Ley 1014 de 2008 (emprendimiento) y, finalmente, el Plan Nacional Decenal de Educación 2016-2026 “El camino hacia la equidad y la Calidad”, en su reto número cuatro precisa la necesidad de definir una política pública de formación docente y establece unos desafíos estratégicos para lo lograrlo.

4. La formación docente entre 2016-2019

La formación de los directivos docentes y docentes en ejercicio fue una de las prioridades de la calidad educativa durante el periodo de gobierno. Esta prioridad partió del convencimiento de que más y mejor formación generan resultados óptimos en los procesos de gestión, pedagógicos, didácticos y de evaluación. Estos cuatro pilares son la base del buen funcionamiento de la Institución Escolar de ahí la necesidad de intervenir en su mejoramiento. Una buena gestión pedagógica y didáctica es la clave para que los estudiantes y la comunidad se vean beneficiados con mejores procesos de enseñanza, mayores aprendizajes, dominio efectivo de los saberes disciplinares, de la vida y procesos efectivos de convivencia pacífica. La formación de ciudadanos implica mejores procesos de reconocimiento de las diferencias en la institución educativa y, a la vez, docentes y directivos docentes

más y mejor cualificados. Así, entonces, para atender la formación de los directivos docentes y docentes en ejercicio se diseñó e implementó la estrategia “Formación docente para el mejoramiento de la calidad educativa” lo que permitió incidir positivamente en los procesos de enseñanza y aprendizaje y obtener mejores posicionamientos en la clasificación de las Instituciones educativas del Departamento.

En lo pedagógico, se focalizaron las estrategias de enseñanza, lectura de resultados Pruebas Saber, orientaciones para organizar los PEI, PEC, Modelo Pedagógico, Planes de Área, Planes de Aula, estrategias pedagógicas de los Proyectos Pedagógico Transversales y Proyectos Pedagógicos Productivos. En lo didáctico, el esfuerzo estuvo dirigido a una mejor comprensión de los aprendizajes en el aula a través de la formación en competencias básicas en las áreas fundamentales. En evaluación, profesores y directivos recibieron capacitación en el uso de los tipos de evaluación existentes y su impacto en la mejora de la enseñanza y los aprendizajes. Así mismo, se atendió a las Instituciones Educativas de acuerdo con su carácter y contexto, rural o urbano lo que permitió focalizar las acciones. En este sentido, la formación de los actores responsables de la educación escolar fue capacitados en currículos flexibles tal como lo establece la ley. Igualmente, las Escuelas Normales Superiores recibieron acompañamiento y asesoría durante el proceso de acreditación de los Programas Complementarios de Formación Docente y se vieron beneficiada con las acciones de la estrategia de formación.

Las diferentes acciones de formación estuvieron alineadas a lo dispuesto en la normatividad y en las orientaciones del Ministerio de Educación Nacional. Un ejemplo de ello lo encontramos en la Guía 34, en los resultados de las Pruebas Saber o en el Índice Sintético de Calidad Educativa. En general, las diferentes estrategias ministeriales apuntan a consolidar la calidad educativa sobre la base de una planificación organizada, sostenida, sensible, eficiente y eficaz asunto que fue acogido, implementado y desarrollado por la Subsecretaría de Calidad Educativa.

En el marco la estrategia de formación docente y directivos docentes, las Instituciones Educativas se vieron beneficiadas, a través de importantes proyectos, tales como: Educación Inicial, acompañamiento a las Escuelas Normales Superiores, Competencias Básicas y Ciudadanas, Emprendimiento, Educación Rural, Convivencia Escolar, Etnoeducación, Sistema Educativo Indígena propio, Cátedra Afrocolombiana, educación ambiental, gestión del riesgo, tecnología de la información y la comunicación, educación vial, metodologías flexibles, formación de alto nivel con maestrías y doctorados entre otros. Cada proyecto contó con acciones de cualificación tendientes a mejorar la calidad educativa en las 149 Instituciones Educativas de los municipios no certificados del Valle del Cauca. Así mismo, se implementó una ruta de formación en PEI para 60 Instituciones Educativas con más bajo logro y como complemento se desarrollaron los *cafés pedagógicos* en temas didácticos, aprendizajes y situaciones de aprendizaje. De igual manera, los directivos docentes y docentes en ejercicio se beneficiaron con la organización de foros y congresos; instancias estas de formación. En general, la estrategia fue una excelente iniciativa de calidad educativa y de esto dan cuenta los recursos financieros invertidos y los logros alcanzados.

5. Caracterización del nivel de formación de los docentes del Departamento del Valle del Cauca – 2016

Esta caracterización se basa en la información suministrada por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, cuyo objetivo es que la información le permita a las Secretarías de Educación del país generar comparaciones y tomar decisiones y acciones relativas al mejoramiento continuo de docentes y directivos. La información fue tomada del Sistema Humano con cohorte a noviembre de 2016. La información está contenida en siete secciones cuyas características son las siguientes:

1. **Informe General:** Información sobre el número de educadores por zona, estatuto, nivel de enseñanza, edad y nivel educativo aprobado. Esta información está a nivel nacional y por ETC.
2. **Directivos:** Información sobre el número de directivos docentes (coordinador, director rural y rector), de directores de núcleo, supervisores de educación, así como el nivel educativo de los mismos con respecto a la ETC y a nivel Nacional.
3. **Docente Aula:** Información sobre el número de docentes de aula por nivel de enseñanza, así como el nivel educativo de los mismos con respecto a la ETC y a nivel Nacional.
4. **Docente Tutor:** Información sobre el número de docentes tutores por nivel de enseñanza, así como el nivel educativo de los mismos con respecto a la ETC y a nivel Nacional.
5. **Docente Apoyo:** Se presenta información sobre el número de docentes de apoyo por nivel de enseñanza, así como el nivel educativo de los mismos con respecto a la ETC y a nivel Nacional.
6. **Docente Líder Apoyo:** Se presenta información sobre el número de docentes líderes de apoyo por nivel de enseñanza, así como el nivel educativo de los mismos con respecto a la ETC y a nivel Nacional.
7. **Docente Orientador:** Se presenta información sobre el número de docentes orientadores por nivel de enseñanza, así como el nivel educativo de los mismos con respecto a la ETC y a nivel Nacional.
8. **ISCE:** Muestra el Índice Sintético de Calidad Educativa de los años 2015 y 2016 (para los tres niveles), tanto a nivel territorial como Nacional.

Para la presente caracterización se tomarán las categorías presentadas por el MEN.

5.1. Información General

Tal como se señala en las gráficas (Ver Imagen 1), en el año 2016, el total de educadores de IEO en el Valle del Cauca era de 6.611, lo que representa un 2,03% del total de educadores de IEO del territorio nacional.

5.1.1. Educadores por Género

La gráfica 1 (Ver Imagen 1) informa que del total de educadores del Valle del Cauca el 67,42% son mujeres y el 32,58% pertenecen al género masculino.

5.1.2. Educadores por Zona

La gráfica 2 (Ver Imagen 1) establece que el 44,41% de los educadores se desempeñan en zona rural y el 52,94% en zona urbana.

5.1.3. Etnoeducadores

En la gráfica 3 (Ver Imagen 1) se puede observar que el 98,49% de los educadores no pertenecen a una etnia determinada; el 1,13% son afrodescendientes; el 0,35% de los educadores son indígenas y el 0,03% son raizales.

5.1.4. Educadores por Estatuto

La gráfica 4 (Ver Imagen 1) indica que en el 2016 el 51,10% de los docentes pertenecen al estatuto 1278 y el 48,84 al escalafón 2277; el 0,04% están vinculados por el Decreto 804.

5.1.5. Educadores por Nivel de Enseñanza

De la gráfica 5 (Ver Imagen 1) se infiere que el 43,37% de los educadores se desempeñan en la Básica Primaria; el 44,24 en la Básica Secundaria y Media, el 0,03% están adscritos en el ciclo complementario –Normales-; el 5,05 al Preescolar y el 7,31% son directivos docentes.

5.1.6. Educadores por tiempo de vinculación

La gráfica 6 (Ver Imagen 1) ilustra que el 39% llevan un tiempo de vinculación entre 0 y 10 años; el 28% entre 21 y 30 años; el 21% entre 31 y 40 años; el 10% entre 41 y 50 años y el 2% entre 51 y 60 años.

5.1.7. Educadores por rango de edad

La gráfica 7 (Ver Imagen 1) establece que el 6% de los educadores tienen entre 21 y 30 años de edad; el 20% entre 31 y 40 años; el 33% entre 41 y 50 años; el 34% entre 51 y 60 años y el 8% entre 61 y 70 años.

5.1.8. Educadores por nivel educativo aprobado

La gráfica 8 (Ver Imagen 1) establece que 1,35% de los docentes son bachilleres pedagógicos; 7,82% son normalistas superiores; 0,53% tienen otros bachilleratos; 22,85% poseen título de postgrado en educación; 5,1% han alcanzado título de postgrado en otras áreas; 8,5% son profesionales en otras áreas; 53,03% son profesionales o licenciados en educación; 0,02% no poseen título; 0,02 son técnicos o tecnólogos en educación y 0,67% son tecnólogos en otras áreas.

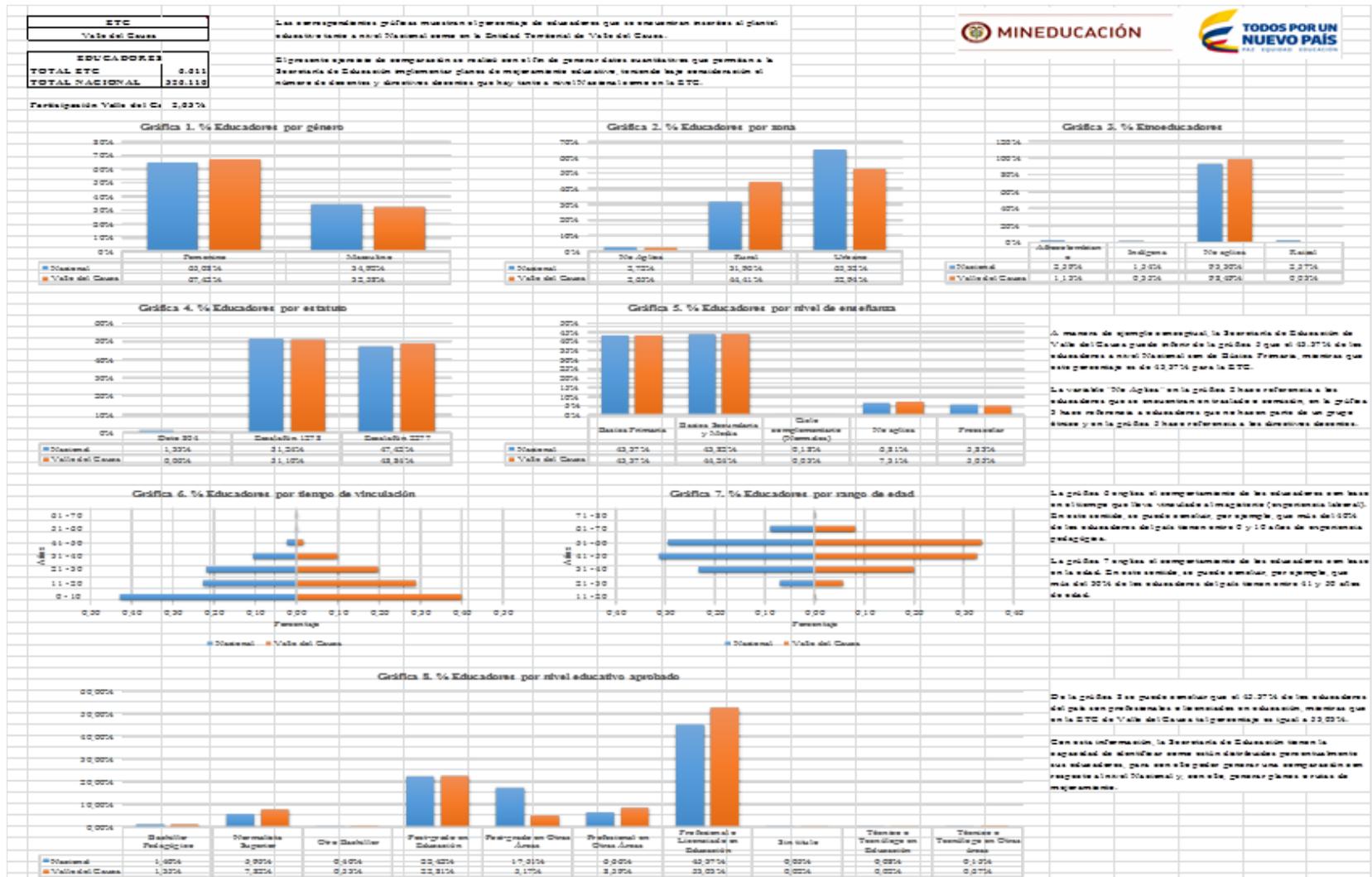


Imagen 1. Información General Educadores

5.2. Nivel educativo Directivos Docentes

En 2016 en el Valle del Cauca se cuenta con un total de 576 Directivos docentes para una participación nacional del 2, 79% (Ver Imagen 2).

Los 576 directivos docentes corresponden a los siguientes cargos:

13 supervisores; 143 rectores; 78 directores rurales; 28 directores de núcleo y 314 coordinadores.

5.2.1. Nivel educativo de los Directivos Docentes del Valle del Cauca

El gráfico 9 (Ver Imagen 2) establece que el nivel de los directivos docentes en el territorio es:

Bachiller pedagógico: 1 coordinador, 1 director rural. 4,51%

Normalista superior: 1 coordinador, 1 director rural. 0,52%

Otro bachiller: 1 coordinador. 0,35%

Postgrado en Educación: 166 coordinadores, 24 directores de núcleo, 25 directores rurales, 94 rectores, 12 supervisores de educación. 55,73%

Postgrado en otras áreas: 18 coordinadores, 8 rectores. 4,51%

Profesional en otras áreas: 14 coordinadores, 5 rectores. 3,30%

Profesional o licenciado en educación: 111 coordinadores, 4 directores de núcleo, 51 directores rurales, 36 rectores, 1 supervisor en educación. 35,24%

Sin título, técnico o tecnólogo en educación u otras áreas no hay ningún directivo docente. (Ver imagen 2).

Tabla 1.

Cargo	Valle del Cauca	Nacional
Coordinador	314	12.063
Director de Núcleo	28	612
Director Rural	78	1.520
Rector	143	6.227
Supervisor de Educación	12	252
SUBTOTAL	576	20.674

Participación Directivos Docentes 2,79%

Tabla 1. Muestra el número de educadores en puestos directivos tanto a nivel Nacional como en la ETC, con lo cual pueden compararse el estado la participación de los directivos docentes con respecto al Nacional.

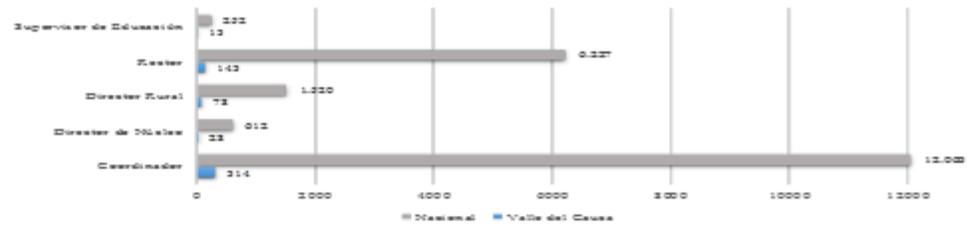


Gráfico 9. Nivel educativo de los directivos docentes en la ETC

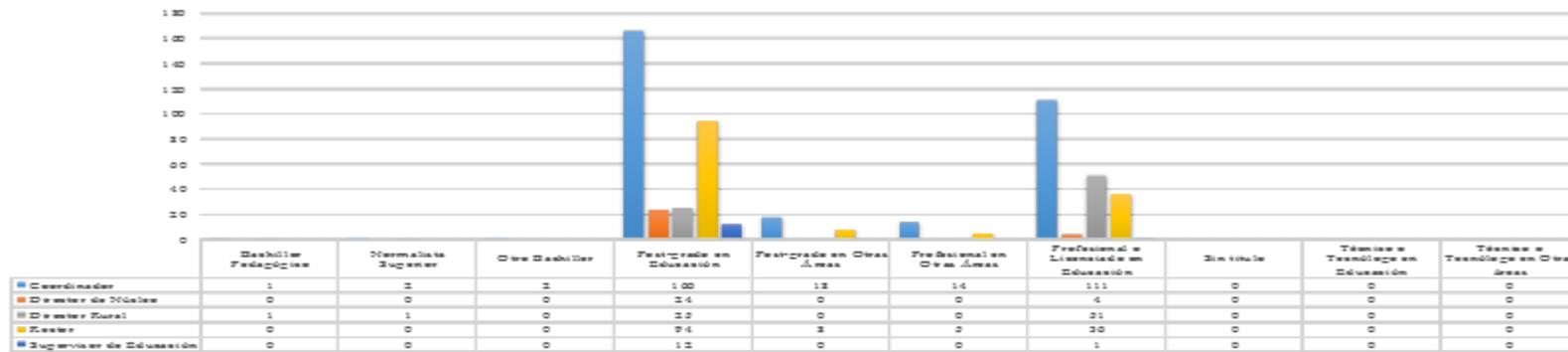
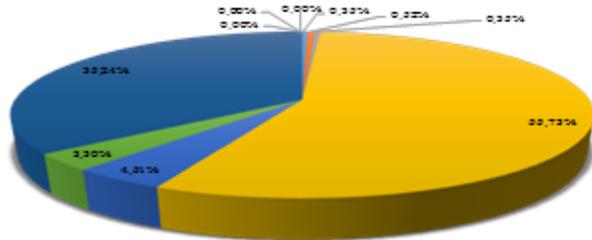
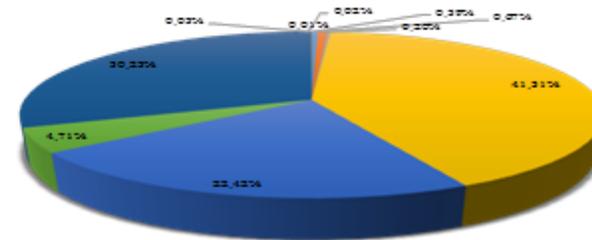


Gráfico 10. Participación del nivel educativo de los directivos docentes en la ETC



■ Bachiller Pedagógico ■ Normalista Superior
 ■ Ciclo Bachiller ■ Postgrado en Educación
 ■ Postgrado en Otras Áreas ■ Profesional en Otras Áreas
 ■ Pre-Nacional o Licenciado en Educación ■ En título
 ■ Técnico o Tecnólogo en Educación ■ Técnico o Tecnólogo en Otras Áreas

Gráfico 11. Participación del nivel educativo de los directivos docentes a nivel Nacional



■ Bachiller Pedagógico ■ Normalista Superior
 ■ Ciclo Bachiller ■ Postgrado en Educación
 ■ Postgrado en Otras Áreas ■ Profesional en Otras Áreas
 ■ Pre-Nacional o Licenciado en Educación ■ En título
 ■ Técnico o Tecnólogo en Educación ■ Técnico o Tecnólogo en Otras Áreas

Imagen 2. Nivel educativo Directivos Docentes

5.3. Nivel educativo por Docentes de Aula

En total el Valle del Cauca contaba en 2016 con 5791 docentes de aula, para una participación nacional del 1,96%.

La siguiente tabla ilustra la distribución de estos docentes con relación a las áreas:

Docente de Aula	Valle del Cauca	Nacional
Areas de Apoyo para Educación Especial.	4	2.485
Ciencias Económicas y Políticas	13	829
Ciencias Naturales	178	12.950
Ciencias Naturales Física	45	2.705
Ciencias Naturales Química	193	6.944
Ciencias sociales	338	18.140
Educ. Artística - Artes escénicas	1	369
Educ. Artística - Artes plásticas	56	3.835
Educ. Artística - Danzas	1	602
Educ. Artística - Música	16	1.380
Educ. Ética y Valores	61	2.340
Educ. Física, Recreación y Deporte	190	9.680
Educ. Religiosa	97	3.197
Filosofía	41	2.264
Humanidades y Lengua Castellana	396	19.030
Idioma Extranjero Francés	0	80
Idioma Extranjero Inglés	228	13.788
Matemáticas	460	22.023
No aplica	246	7.124
Preescolar	325	20.236
Primaria	2.702	135.323
Tecnología e Informática	200	9.776
SUBTOTAL	5.791	295.100

Tabla 6. Información Docentes de Aula por área del conocimiento

5.3.1. Nivel educativo de los docentes de aula en el Valle del Cauca

En la Tabla 2 y la imagen se puede observar el nivel educativo de los docentes de aula del Valle del Cauca en el 2016.

El nivel de estudios más destacado en todas las áreas es el de profesional o licenciado en educación con un 55,34%; , seguido por el 20,27% de postgrados en educación. El 8,5% son normalistas superiores, el 7,81% son profesionales en otras áreas y 5,27% tiene postgrado en otras áreas. (Ver imagen 3).

	Areas de Apoyo para Educación Especial.	Ciencias Económicas y Políticas	Ciencias Naturales	Ciencias Naturales Física	Ciencias Naturales Química	Ciencias sociales	Educ. Artística - Artes escénicas	Educ. Artística - Artes plásticas	Educ. Artística - Danzas	Educ. Artística - Música	Educ. Ética y Valores	Educ. Física, Recreación y Deporte	Educ. Religiosa	Filosofía	Humanidades y Lengua Castellana	Idioma Extranjero Francés	Idioma Extranjero Inglés	Matemáticas	No aplica	Preescolar	Primaria	Tecnología e Informática
■ Bachiller Pedagógico	0	0	3	0	1	3	0	0	0	1	2	3	2	0	0	0	0	2	2	3	63	2
■ Normalista Superior	0	0	4	0	3	4	0	2	0	0	2	0	1	0	0	0	1	4	10	14	439	8
■ Otro Bachiller	0	0	0	0	2	3	0	1	0	0	0	0	1	1	3	0	0	2	0	0	17	1
■ Post-grado en Educación	2	3	42	13	36	86	0	7	0	0	14	27	24	11	101	0	39	83	38	87	525	36
■ Post-grado en Otras Áreas	0	1	13	1	11	17	0	4	0	1	2	8	5	2	18	0	12	26	8	22	124	30
■ Profesional en Otras Áreas	1	6	38	11	36	20	1	5	0	0	7	18	1	1	6	0	1	100	96	1	46	57
■ Profesional o Licenciado en Educación	1	3	78	20	103	205	0	37	1	14	34	134	62	26	268	0	175	241	89	197	1.452	65
■ Sin título	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
■ Técnico o Tecnólogo en Educación	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
■ Técnico o Tecnólogo en Otras áreas	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	1	35	1

Tabla 7. Nivel Educativo Docentes de Aula Departamento del Valle del Cauca

5.4. Nivel Educativo por Docente Tutor

En el 2016 el Departamento del Valle del Cauca cuenta con un total de 134 docentes tutores, con una participación nacional del 3,25%. Estos docentes tutores están vinculados a las siguientes áreas:

Primaria, 44; humanidades y lengua castellana, 34; matemáticas, 27; tecnología e informática, 8; áreas de apoyo para educación especial, 8; idioma extranjero, 6; preescolar, 4; ciencias sociales, 1; educación religiosa, 1. (Ver imagen 4).

Se destaca que el nivel educativo de los docentes tutores es en un 65,6% profesional o licenciado en educación; 16,42% normalista superior. Sólo un 5,9% tiene postgrado en educación. (Ver imagen 4).

5.5. Nivel Educativo por Docente de Apoyo

En el 2016 el Valle del Cauca cuenta con 10 docentes de apoyo, para una participación nacional del 0,79%. 4 de estos docentes de apoyo están adscritos a áreas de apoyo de educación especial y 6 no están adscritos a esta área –no aplica-. (Ver imagen 5).

El nivel educativo de los docentes de apoyo del Valle del Cauca es: 60% son profesionales o licenciados en educación; el 30% tienen postgrado en educación y el 10% son profesionales en otras áreas. (Ver imagen 5).

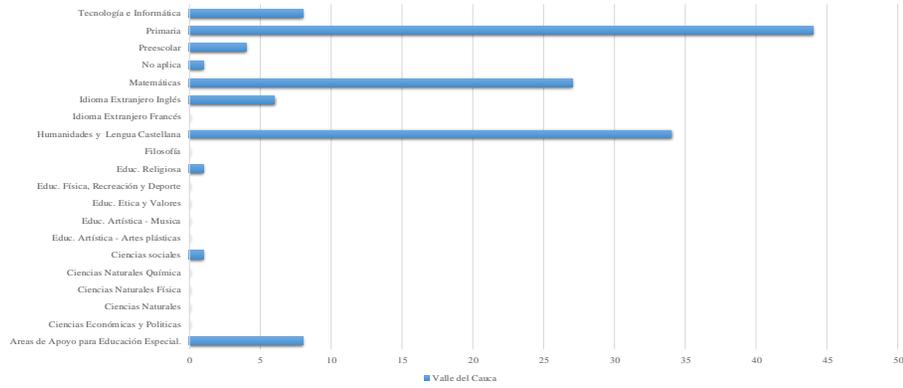
5.6. Nivel Educativo por Docente Orientador

El Valle de Cauca cuenta en el 2016 con un total de 100 docentes orientadores, para una participación nacional de 2,11%. El 91% de estos docentes son profesionales en áreas diferentes a la educación; el 4% es profesional o licenciado en educación; el 2% tiene postgrado en educación y el 1% tiene postgrado en otras áreas. (Ver imagen 6).

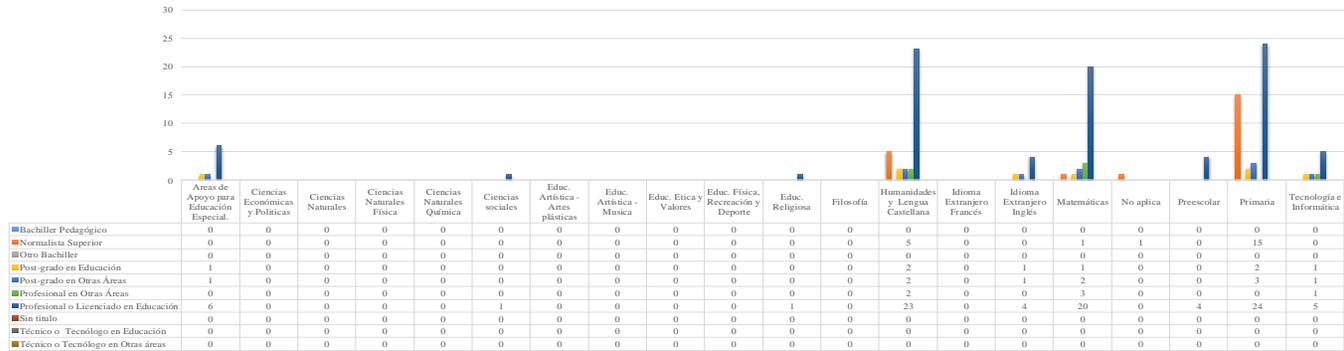
Docente Tutor	Valle del Cauca	Nacional
Áreas de Apoyo para Educación Especial	8	29
Ciencias Económicas y Políticas	0	2
Ciencias Naturales	0	65
Ciencias Naturales Física	0	31
Ciencias Naturales Química	0	27
Ciencias sociales	1	37
Educ. Artística - Artes plásticas	0	4
Educ. Artística - Música	0	4
Educ. Ética y Valores	0	13
Educ. Física, Recreación y Deporte	0	8
Educ. Religiosa	1	9
Filosofía	0	17
Humanidades y Lengua Castellana	34	863
Idioma Extranjero Francés	0	2
Idioma Extranjero Inglés	6	151
Matemáticas	27	826
No aplica	1	130
Preescolar	4	73
Primaria	44	1.728
Tecnología e Informática	8	106
SUBTOTAL	134	4.125

Participación Docentes Tutores **3,25%**

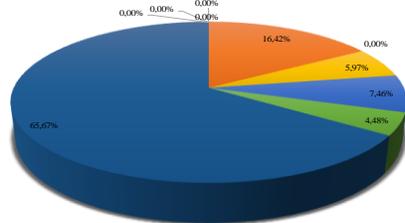
Tabla 3. Muestra el número de docentes tutores, por nivel de enseñanza, tanto a nivel Nacional como en la ETC, con lo cual pueden compararse, con respecto al nivel Nacional, si existe una deficiencia en cuanto al número de educadores en los respectivos grados de enseñanza.



Gráfica 15. Nivel educativo de los docentes tutores en la ETC



Gráfica 16. Participación del nivel educativo de los docentes tutores en la ETC



Gráfica 17. Participación del nivel educativo de los docentes tutores a nivel Nacional

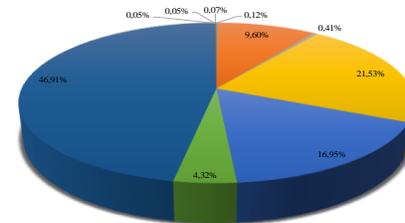
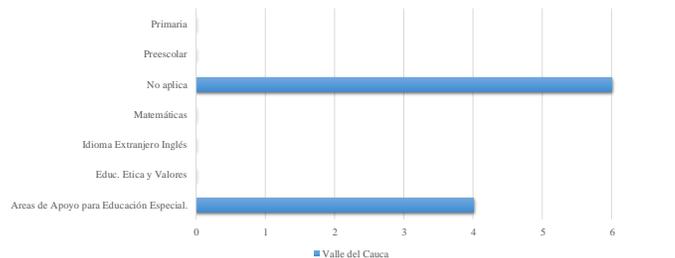


Imagen 4. Nivel educativo docente tutor Valle del Cauca

Docente con Funciones de Apoyo	Valle del Cauca	Nacional
Áreas de Apoyo para Educación Especial.	4	1.208
Educ. Ética y Valores	0	1
Idioma Extranjero Inglés	0	1
Matemáticas	0	1
No aplica	6	22
Preescolar	0	3
Primaria	0	36
SUBTOTAL	10	1.272

Participación Docentes Tutores **0,79%**

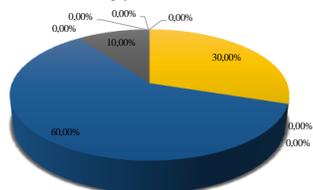
Tabla 4. Muestra el número de docentes con funciones de apoyo, por nivel de enseñanza, tanto a nivel Nacional como en la ETC, con lo cual pueden compararse, con respecto al nivel Nacional, si existe una deficiencia en cuanto al número de educadores en los respectivos grados de enseñanza.



Gráfica 18. Nivel educativo de los docentes con funciones de apoyo en la ETC



Gráfica 19. Participación del nivel educativo de los docentes con funciones de apoyo en la ETC



Gráfica 20. Participación del nivel educativo de los docentes con funciones de apoyo a nivel Nacional

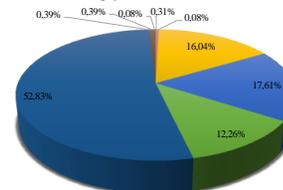
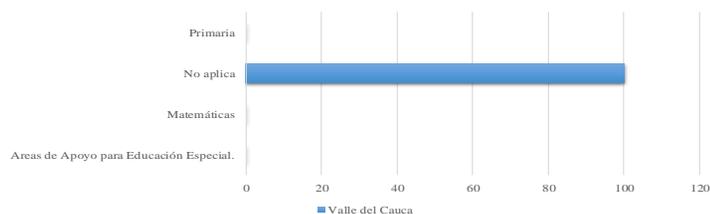


Imagen 5. Nivel Educativo Docentes de Apoyo Valle del Cauca

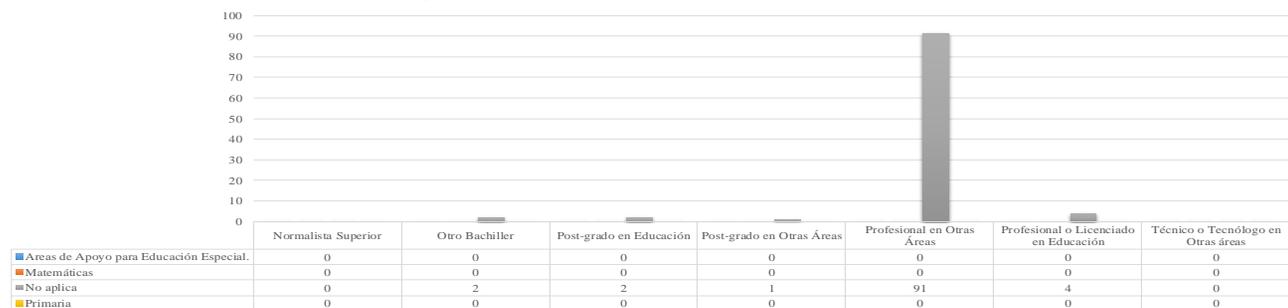
Docente con Funciones de Orientador	Valle del Cauca	Nacional
Áreas de Apoyo para Educación Especial.	0	7
Matemáticas	0	1
No aplica	100	4.724
Primaria	0	6
SUBTOTAL	100	4.738

Participación Docentes con Funciones de Orientador 2,11%

Tabla 6. Muestra el número de docentes orientadores, por nivel de enseñanza, tanto a nivel Nacional como en la ETC, con lo cual pueden compararse, con respecto al nivel Nacional, si existe una deficiencia en cuanto al número de educadores en los respectivos grados de enseñanza.



Gráfica 24. Nivel educativo de los docentes orientadores en la ETC



Gráfica 24. Participación del nivel educativo de los docentes orientadores en la ETC



Gráfica 25. Participación del nivel educativo de los docentes orientadores a nivel Nacional

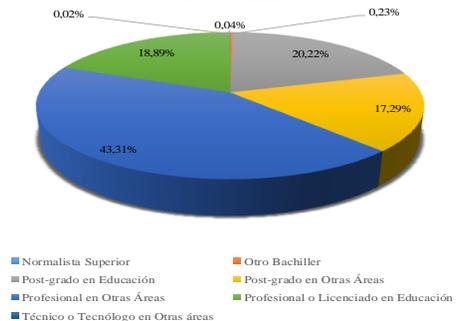


Imagen 6. Nivel Educativo Docente Orientador

5.7. Información por Docentes de inglés

A continuación se brinda información acerca del censo de docentes de inglés de la Secretaría de Educación Departamental del Valle del Cauca, en el marco del programa Teach-Challenge, en el cual se define como docente de inglés Teach-Challenge a todo docente que dicta inglés en educación básica, secundaria y/o media, así esté nombrado o no para inglés, pudiendo también dictar o no en educación básica.

En este estudio se diagnosticaron 98 docentes de un total de 189, es decir que el 52% de los docentes fueron diagnosticados para la caracterización.

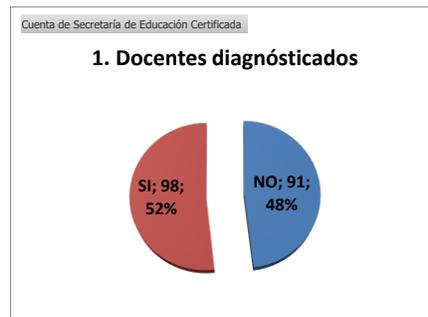


Imagen 7 Docentes Inglés Valle del Cauca

El nivel de inglés de estos 98 docentes es el siguiente:

A1: 3

A2: 8

B1: 50

B+: 37

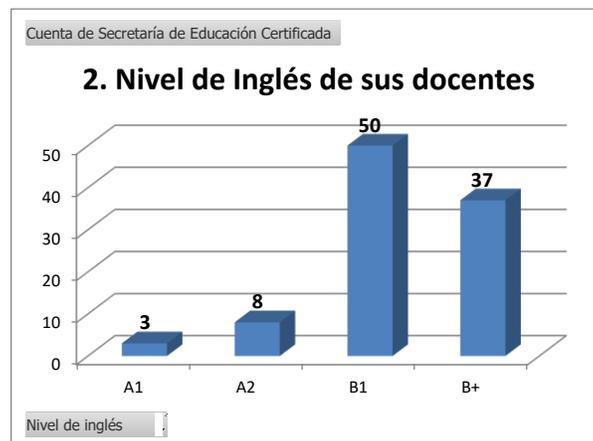


Imagen 8. Nivel de Inglés docentes de inglés Valle del Cauca

El 92% del total de docentes de inglés (189) cuentan con formación afín al sector educativo, el 1% no y 7% no contesta.

El nivel de educación de los 189 docentes de inglés es el siguiente:

Profesionales en educación: 138
 Postgrado en educación: 47
 Bachiller pedagógico o normalista: 1
 Profesional diferente a la educación: 1
 Postgrado diferente a educación: 1
 Bachiller o sin título: 1

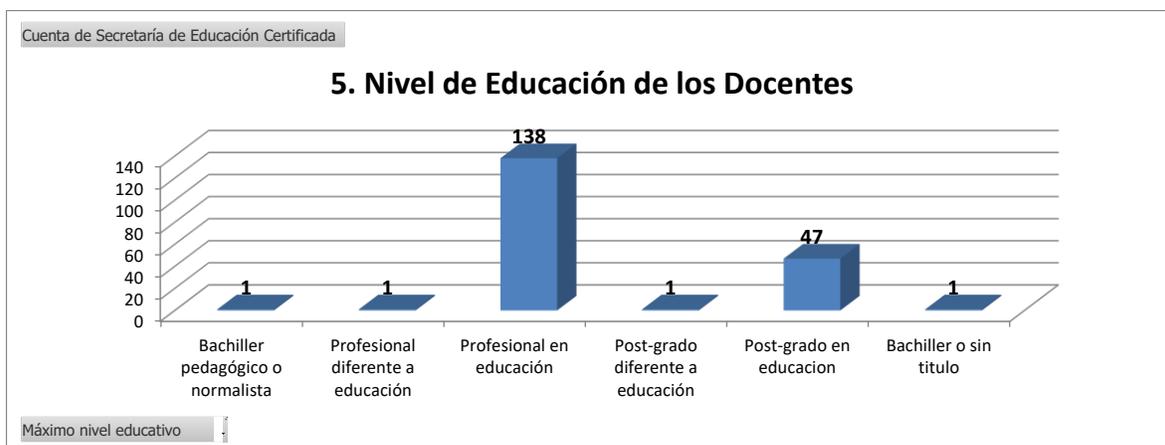


Imagen 9. Nivel de educación docentes de inglés Valle del Cauca

De estos 189 docentes, 144 están nombrados para inglés, 45 no.
 174 laboran en básica primaria (92%), 1 no está en primaria y 7 no contestan.

6. Antecedentes del Comité Territorial de Formación Docente del Departamento del Valle del Cauca 2016-2020

El Comité Territorial de Formación Docente es una “herramienta de Gestión y organización de las acciones de formación que se implementen en la región, y un espacio de participación, análisis, proyección y evaluación de la formación de los educadores”. (MEN: 2011, 5-6). Es pues, un escenario que ayuda a los entes territoriales a mejorar la calidad de la educación teniendo en cuenta las necesidades de formación de los docentes y directivos docentes en servicio, adscritos a la entidad territorial. Es “un escenario de encuentro, aprendizaje, participación, discusión y creación de acciones pedagógicas para dinamizar la formación docente desde el territorio, en coherencia con las diversas necesidades socialmente identificadas como apuesta a la descentralización. (MEN: 2010 sin publicar).

La función del Comité Territorial de Formación Docente es “acompañar a las secretarías de educación para formular, ejecutar y hacer seguimiento al Plan Territorial de Formación Docente PTFD”, de acuerdo con el Decreto 709 de 1996, capítulo V y la Directiva Ministerial 28 de 2009. (MEN: 2013, 95). Según el Decreto 709 de 1996, en su artículo 20,

“...en cada departamento y distrito, se creará un comité de capacitación de docentes, que estará bajo la dirección de la secretaría de educación respectiva. A este comité se incorporarán de manera permanente, representantes de las universidades, de las facultades de educación, de las escuelas normales superiores y de los centros especializados en investigación educativa, con sede e influencia en la respectiva entidad territorial y del correspondiente centro experimental piloto o del organismo que haga sus veces...” (Citado en MEN: 2013, 95).

El Comité Territorial de Formación Docente estará conformado por “diferentes actores que promueven el desarrollo de la educación en el territorio local o regional como: la academia, la secretaría de educación, los centros de investigación educativa, los docentes investigadores, las comunidades étnicas y las instituciones formadoras, para orientar, implementar y valorar las propuestas de política nacional y regional de formación docente desde el conocimiento pedagógico y la gestión educativa, en concordancia con los grandes desafíos científicos y tecnológicos que impone el mundo actual” (MEN: 2013, 96).

De lo anterior se desprende que los actores que participan en le CTFD “son los mismos educadores que hacen parte de los diversos organismos educativos. Se constituyen como sujetos políticos de la acción formativa al estar representando a las instituciones educativas en la importante tarea de formular, desarrollar y hacer seguimiento a los planes de formación para los educadores” (MEN: 2013, 97). La labor de estos actores se realiza a través de “diálogos consensuados, participativos

y situados en las realidades de los contextos educativos, en las condiciones urbanas y rurales y por supuesto en la diversidad de estudiantes y sus necesidades de aprendizaje” (MEN: 2013, 97).

Teniendo en cuenta las disposiciones anteriores, en el año 2016, el Secretario de Educación del Departamento del Valle del Cauca realizó la convocatoria N° 202552 de marzo 4/2016, cuyo objetivo general es la conformación del Comité como ente asesor de la Secretaria de Educación Departamental, el cual crea y orienta las propuestas de la política regional de formación docente, basados en la normatividad y las necesidades regionales, y cuyo fin es la formulación del Plan Territorial de Formación Docente (PTFD) por parte de la Secretaria de Educación del Valle del Cauca. La convocatoria se extendió a las Universidades con Facultades de Educación e Instituciones de Educación Superior que tuvieran programas de capacitación e investigación educativa para docentes y directivos docentes, al Sindicato de Docentes y Directivos Docentes, a las Escuelas Normales Superiores y a las comunidades afrodescendientes. La reunión se realizó en la Biblioteca Departamental y en ella se eligieron los delegados que conformarían el Comité Territorial de Formación y Capacitación Docente de los 34 municipios no certificados del Valle del Cauca, cuya vigencia se establece entre los años 2016-2020. Participaron en la reunión, además de la universidades oficiales y privadas, un representante del sindicato de los docentes y directivos docentes, un representante de las Escuelas Normales Superiores y un delegado de las comunidades afrodescendientes.

El Comité Territorial de Formación y Capacitación Docente se conforma como un espacio de reflexión y producción de saberes, en torno a las necesidades de formación docente de la región; también se constituye como un organismo que traza estrategias y acciones que ayuden a las secretarías de educación a consolidar el Plan Territorial de Formación Docente, al igual que proponer unos lineamientos, para construir una política pública de formación para los docentes y directivos docentes de la región vallecaucana.

El Comité Territorial de Formación y Capacitación Docente del Valle del Cauca quedó instalado oficialmente mediante la Resolución N° 00694 del 17 de marzo de 2016, por la cual quedó conformado el Comité Territorial para el periodo 2016-2020. En esta Resolución se especifica el funcionamiento, dirección, composición, quorum y disposición interna del Comité.

7. Comité Territorial de Formación Docente del Valle del Cauca 2016-2020

El Comité Territorial de Formación Docente del Valle del Cauca 2016-2020 quedó conformado por 8 representantes principales y 3 suplentes, así:

- Un Representante de las Escuelas Normales Superiores
- Un Representante de las Facultades de Educación de las Universidades Oficiales
- Un Representante de las Facultades de Educación de las Universidades Privadas
- Un Representante de las Universidades Oficiales con Sede en el Departamento
- Un Representante de las Universidades Privadas
- Un Representante de las Comunidades Afrodescendientes
- Un Representante del CEID-SUTEV
- Un Representante de los Centros de Investigación

Los 3 suplentes ejercen la siguiente representación:

- Un Representante de las Facultades de Educación de Universidades oficiales
- Un Representante de las Facultades de Educación de Universidades privadas
- Un Representante de las Universidades privadas. (Ver Tabla 3).

No.	NOMBRE	CARÁCTER	CARGO	REPRESENTANTE		DELEGACIÓN	ESTABLECIMIENTO
				PRINCIPAL	SULENTE		
1	ANA MARIA RODRIGUEZ LOZANO	OFICIAL	RECTORA	X		REPRESENTANTE DE LAS NORMALES	IE. NORMAL SUPERIOR JORGE ISAAC
2	RAFAEL RIOS B.	OFICIAL	DIRECTOR	X		REPRESENTANTE OFICIAL DE LAS FACULTADES DE EDUCACIÓN	IE.P. UNIVERSIDAD DEL VALLE
3	CARLOS HERNAN MENDEZ DIAZ	OFICIAL			X	SULENTE OFICIAL DE LAS FACULTADES DE EDUCACIÓN	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL VALLE
4	JUSTINA CAICEDO SALCEDO	OFICIAL	REPRESENTANTE	X		REPRESENTANTE DE LAS COMUNIDADES AFRODESCENDIENTES	COMUNIDADES AFRODESCENDIENTES
5	MARIA DEL CARMEN ANACONOB.	OFICIAL	DOCENTE	X		REPRESENTANTE DEL CEID - SUTEV	CEID - SUTEV
6	CARLOS FERNANDO VEGA B.	OFICIAL	DIRECTOR	X		REPRESENTANTE DE LOS CENTRO DE INVESTIGACIÓN	PROGRAMA DE ARTICULACIÓN CON EDUCACIÓN MEDIA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE OCCIDENTE
7	JESUS MARÍA MINA	OFICIAL (DEPTO)	DOCENTE	X		REPRESENTANTE DE LAS UNIVERSIDADES OFICIALES CON SEDE EN EL DEPARTAMENTO	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE BELLAS ARTES
8	WALTER MENDOZA BORRERO	PRIVADA	DECANO	X		REPRESENTANTE DE LAS FACULTADES DE EDUCACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES PRIVADAS	UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA
9	ANDRES EDUARDO GALINDO	PRIVADA	DECANO		X	SULENTE DE LAS FACULTADES DE EDUCACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES PRIVADAS	UNIVERSIDAD CATOLICA
10	JUAN CARLOS CAMPO R.	PRIVADA	DIRECTOR	X		REPRESENTANTE DE LAS UNIVERSIDADES PRIVADAS	UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO
11	PATRICIA MEDINA AGREDO	PRIVADA	DECANA		X	SULENTE DE LAS UNIVERSIDADES PRIVADAS	UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

Tabla 8. Conformación Comité Territorial Formación Docente Valle del Cauca 2016-2020

8. Construcción, Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del PTFD 2016-2020

El 5 de mayo de 2016, se realizó la primera reunión del Comité Territorial de Formación Docente con el objetivo de elaborar el cronograma de trabajo y organizar las mesas para el análisis de información (insumos), cuyo propósito final era construir el Plan Territorial de Formación Docente, siguiendo los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional y la ruta establecida, “Construyendo el Plan Territorial de Formación Docente” (Educación de Calidad, prosperidad para todos).

Para la Construcción, Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del PTFD se establecieron tres etapas, así:

- **Etapa I: Construcción y Formulación del PTFD**
Elaboración del PTFD a partir de las necesidades identificadas, los insumos recogidos en las diferentes instancias de participación y el aporte de los integrantes del CTFD.

- **Etapa II: Ejecución del PTFD**
Despliegue de las diferentes líneas de acción, acciones estratégicas, programa y proyectos formativos, así como las actividades formativas propuestas desde el departamento y la nación.

- **Etapa III: Seguimiento y Evaluación del PTFD**
Consiste en el acompañamiento, validación y verificación del cumplimiento de lo propuesto en el PTFD, así como los resultados e impactos alcanzados.

Un esquematización de las actuaciones alrededor de estas etapas se puede visualizar en la Tabla 4.

No.	ETAPA I	ETAPA II	ETAPA III
	CONSTRUCCIÓN Y FORMULACIÓN DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN	EJECUCIÓN DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN
	2016	2017	2018-2019
1	Contar con la disposición de los miembros del Comité, con su experiencia y saberes incondicionales.	A partir de Enero de 2017, debe empezar la implementación del Plan Territorial de Formación, Actualización y Capacitación para los Docentes y Directivos Docentes del Valle del Cauca con una vigencia de 2016-2020.	Elaborar un cronograma con las fechas para hacer el seguimiento y aplicar la herramienta para medir impacto y cumplimiento de indicadores y metas del Plan.
2	Análisis de todos los insumos P.M.I., Evaluación Desempeño de Docentes, Resultados Pruebas Saber 2012-2015, Autoevaluación Institucional y Políticas Públicas del MEN.		
3	Plan de Desarrollo Departamental.		
4	Plan Sectorial de Educación 2015.		
5	Plan Decenal de Educación Nacional (en construcción) poseemos las líneas más votadas en el Valle del Cauca.		
6	Necesidades de Formación, Capacitación y Actualización identificadas.		
7	Articulación de este Plan con el resto de los Planes: MEN, Políticas Públicas de Formación, Plan Decenal, Secretaría de Educación Departamental (Plan de Desarrollo Departamental, Plan Sectorial de Educación 2015, Procesos de Calidad y Cobertura).		
8	Priorización de las necesidades de formación en líneas, campos, dimensiones (construcción conceptual).		
9	Concertación de convocatoria para que las Universidades e Instituciones de Educación Superior presenten propuestas de formación, actualización, capacitación para los Docentes y Directivos Docentes, según la priorización de necesidades.		
10	Ajustes y aprobación del instrumento para evaluar las propuestas presentadas por las Entidades de Educación Superior		
11	Revisar y aprobar la convocatoria para realizar el Primer Encuentro Regional de los Comités de Formación de los Municipios Certificados del Valle del Cauca		
12	El documento Plan Territorial de Formación para los Docentes y Directivos Docentes del Valle del Cauca, será una guía, una herramienta de gestión y organización de todas las acciones de Formación, Actualización y Capacitación que se implementen en la región y a la vez un espacio de construcción, participación, análisis, proyección y evaluación de la formación de sus educadores.		

Tabla 9. Cronograma y Acciones Comité Territorial de Formación Docente 2016-2020

Las 12 acciones relacionadas en la Etapa I se completaron satisfactoriamente en el tiempo programado. El análisis, consolidación y sistematización de la información para la construcción del PTFD se completó en febrero de 2017.

Paralelamente con el Comité, se organizaron y planificaron dos encuentros en el 2017:

- Primer encuentro de Comités Territoriales de Formación Docente de municipios certificados del Valle del Cauca (Bugá, Buenaventura, Cartago, Tuluá, Palmira, Cali, Jamundí, Yumbo) realizado en el mes de Noviembre de 2017.

- Encuentro del Comité Territorial de Formación Docente del Valle del Cauca con las cuatro escuelas normales superiores del departamento (Guacarí, Zarzal, Roldanillo, Caicedonia) y la Escuela Normal Superior de Buenaventura, como invitada especial.

En el año 2018, el trabajo del CTFD se orientó a escuchar las voces de los docentes, directivos y entidades interesadas en el tema de formación en el Valle del Cauca, por lo tanto se organizaron, planearon y ejecutaron mesas de concertación y reflexión pedagógica en las que participaron líderes de calidad de cada municipio, delegados de los GAGEM, docentes, directivos docentes y secretarios de educación, con el propósito de realizar la discusión pedagógica y reflexión formativa desde una visión de futuro y proyección para los siguientes años teniendo en cuenta las necesidades expresadas e identificadas en cada una de las mesas realizadas, de tal manera que se formularan planteamientos de base y lineamientos para la construcción de la política pública de formación docente del Valle del Cauca.

Las mesas que se realizaron en el año 2018 fueron las de Cartago, Buga y Cali con una guía temática construida por los miembros del Comité Territorial de Formación Docente (Ver Anexo 1).

En el año 2019, el trabajo con el Comité se ha enfocado en la sistematización de la información recogida en las mesas de concertación; y la organización, planeación y ejecución de la mesa de concertación en Buenaventura. También se realizó el Segundo Encuentro con los participantes de las mesas de Cartago, Cali y Buga cuyo objetivo fue retroalimentar a las mesas con la sistematización de las necesidades identificadas y poder hacer los ajustes pertinentes al Plan Territorial de Formación Docente, teniendo en cuenta que éste tiene vigencia hasta diciembre del 2020. Estos ajustes serán registrados ante el Ministerio de Educación Nacional, a más tardar en diciembre de 2019.

El Comité también está realizando seguimiento y evaluación a la formación, capacitación y actualización de los docentes y directivos docentes desde cada uno de los programas y proyectos que tiene la Secretaría de Educación del Valle del Cauca, puesto que esta línea es transversal en todos los procesos.

En síntesis, las metas más importantes alcanzadas por el CTFD Valle en el año 2019 fueron:

- Revisión y actualización del PTDF como un documento coherente, pertinente, viable y ajustado a las necesidades de la formación de educadores según las condiciones de la región.
- Declaración precisa y sistémica de los lineamientos para la construcción de la política pública de formación docente en el departamento.
- Consolidación del trabajo adelantado por el CTFD, con representantes comprometidos y empoderados.

9. Campos, Dimensiones y Líneas del Plan Territorial de Formación Docente del Valle del Cauca 2016-2020

Para determinar los Campos, Dimensiones y Líneas del PTFD, el Comité Territorial de Formación Docente realizó una evaluación de 72 acciones en función de la valoración de la complejidad y la pertinencia de las mismas, entendiendo por complejidad como la cantidad de actividades requeridas para cumplir la acción y como grado de dependencia en la toma de decisiones de la voluntad política de personas o entidades. Así pues, a mayor número de actividades y más dependencia de la voluntad de personas o entidades, mayor complejidad.

Por otro lado, la variable pertinencia se entiende como la relación directa entre la acción y el plan departamental de desarrollo, componente educativo (Artículos 16 y 17, Ordenanza No. 415 de junio 8 de 2016, líneas de acción, objetivos específicos, estrategias, programas y subprogramas, y metas de resultado), los lineamientos y políticas de la SED Valle y aportes del documento Visión Valle 2032; por tanto, a mayor correlación de la acción con las líneas de acción en el PDD, mayor pertinencia. (Ver Anexo 2).

De las 72 acciones, se seleccionaron 42 como las más factibles por el nivel de complejidad y pertinencia (valoración 3-4). Posteriormente, estas 42 acciones seleccionadas se agruparon para formular las líneas del PTFD de la convocatoria vigente 2016-2020, teniendo en cuenta también las líneas vigentes del PTFD de la vigencia anterior. Estas líneas quedaron establecidas tal como aparece en la Tabla 5.

PROPUESTA DE LÍNEAS PARA LA NUEVA CONVOCATORIA DE FORMACIÓN DOCENTE	
No.	Agrupación de temáticas para la nueva convocatoria
1	Educación artística y deportiva y su articulación con la cultura ciudadana
2	Proyecto Pedagógico (ética, estética, ciudadanía, arte, cátedra de paz y posconflicto)
3	Educación intercultural (formación de agentes etnoeducadores)
4	Atención a necesidades educativas especiales y atención integral a la primera infancia
5	Currículo, evaluación, didáctica, competencias, aprendizaje
6	Investigación formativa e investigación en el aula
7	TIC's, innovación y emprendimiento
8	La Gestión de Instituciones Educativas, comunicación asertiva

Tabla 10. Líneas para el Plan Territorial de Formación Docente –PTFD- 2016-2020

Con relación a los Campos y Dimensiones del PTFD, se establecieron 4 campos y tres dimensiones. Los campos a tener en cuenta son: el de la ética y la estética; el campo relacional; el campo curricular y el campo organizacional. Las dimensiones: la personal-social; la dimensión pedagógica y la dimensión administrativa. Entre estos campos y dimensiones se establecen 20 temáticas en total. (Ver Tabla 6).

Campos/Dimensiones	PERSONAL - SOCIAL	PEDAGÓGICO	ADMINISTRATIVO
ÉTICA – ESTÉTICA	1. Participación y cultura ciudadana:	7. Formación del ser humano	14. Deontología del ser para los diferentes actores educativos
	2. Gerencia del Ser		
RELACIONAL	3. Convivencia y resolución de conflictos	8. Etno – educación	15. Trabajo colaborativo
	4. Comunicación	9. Inclusión y diversidad	16. Proyección social
CURRICULAR	5. El sujeto de la acción educativa	10. Planificación curricular	17. Gestión del conocimiento
		11. Prácticas pedagógicas	18. Evaluación y Calidad en las Instituciones Educativas
		12. Investigación educativa	
ORGANIZACIONAL	6. Responsabilidad social personal e institucional	13. Planes de Mejoramiento Institucional PMI	19. Gestión en las Instituciones Educativas
			20. Legislación, Política y Normativa Educativa
PEI - PER - PEC DIAGNOSTICO			

Tabla 11. Campos y Dimensiones del PTFD 2016-2020

Establecidas las líneas, los campos y dimensiones, los representantes del CTFD se distribuyeron las acciones para ser diagnosticadas, formuladas y evaluadas, tal y como se muestra en las siguientes tablas (ver Tablas 7 a la 26).

9.1. Campo Personal Social

Responsable:	Jesús María Mina	ID
CAMPO:	PERSONAL - SOCIAL	A
DIMENSIÓN:	ÉTICA – ESTÉTICA	
LÍNEA:	1. Participación y cultura ciudadana:	1
Acción A.1.1	Desarrollar un proyecto de investigación sobre Educación artística y de deportes y su articulación con el tema de participación y cultura ciudadana.	
Acción A.1.2	Definir orientaciones para la formulación del Proyecto Pedagógico Transversal en experiencia ética, estética y ciudadanía.	
Acción A.1.3	Definir orientaciones para la formulación del Proyecto Pedagógico Transversal en contexto, entorno, vida y expresión.	
Acción A.1.4	Definir orientaciones para la formulación del Proyecto Pedagógico Transversal en educación, arte y prácticas culturales.	
Acción A.1.5	Formular lineamientos pedagógicos sobre Habitabilidad/percepción y comprensión/expresión de mundo (Crecer-crear; vivir-convivir)	

Tabla 12. Acciones PTFD Campo Personal-Social/Dimensión Ética-Estética

Responsable:	Jesús María Mina	
CAMPO:	PERSONAL - SOCIAL	A
DIMENSIÓN:	ÉTICA – ESTÉTICA	
LÍNEA:	2. Gerencia del Ser	2
Acción A.2.1	Promover diálogos o conversatorios sobre: Dignidad, Libertad y Comunicabilidad en la profesión docente.	
Acción A.2.2	Formular propuesta de investigación sobre percepciones del oficio de ser profesor en el Valle del Cauca, convocando estudiantes, profesores, directivos docentes y padres de familia	
Acción A.2.3	Organizar foros o conversatorios sobre "el oficio de ser profesor" desde las dimensiones ética y estética.	

Tabla 13. Acciones PTFD Campo Personal-Social/Dimensión Ética-Estética

Responsable:	Walter Mendoza	ID
CAMPO:	PERSONAL - SOCIAL	D
DIMENSIÓN:	RELACIONAL	
LÍNEA:	3. Convivencia y resolución de conflictos	3
Acción D.3.1	Revisar y ajustar los manuales de convivencia en las instituciones educativas oficiales, cualificando a los responsables sobre la normativa vigente.	
Acción D.3.2	Diseñar un programa formativo sobre Resolución de conflictos.	
Acción D.3.3	Diseñar un programa formativo sobre Cátedra de paz y pos-conflicto.	

Tabla 14. Acciones PTFD Campo Personal-Social/ Dimensión Relacional

Responsable:	Walter Mendoza	ID
CAMPO:	PERSONAL - SOCIAL	D
DIMENSIÓN:	RELACIONAL	
LÍNEA:	4. Comunicación	4
Acción D.4.1	Diseñar un programa formativo sobre Comunicación organizacional en las instituciones educativas.	
Acción D.4.2	Realizar jornadas de cualificación (Seminarios, Talleres, Conferencias o Conventorios) sobre comunicación asertiva en las instituciones educativas.	
Acción D.4.3	Diseñar e implementar mecanismos y protocolos efectivos de comunicación entre la Secretaría de Educación Departamental, el Comité Territorial de Formación Docente y las instituciones educativas oficiales.	

Tabla 15. Acciones PTFD Campo Personal-Social/ Dimensión Relacional

Responsable:	Luz Karime Giraldo	ID
CAMPO:	PERSONAL - SOCIAL	G
DIMENSIÓN:	CURRICULAR	
LÍNEA:	5. El sujeto de la acción educativa	5
Acción G.5.1	Caracterizar el sujeto de la acción educativa en el departamento.	
Acción G.5.2	Formular lineamientos pedagógicos relacionados con la interrelación entre teoría-práctica en los planes de asignatura de las instituciones educativas.	
Acción G.5.3	Establecer orientaciones curriculares sobre competencias esenciales y transversales en la acción educativa de los planteles del departamento.	

Tabla 16. Acciones PTFD Campo Personal-Social / Dimensión Curricular

Responsable:	Martha Cecilia Alvarez	ID
CAMPO:	PERSONAL - SOCIAL	J
DIMENSIÓN:	ORGANIZACIONAL	
LÍNEA:	6. Responsabilidad social personal e institucional	6
Acción J.6.1	Levantar un diagnóstico sobre acciones de responsabilidad social, personal e institucional, en las organizaciones educativas del departamento.	
Acción J.6.2	Definir marco conceptual y orientaciones para catalogar experiencias de responsabilidad social en las organizaciones educativas.	
Acción J.6.3	Cualificar a los GAGEM en relación con el marco conceptual y orientaciones sobre experiencias de responsabilidad social, personal e institucional, en las organizaciones educativas del departamento.	

Tabla 17. Acciones PTFD Campo Personal-Social/ Dimensión Organizacional

9.2. Campo Pedagógico

Responsable:	Luz Karime Giraldo	ID
CAMPO:	PEDAGÓGICO	B
DIMENSIÓN:	ÉTICA – ESTÉTICA	
LÍNEA:	7. Formación del ser humano	7
Acción B.7.1	Elaborar una cartilla con definiciones y orientaciones en torno al tema "La Formación Docente: un compromiso ético".	
Acción B.7.2	Definir las habilidades emocionales y sociales que han de desarrollar maestros y maestras del Valle del Cauca .	
Acción B.7.3	Formular un estatuto sobre la Ética en la profesión Docente, aplicable al magisterio del departamento.	
Acción B.7.4	Formular orientaciones pedagógicas en torno al tema "La Dimensión Estética en la formación del ser humano"	

Tabla 18. Acciones PTFD Campo Pedagógico/Dimensión Ética-Estética

Responsable:	Justina Caicedo	
CAMPO:	PEDAGÓGICO	E
DIMENSIÓN:	RELACIONAL	
LÍNEA:	8. Etno – educación	8
Acción E.8.1	Diseñar un programa formativo de agentes etnoeducadores para un proceso permanente que gire alrededor de componentes culturales.	
Acción E.8.2	Revisar y ajustar los currículos de las instituciones educativas oficiales para incluir contenidos de interculturalidad.	
Acción E.8.3	Realizar una investigación sobre convivencia interétnica, cuyos resultados aporten al entendimiento y la paz social.	
Acción E.8.4	Sensibilizar a los docentes del departamento sobre la necesidad de llevar al aula una educación intercultural.	
Acción E.8.5	Construir los PEC y los planes de estudio con orientaciones y enfoques de etnoeducación.	

Tabla 19. Acciones PTFD Campo Pedagógico/ Dimensión Relacional

Responsable:	Justina Caicedo	ID
CAMPO:	PEDAGÓGICO	E
DIMENSIÓN:	RELACIONAL	
LÍNEA:	9. Inclusión y diversidad	9
Acción E.9.1	Revisar y ajustar los currículos de las instituciones educativas oficiales para incorporar estrategias de atención a estudiantes con Necesidades Educativas Especiales (NEE).	
Acción E.9.2	Formular estrategias que brinden herramientas al maestro para atender niñez con limitaciones y diseño de material pertinente a cada NEE.	
Acción E.9.3	Diseñar un programa formativo dirigido a los docentes para atender y apoyar estudiantes con NEE.	
Acción E.9.4	Adquirir recursos educativos especializados (equipos, materiales, herramientas, etc.) para atender procesos pedagógicos de la población estudiantil con NEE. (por ejemplo uso de braille, lenguaje de señas, etc.)	
Acción E.9.5	Planificar actividades de escuela inclusiva para favorecer la articulación escuela-comunidad con NEE.	

Tabla 20. Acciones PTFD Campo Pedagógico/ Dimensión Relacional

Responsable:	Ana María Rodríguez	ID
CAMPO:	PEDAGÓGICO	H
DIMENSIÓN:	CURRICULAR	
LÍNEA:	10. Planificación curricular	10
Acción H.10.1	Realizar ajustes y seguimiento a los PEI, PER, PEC, PEE y PPT en las instituciones educativas oficiales del departamento.	
Acción H.10.2	Aplicar instrumentos confiables a docentes y directivos docentes que permitan identificar necesidades fundamentales en cuanto a la planeación curricular.	
Acción H.10.3	Formular un programa formativo sobre planeación curricular, atendiendo necesidades sugeridas por profesores y directivos docentes.	

Tabla 21. Acciones PTFD Campo Pedagógico/ Dimensión Curricular

Responsable:	Luz Karime Giraldo	ID
CAMPO:	PEDAGÓGICO	H
DIMENSIÓN:	CURRICULAR	
LÍNEA:	11. Prácticas pedagógicas	11
Acción H.11.1	Revisar los ajustes a los PEI en las IEO del Departamento del Valle del Cauca.	
Acción H.11.2	Revisar los Diseños curriculares en las IEO del Departamento del Valle del Cauca.	
Acción H.11.3	Verificar la relación entre Prácticas pedagógicas e Investigación en las IEO del departamento.	
Acción H.11.4	Levantar un inventario de experiencias sobre prácticas pedagógicas reflexivas en las instituciones educativas del departamento.	
Acción H.11.5	Documentar las experiencias significativas en cuanto a buenas prácticas pedagógicas de maestros y maestras en el departamento.	

Tabla 22. Acciones PTFD Campo Pedagógico/ Dimensión curricular

Responsable:	Ana María Rodríguez	ID
CAMPO:	PEDAGÓGICO	H
DIMENSIÓN:	CURRICULAR	
LÍNEA:	12. Investigación educativa	12
Acción H.12.1	Diseñar un programa formativo para docentes sobre investigación formativa e investigación en el aula.	
Acción H.12.2	Sistematizar experiencias pedagógicas significativas que contengan un alto componente investigativo.	
Acción H.12.3	Planear encuentros pedagógicos regionales que permitan compartir experiencias investigativas que adelanten los docentes.	
Acción H.12.4	Formular una política departamental que promueva la investigación en el aula.	
Acción H.12.5	Estructurar redes de investigación de acuerdo a proyectos que se adelanten en las instituciones educativas.	

Tabla 23. Acciones PTFD Campo Pedagógico/ Dimensión Curricular

Responsable:	Justina Caicedo	ID
CAMPO:	PEDAGÓGICO	K
DIMENSIÓN:	ORGANIZACIONAL	
LÍNEA:	13. Planes de Mejoramiento Institucional PMI	13
Acción K.13.1	Diseñar un programa formativo para docente sobre competencias y sus implicaciones en el currículo.	
Acción K.13.2	Conformar grupos interactivos como organización habitual en los procesos de enseñanza-aprendizaje.	
Acción K.13.3	Diseñar un programa formativo para docente sobre estrategias participativas que evidencien la funcionalidad de los aprendizajes.	
Acción K.13.4	Diseñar un programa formativo sobre movilidad en los roles docentes para favorecer aprendizaje autónomo.	
Acción K.13.5	Diseñar un programa formativo para docente en evaluación formativa, autoevaluación y coevaluación, creando situaciones de autorregulación y autoevaluación que permitan reorientar aprendizajes.	

Tabla 24. Acciones PTFD Campo Pedagógico/ Dimensión Organizacional

9.3. Campo Administrativo

Responsable:	Martha Cecilia Alvarez	ID
CAMPO:	ADMINISTRATIVO	C
DIMENSIÓN:	ÉTICA – ESTÉTICA	
LÍNEA:	14. Deontología del ser para los diferentes actores educativos	14
Acción C.14.1	Caracterizar los perfiles actuales de los diferentes actores educativos, al nivel de las instituciones educativas oficiales.	
Acción C.14.2	Determinar los perfiles de los diferentes actores educativos en el escenario formativo del 2030 y de un entorno regional inclusivo, diverso, multiétnico, pluricultural y de construcción de paz.	

Tabla 25. Acciones PTFD Campo Administrativo/ Dimensión Ética-Estética

Responsable:	Andres Eduardo Galindo	ID
CAMPO:	ADMINISTRATIVO	F
DIMENSIÓN:	RELACIONAL	
LÍNEA:	15. Trabajo colaborativo	15
Acción F.15.1	Cualificar la comunidad educativa sobre trabajo Colaborativo y alcances.	
Acción F.15.2	Diseñar un programa formativo para directivos docentes sobre Resolución de Conflictos y Sana Convivencia.	
Acción F.15.3	Revisar y Actualizar los Manuales de Convivencia, incluyendo un capítulo sobre trabajo colaborativo.	
Acción F.15.4	Cualificar al personal administrativo de las IEO sobre Trabajo colaborativo.	
Acción F.15.5	Formular indicadores de autoevaluación del trabajo colaborativo en las diferentes IEO del departamento.	

Tabla 26. Acciones PTFD Campo Administrativo/ Dimensión Relacional

Responsable:	Andres Eduardo Galindo	ID
CAMPO:	ADMINISTRATIVO	F
DIMENSIÓN:	RELACIONAL	
LÍNEA:	16. Proyección social	16
Acción F.16.1	Levantar diagnóstico sobre logros e impactos de los diversos componentes de la comunidad educativa (Escuela de Padres, Egresados, Docentes)	
Acción F.16.2	Evaluar logros y alcances de los Proyectos de Servicio Social adelantados por Estudiantes de 10mo y 11mo.	
Acción F.16.3	Cualificar los docentes sobre Intervención social.	
Acción F.16.4	Realizar un proyecto de visitas domiciliarias y reconocimiento necesidades del entorno de las IEO del departamento.	
Acción F.16.5	Cualificar directivos docentes y personal administrativo de las IEO sobre Gestión Social.	

Tabla 27. Acciones PTFD Campo Administrativo/ Dimensión Relacional

Responsable:	Martha Cecilia Alvarez	ID
CAMPO:	ADMINISTRATIVO	I
DIMENSIÓN:	CURRICULAR	
LÍNEA:	17. Gestión del conocimiento	17
Acción I.17.1	Incentivar en las comunidades educativas de las instituciones oficiales las competencias para investigación, innovación y emprendimiento.	
Acción I.17.2	Promover la inclusión en los PEI de experiencia significativas sobre uso pedagógico de las TIC, innovación educativa y emprendimiento.	
Acción I.17.3	Fomentar procesos formativos sobre gestión escolar eficiente y dinámicas de formulación de proyectos de diversa índole.	

Tabla 28. Acciones PTFD Campo Administrativo/ Dimensión Curricular

Responsable:	Carlos Fernando Vega	ID
CAMPO:	ADMINISTRATIVO	I
DIMENSIÓN:	CURRICULAR	
LÍNEA:	18. Evaluación y Calidad en las Instituciones Educativas	18
Acción I.18.1	Analizar los resultados de estudiantes e instituciones educativas en las Pruebas Saber.	
Acción I.18.2	Revisar y caracterizar las instituciones educativas según indicadores como clasificación ICFES, ISCE y MMA.	
Acción I.18.3	Caracterizar políticas y modelos de gestión curricular en las IEO del Valle del Cauca	

Tabla 29. Acciones PTFD Campo Administrativo/ Dimensión Curricular

Responsable:	Consuelo Montoya	ID
CAMPO:	ADMINISTRATIVO	L
DIMENSIÓN:	ORGANIZACIONAL	
LÍNEA:	19. Gestión en las Instituciones Educativas	19
Acción L.19.1	Formular orientaciones comunes para realizar los ejercicios de Planeación estratégica y de construcción y seguimiento de indicadores.	
Acción L.19.2	Formular orientaciones y metodología para construir proyectos de cooperación entre IEO y otras entidades.	
Acción L.19.3	Construir protocolos y procedimientos claros y precisos para cada uno de los procesos de la gestión escolar.	
Acción L.19.4	Elaborar proyectos y programas institucionales que impacten la comunidad educativa.	

Tabla 30. Acciones PTFD Campo Administrativo/ Dimensión Organizacional

Responsable:	Consuelo Montoya	ID
CAMPO:	ADMINISTRATIVO	L
DIMENSIÓN:	ORGANIZACIONAL	
LÍNEA:	20. Legislación, Política y Normativa Educativa	20
Acción L.20.1	Formular una política departamental sobre gestión estratégica de los recursos financieros, tecnológicos y humanos.	
Acción L.20.2	Elaborar el manual de funciones y responsabilidades por cada área administrativa en la SED.	
Acción L.20.3	Actualizar a todo el personal en políticas del MEN y legislación educativa acorde con los procesos en las IEO.	

Tabla 31. Acciones PTFD Campo Administrativo/ Dimensión Organizacional

Una vez revisadas cada una de dichas acciones, se procedió a la priorización de las mismas para luego establecer la planeación correspondiente en términos de la organización de propuestas formativas y la estimación de recursos para la ejecución de las mismas. En fin, todas las acciones fueron organizadas con un esquema de planeación estratégica (metas, resultados, indicadores, responsables, recursos, mecanismos de verificación, etc.)

10. Lineamientos generales y Ejes propuestos para la construcción de Política pública de Formación Docente en el Valle del Cauca

Los lineamientos generales para la formulación de una Política de Formación Docente son elementos propuestos con el fin de que, a través de la metodología de mesas de concertación con Docentes y Directivos Docentes, puedan establecerse, de manera concertada, las prioridades de formación docente en el ente territorial. Estos elementos fueron formulados por el Dr. Armando Zambrano Leal, asesor pedagógico de la SED Valle.

Los integrantes del CTFD trabajaron conjuntamente con el Dr. Zambrano en sendas reuniones para ayudar a precisar y definir cada uno de los ejes de reflexión y discusión. En ese orden de ideas, se produjeron una serie de lineamientos generales que contemplaron 9 ejes para la reflexión y discusión de los actores educativos.

10.1. Eje 1. Naturaleza de la formación docente

En este eje se busca que los participantes identifiquen los principios, fundamentos, valores, saberes, normas, funciones de la formación docente en relación con su función social, ética, política, de conocimiento y cultural. También se busca que los participantes respondan a dos preguntas ¿Qué es ser docente hoy? ¿Cuáles son las demandas de la formación docente en la contemporaneidad?

10.2. Eje 2. Oferta y pertinencia

El objetivo de este eje es que los participantes identifiquen la oferta de la formación docente en relación con las necesidades de la sociedad, los desafíos de la educación, la transformación del conocimiento, la emergencia de nuevos saberes, las políticas públicas, el surgimiento de nuevas profesiones, las realidades de la escuela, la transformación de la educación, los nuevos desafíos en materia de formación. Sobre la pertinencia, es importante reflexionar sobre cómo debería ser la formación docente en una sociedad de postconflicto, tecnológica, de nuevas demandas en las profesiones y oficios, etc. La cuestión que debe orientar la discusión en este eje, es: ¿Qué programas de formación continua, de licenciaturas y de postgrados se requieren para mejorar la calidad de la educación en el

Departamento y cómo debería ser esta formación en términos de la práctica y lo teórico?

10.3. Eje 3. Nuevas Demandas en la formación Docente

En concordancia con el eje anterior, se busca que los participantes aquí puedan, desde su experiencia, identificar las nuevas demandas en la formación de los docentes. Esto tiene que ver con perfiles de formación tanto para lo rural como para lo urbano, las prácticas pedagógicas, las tecnologías, los sistemas de evaluación, la inclusión, la formación en currículo, en políticas educativas, en comunicación, en mediaciones culturales, etc. La cuestión que orienta este eje es: ¿De acuerdo con la experiencia de los participantes, ¿cómo debería ser la formación docente, qué nuevas áreas debería comprender y en qué debería enfatizarse para mejorar la calidad de la educación en el Departamento?

10.4. Eje 4. Transformación de las prácticas pedagógicas

En este eje se entiende la práctica pedagógica como las disposiciones, estilos, actitudes, experiencias que un docente despliega en su función profesional y que enriquece su relación con el saber. Así, entonces, se busca que los participantes identifiquen las transformaciones de la práctica pedagógica y, de esta manera, la puedan relacionar con los ejes anteriores. La cuestión que orienta este eje es: El cambio en la educación escolar es producto de los cambios sociales, económicos y de conocimiento y allí se generan transformaciones en la práctica pedagógica de los docentes hoy: ¿en qué orden, qué aspectos y por qué?

10.5. Eje 5. La planeación, gestión, ejecución y rendición de cuentas

En materia de formación, es necesario establecer principios rectores, mecanismos, estrategias de planificación, gestión y ejecución de los programas de formación docente. Esto permite optimizar los recursos y atender, vía la formación docente, el mejoramiento de la calidad educativa. Siendo el docente un actor importante de los procesos educativos formales, ¿cómo debería ser la planeación, gestión, ejecución de los programas de formación docente y en qué periodicidad, bajo qué metodología y por qué debe implementarse la rendición de cuentas?

10.6. Eje 6. Recursos y medios digitales

En este eje se busca que los participantes puedan identificar, argumentar y proponer ¿qué recursos y medios digitales son importantes para la formación docente, ¿cuáles son sus fundamentos de orden pedagógico, por qué y bajo qué metodología implementarlos en los procesos de formación?

10.7. Eje 7. Financiamiento de la formación docente

Uno de los temas álgidos en la formación docente es lo relacionado con el financiamiento. Por este motivo, se busca que los participantes puedan identificar los mecanismos de financiamiento en relación con las modalidades de formación, metas, estrategias, indicadores. ¿Qué sistema de financiamiento sería el más conveniente?, ¿Por qué?

10.8. Eje 8. Internacionalización de la formación docente

La movilidad de saberes, conocimientos y sujetos es un tema clave en las políticas educativas y toca, indiscutiblemente, a la formación docente. En este orden, se busca debatir ¿cómo potenciar la internacionalización, en que aspectos, a través de qué mecanismos, cómo sería su financiamiento, cuáles objetivos establecer, qué finalidades deberían proponerse, qué aportes daría a la calidad de la educación, por qué y en qué beneficiaría a la formación de los docentes?

10.9. Eje 9: Investigación y redes de saber

La investigación es un tema clave en el mejoramiento de la educación y un medio para elevar el conocimiento del profesorado. En este orden, se trata de debatir el ¿por qué? de la investigación, las finalidades de las redes de saber y los mecanismos financieros que permitan incluirla como un eje importante de la política pública departamental?. Por tanto, la cuestión rectora en este eje es la siguiente: ¿Cuál es la finalidad de la investigación educativa y en qué beneficia a la formación docente? ¿Por qué es necesario el establecimiento de redes de saber? ¿Cómo debería impulsarse la investigación y de qué manera hacerla visible, a través de las redes de saber? ¿Qué mecanismos de apoyo y estímulos establecer en el marco de la política pública?

11. Sistematización Mesas de Concertación Plan Territorial de Formación Docente 2018-2019

En este apartado se presenta la sistematización del trabajo realizado por el Comité Territorial de Formación Docente, durante el año 2018, a partir de las mesas de trabajo realizadas en los municipios de Buga y Cartago en las que se discutieron los lineamientos relativos al fortalecimiento de la Formación Docente. Con esta sistematización se busca, además de identificar retos y oportunidades en esta materia, sentar una base sólida sobre la cual se pueda construir una futura política departamental de formación docente.

Este trabajo se encuentra enmarcado dentro de los lineamientos marcados por el Ministerio de Educación Nacional que sostiene que, para lograr una educación de calidad, es necesario “coordinar acciones en la formación de los educadores, para desarrollar o fortalecer sus competencias profesionales, actualizar y profundizar sus conocimientos, crecer en lo personal y mejorar su desempeño y su clima institucional” (MEN: SF, 52). Se refiere el Ministerio a una formación que permita mejorar y expandir las prácticas pedagógicas, y contribuir al proyecto educativo de la Nación, al mismo tiempo que se da la oportunidad a los docentes de desarrollarse como seres humanos y como profesionales (MEN: 2014).

11.1. Construcción de una política de formación docente para el Valle del Cauca

Con miras a construir una política de formación docente para el Valle del Cauca, el Comité Territorial de Formación Docente implementó unas mesas de trabajo –en los municipios de Buga, Cartago y Cali– durante los meses de septiembre, octubre y noviembre de 2018. Dichas mesas, en las que participaron docentes, directivos docentes, representantes de la academia y de las escuelas normales superiores y funcionarios de la Gobernación del Valle del Cauca, buscaron generar debates, reflexiones y consensos, que pudieran enriquecer el Plan Territorial de Formación Docente y poner los cimientos para una eventual política pública regional de formación docente. Para esto, durante el desarrollo de las mesas de trabajo, los asistentes participaron en diferentes discusiones en torno a nueve temas:

- Naturaleza de la formación docente
- Oferta formativa: características, coherencia y pertinencia
- Nuevas Demandas en la Formación Docente
- Transformación de las prácticas pedagógicas
- Planeación, gestión y ejecución de la formación docente y rendición de cuentas

- Recursos y medios digitales en los procesos de formación docente
- Financiamiento de la formación docente.
- Internacionalización de la formación docente
- Investigación y redes de saber

11.1.1. Naturaleza de la formación docente

Con relación al primer tema, la *naturaleza de la formación docente*, los asistentes se centraron en caracterizar, desde la reflexión, lo que es la esencia de la práctica pedagógica hoy y las particularidades de la formación que –se identifica– requiere el docente del siglo XXI. Así, los asistentes a las diferentes mesas de trabajo, se propusieron la tarea de responder las siguientes cuatro preguntas orientadas a **identificar los principios, fundamentos, valores, saberes, normas y funciones de la formación docente en relación con su función social, ética, política, cultural y de conocimiento:**

1. ¿Qué es/significa ser docente hoy?
2. ¿Cuáles son las demandas de la formación docente hoy?
3. ¿Cuál es el significado/sentido de la formación docente?
4. ¿Cómo debería ser la formación integral de los docentes?

En las mesas de trabajo realizadas en el municipio de Cartago, los asistentes concluyeron –sobre la primera pregunta– que ser docente hoy es *tener la capacidad para resolver situaciones del día a día, sin perder la condición de ser orientador, formador de valores y conocimientos; es decir, tener la capacidad de formar integralmente*. En las mesas realizadas en Buga, por otro lado, se expresó que ser docente hoy implica *tener una vocación que va más allá del contexto social y de la labor de enseñar; es un ‘desafío conmigo mismo y con los demás’*. Ser docente hoy –se sostuvo en las mesas de Buga– *implica comprender que los niños del presente tienen necesidades diferentes a las de los niños de la época en la que el docente creció y se formó. Los estudiantes de hoy son producto de una sociedad cambiante y el docente debe poder adaptarse a ello. El docente, además, debe estar preparado para proveer felicidad a los niños y a las niñas*.

Sobre la segunda pregunta, los asistentes en Cartago consideraron que *los docentes deben tener una actualización y formación permanente que les permita desarrollar las capacidades necesarias para adaptarse y hacer frente a retos surgidos a partir de los cambios sociales, tecnológicos, culturales, políticos y socioeconómicos que ha venido sufriendo el país*. Así, se sostuvo en las mesas de Cartago, *será solo a través de la formación y actualización pedagógica y didáctica permanentes que se logre un aprendizaje de calidad en los alumnos*. De manera complementaria, en las mesas de Buga se expresó que –en materia de demandas de la formación docente hoy– es necesario *formar docentes tecnológicos con*

manejo de las TICs y docentes preparados para desempeñarse adecuadamente en el contexto actual y de acuerdo con las demandas de los sectores rurales y urbanos.

Con respecto al significado/sentido de la formación docente (Pregunta 3), de lo discutido en Cartago se concluyó que *el docente se debe formar para cumplir su labor pedagógica en su área específica de enseñanza, buscando transmitir saberes de calidad. Los docentes –sostuvieron los asistentes de las mesas de este municipio– no solo deben capacitarse con miras a subir de grado en el escalafón. La formación, que debe contener una reflexión sobre los aspectos éticos de la labor de la enseñanza, debe apuntar al desarrollo y adopción de metodologías activas permitan desarrollar las competencias necesarias para transmitirle a los estudiantes, además de saberes específicos, instrumentos para resolver diferentes problemas de sus vidas de manera inteligente y coherente.*

En un sentido similar, los asistentes a las mesas de Buga expresaron que la formación docente debe estar orientada a desarrollar, en los maestros, la capacidad de *comprender e interpretar; de ser propositivos y transformadores de la sociedad en los niveles social, político, cultural e, incluso, ideológico.* Sobre cómo debería ser la formación integral de los docentes (Pregunta 4), los asistentes a la mesa de Cartago consideraron que *una formación integral debe comprender, además de la parte cognitiva, una formación del ser en los aspectos sociales, culturales, emocionales y psicológicos.* En la misma línea, desde las mesas de Buga se sostuvo que una formación integral *debe incluir las dimensiones física, emocional, espiritual, familiar, psicológica, ideológica y afectiva.* Esto, pues *el docente no está solo para transmitir información a los estudiantes sino para formar seres humanos en todos los aspectos.*

11.1.2. Oferta formativa: características, coherencia y pertinencia

La discusión de las mesas de trabajo sobre la *oferta formativa y sus características, coherencia y pertinencia* se dio en torno a cuatro preguntas fundamentales:

1. ¿Qué programas de formación continua, de licenciaturas y de postgrados se requieren para mejorar la calidad de la educación en el Departamento?
2. ¿Cómo debería ser esta formación en términos de la relación teoría y práctica?
3. ¿De qué manera los programas de formación de maestros inciden en el mejoramiento de la educación en las instituciones particulares de los territorios?
4. ¿Cuáles son las características de la oferta territorial de formación docente?
¿Es suficiente, coherente y pertinente dadas las condiciones y circunstancias de la educación en el Departamento?

Sobre la primera pregunta, desde las mesas llevadas a cabo en Cartago, se sugirió que *se parta desde la realización de un diagnóstico que permita identificar las falencias en formación para, a partir de eso, plantear qué tipo de programas de*

formación se necesitan. También, sugirieron los asistentes a las mesas de Cartago, se debe pensar en diferentes programas de formación para cada uno de los contextos y tipos de IE. Así, partiendo de las falencias identificadas y del tipo de contexto y especialidad que tenga la IE, se pueda plantear la necesidad de formación en temas como Escuela Nueva y Post-primaria. En Buga, por otro lado, los asistentes resaltaron que los programas de formación ya existen; que –de hecho– el mercado el mercado de programas de formación está saturado en el tema de licenciaturas y posgrados. Ven con preocupación es el costo de los programas vs el ingreso económico que tendrá el docente formado después

En la discusión de la segunda pregunta, en Cartago se recalcó que *las universidades e institutos de educación superior tienen el reto de ofrecer una educación –además de integral y de calidad– contextualizada. Es decir, que la formación debe tener en cuenta que los docentes se enfrentan a contextos muy particulares, con situaciones propias y complejas. Por ello, es necesario un balance entre una teoría y una práctica que reconozcan las especialidades de las IE y los contextos de estas mismas. En la misma línea, desde Buga se planteó que se necesita que los programas guarden coherencia con los contextos rural y urbano, tengan en cuenta el sector o especialidad (económico, turismo, industria, agrícola) y se ajusten al mercado laboral actual del entorno.*

Sobre la tercera pregunta, los asistentes a las mesas de Cartago consideran que *la oferta actual de programas, sobre todo de posgrado, no tienen la incidencia que deberían; debería ser más amplia. Para ellos la oferta es limitada y, por esto, los docentes estudian ‘lo que haya’ pensando en su ascenso económico, de escalafón, pero no pensando en un verdadero mejoramiento. En Buga, por otro lado, consideran que los programas de formación inciden positivamente en mejores resultados en pruebas externas, en formación integral de los estudiantes como seres humanos, y en la vida profesional de los docentes.*

En torno a la discusión de la cuarta pregunta, en la mesa de Cartago se concluyó que *los programas de formación están demasiado centralizados. Las universidades deberían descentralizar los programas para que haya mayor acceso a ellos por parte de los docentes. Hoy, en muchos casos, es más fácil estudiar en departamentos vecinos como Quindío y Risaralda por el tema de oferta y desplazamientos. En Buga, por otro lado, se considera que la oferta de formación docente es suficiente, pero que debe ser más permanente y coherente con el contexto del departamento.*

11.1.3. Nuevas Demandas en la Formación Docente

En cuanto a identificar las *nuevas demandas en la formación docente*, se propuso a las mesas enfocarse en responder a dos preguntas:

1. ¿Cuáles son las demandas a la formación docente en la contemporaneidad?
2. De acuerdo con la experiencia de los participantes, ¿cómo debería ser la formación docente, qué nuevas áreas debería comprender y en qué debería enfatizarse para mejorar la calidad de la educación en el Departamento?

En cuanto a las demandas a la formación docente en la contemporaneidad (Pregunta 1), en Cartago consideran que son: *metodología de la investigación, actualización en tecnologías de la información, formación en gestión educativa, administración escolar, formación en lo cultural y ambiental, formación en interculturalidad (etnoeducación, afrodescendencia, grupos raizales, post conflicto, inclusión), y formación en modelos pedagógicos, didáctica y metodologías activas.* En Buga, destacaron como las principales demandas *el pensamiento complejo y crítico, bilingüismo, inclusión, tecnología, educación propia, educabilidad, enseñabilidad, y actualización permanente en prácticas pedagógicas.*

Sobre la segunda pregunta, en Cartago se expresó que *la formación docente debería ser integral en lo humano, en competencias ciudadanas y sociales y en lo ético-moral. También, en metodologías de la investigación, en gestión social y política, en administración educativa, formulación de proyectos, primera infancia, legislación educativa, derechos humanos, código del menor, competencias comunicativas, planeación integrada, didáctica de educación física, trabajo en escuela nueva, resolución de conflictos, manejo de emociones, espacios de salud mental, recreación y deporte, y formación bilingüe.* En Buga, complementariamente, los asistentes expresaron sobre este tema que *debe ser una formación integral continua, permanente y contextualizada. Debe incluir modelos flexibles, TICs, resolución de conflictos, componentes curriculares, normatividad y gestión educativa, articulación en planes de desarrollo educativo, acompañamiento y seguimiento a los procesos educativos, y articulación con el sector productivo y educación superior.*

11.1.4. Transformación de las Prácticas Pedagógicas

El tema de la *transformación de las prácticas pedagógicas* se discutió en torno a dos cuestiones:

1. El cambio en la educación escolar es producto de los cambios sociales, económicos y de conocimiento y ahí se generan transformaciones en la práctica pedagógica de los docentes hoy: ¿De qué tipo son tales transformaciones? ¿Qué aspectos se transforman y por qué?
2. ¿En qué medida las prácticas pedagógicas de los docentes han logrado transformar la educación en las instituciones educativas de los municipios del departamento? ¿Conoce experiencias concretas que pudieran comentarse y sistematizarse?

Sobre la primera cuestión, los asistentes a las mesas de Cartago sostienen que *para la transformación de las prácticas pedagógicas, el actor principal, que es el docente, debe repensarse en su estilo de enseñanza, su actitud frente a los estudiantes y su convicción como actor primordial en una comunidad educativa de transformación social. Todo esto apuntando hacia un cambio de paradigma en aspectos culturales, sociales y educativos teniendo en cuenta la pluralidad de contextos y las condiciones humanas. El docente debe reflexionar e innovar sobre*

sus prácticas de enseñanza y construir una nueva ruta de acción que le permita, además de innovar, crear nuevas posibilidades de aprender respondiendo a interrogantes de 'qué' y 'cómo'. Lo anterior, a partir de caracterizar adecuadamente la población estudiantil, su ritmo de aprendizaje, para poder formar ciudadanos activos, comprensivos, incluyentes y respetuosos de sí mismo y de los demás.

Los asistentes a las mesas de Buga, sobre la misma cuestión, argumentaron que *las transformaciones de las prácticas pedagógicas se han dado a nivel de un desarrollo integral y profesional del docente, la fundamentación en los saberes científicos, tecnológicos y culturales y la reconstrucción racional del pensamiento y la teoría. Todo esto, conduciendo a los maestros a demostrar nuevas habilidades, destrezas, actitudes y competencias orientadas a direccionar, motivar y evaluar el aprendizaje en los diferentes contextos.*

Sobre la segunda cuestión abordada en la discusión de este tema (Pregunta 2), en Cartago se sostuvo que *las experiencias que podrían sistematizarse, pensando en obtener un impacto positivo, serían aquellas relacionadas con políticas de construcción de paz, con el desarrollo de la creatividad, con la tolerancia por la diversidad, con calidad educativa y con inclusión y equidad.* En Buga, por su parte, resaltan la importancia de la sistematización de experiencias *pues permiten el desarrollo de habilidades, por parte de los estudiantes, para valerse en su contexto social. Como ejemplos están la enseñanza de las matemáticas a través de juegos y otras experiencias orientadas al uso de las letras y palabras.*

11.1.5. Planeación, Gestión y Ejecución de la Formación Docente y Rendición de Cuentas

La discusión sobre la *planeación, gestión y ejecución de la formación docente y rendición de cuentas*, por su parte, giró en torno a cuatro preguntas fundamentales:

1. *¿Cómo debería ser la planeación, gestión y ejecución de los programas de formación docente?*
2. *¿Con qué periodicidad deberían formularse los Planes Territoriales de Formación Docente en el Departamento?*
3. *¿Cuál podría ser la metodología más conveniente para hacer seguimiento y verificación de resultados e impactos de los planes formulados?*
4. *¿Qué estrategias serían las adecuadas para hacer socialización de los planes, sus resultados y de abordar los procesos de rendición de cuentas a las comunidades?*

Sobre la cuestión de la planeación, gestión y ejecución de los programas de formación docente (Pregunta 1), los asistentes a las mesas de Cartago consideran que *ésta debe ser contextualizada, acorde a las zonas de influencia de las IE, y debe tener en cuenta los resultados de los aprendizajes de los estudiantes con respecto a las pruebas externas, censales y no censales.* Para ellos, se debe *establecer un modelo formativo a docentes basado en las realidades y necesidades*

educativas del departamento. También, se debe hacer seguimiento a los planes de mejoramiento institucional y se debe acompañar la gestión directiva para que lidere e innove sus procesos pedagógicos; que los directivos estén más centrados en lo educativo que en lo administrativo y financieros. Se sostiene, además, que los rectores se conviertan en protagonistas de los procesos de formación y orienten los esfuerzos hacia el mejoramiento de la calidad educativa del ente territorial.

Sobre esta primera cuestión, los asistentes a las mesas de Buga consideran que la planeación debe responder al contexto económico, social y cultural de las subregiones. La gestión debe corresponder, además, a lo concertado por el colectivo docente con las oficinas de planeación y educación y con los líderes de calidad. Los procesos de formación docente deben ser ejecutados por un comité de calidad institucional. Todos estos procesos deben estar inmersos en el sistema de gestión de la calidad y deben contar con acompañamiento interinstitucional e intersectorial.

Sobre la periodicidad con la que deberían formularse los Planes Territoriales de Formación Docente en el Departamento (Pregunta 2), en Cartago se sostuvo que *deberían formularse mínimo a tres años de modo que se pueda hacer seguimiento al plan, a la ejecución y a los resultados. Los planes, además, deben ser ejecutados de forma continua desde el inicio del año escolar y no solo en el mes de octubre y noviembre como generalmente se viene haciendo.* En Buga, por otro lado, se dijo que los planes territoriales *deben estar sujeto al plan decenal de educación y al plan de desarrollo departamental.*

En cuanto a la metodología más conveniente para hacer seguimiento y verificación de resultados e impactos de los planes formulados (Pregunta 3), en Cartago se concluyó que *es importante que los GAGEM asuman o retomen su rol de asesores pedagógicos mediante un monitoreo constante, in situ, verificando el cumplimiento del plan de mejoramiento. Además, se deben establecer indicadores que sean idóneos para hacer seguimiento y evidenciar el trabajo realizado. Adicionalmente, se debe realizar un plan de mejoramiento con base en los resultados de las pruebas externas y lo ejecutado en el plan territorial de formación docente.* En Buga, sobre este mismo tema, se planteó la *creación de una plataforma virtual para hacer seguimiento y verificación de resultados e impactos. La plataforma debe contener: blog, foros, encuestas y PQRS.*

Sobre las estrategias más adecuadas para la socialización de los planes, sus resultados, y abordar los procesos de rendición de cuentas a las comunidades (Pregunta 4), en Cartago se planteó una *socialización de los planes territoriales de formación docente en las IE por parte de los GAGEM y las secretarías de educación municipales. También, la divulgación en los foros educativos municipales, el diseño de una página WEB para el Comité de Formación Docente para mantener informada a la comunidad de sus acciones, y la divulgación anual –por parte de la SED– de las ofertas brindadas, cursos desarrollados, y porcentaje de maestros impactados por cada iniciativa.* En Buga, se propuso una *actualización constante de la web y la creación de herramientas y espacios virtuales para la interacción con las redes departamentales y municipales.*

11.1.6. Recursos y Medios Digitales en los Procesos de Formación Docente

Sobre los *recursos y medios digitales en los procesos de formación docente*, los asistentes se centraron en responder cuatro preguntas:

1. ¿Qué tan convenientes para el sistema educativo resultan los procesos formativos e-learning en los que se matriculan los educadores del Departamento?
2. ¿Qué recursos y medios digitales deben enseñarse en los programas de formación docente en el Departamento?
3. ¿Cuáles son los fundamentos de orden pedagógico para apropiar recursos y medios de los denominados “ecosistemas digitales” actuales?
4. ¿Por qué y bajo qué metodología implementar recursos y medios TIC en los procesos de formación de educadores?

Sobre la primera pregunta, los asistentes a las mesas de Cartago expresan que los procesos formativos e-learning *resultan convenientes para estimular el aprendizaje de los escolares, involucrar al maestro en el mundo tecnológico, crear nuevas y óptimos ambientes de aprendizaje, estimular el uso de las TIC, desarrollar habilidades investigativas y de sistematización, crear nuevas y novedosas metodologías, compartir experiencias innovadoras, generar aprendizaje colaborativo, estimular y motivar al docente. Este tipo de formación debería llegar a todos los docentes, razón por la cual se debe procurar tener conectividad en todas las IE.* En Buga, se sostuvo que los *procesos formativos e-learning en los que se matriculen los educadores del departamento resultan convenientes por tiempo, pues permiten estudiar y fortalecer los procesos formativos con flexibilidad horaria.*

Sobre los recursos y medios digitales que deben enseñarse en los programas de formación docente en el Valle del Cauca (Pregunta 2), las mesas de trabajo de Cartago identificaron que se deben utilizar *páginas web, laboratorios virtuales, simulacros, tutoriales, videos, mapas conceptuales, mapas mentales, diversos juegos y medios digitales, redes de aprendizaje, periódicos virtuales.* Las mesas de Buga, por su parte, propusieron el *diseño de contenidos digitales, programas que no necesiten internet, y continuidad y seguimiento de los cursos, diplomados y posgrados ofrecidos.*

En cuanto a la tercera pregunta discutida en este tema, referente a los ecosistemas digitales, los asistentes a las mesas de Cartago dicen entender como ecosistemas digitales *los elementos que permiten interactuar unos con otros para que este plan de formación funcione y cumpla con sus objetivos. Son herramientas que posibilitan espacios de formación dentro y fuera de la institución, que permiten elegir lo que se desea aprender y cuándo, cómo y dónde hacerlo.* Para los asistentes de Buga, se trata de un entorno que permite crear un *docente dinamizador y activo, dispuesto al cambio y a las necesidades digitales.*

Sobre la cuarta cuestión, razones y metodología para implementar recursos y medios TIC en los procesos de FD, en Cartago se destaca que *los docentes se enfrentan a mundo cambiante y ampliamente tecnológico. Los docentes requieren estar preparados para atender a una población que tiene cada vez más acceso a tecnologías, e información, y que posee altas competencias en manejo de equipos tecnológicos.* En Buga, por otro lado, se defendió la idea de *generar procesos formativos continuos y permanentes en los que converjan lo virtual y lo presencial.*

11.1.7. Financiamiento de la Formación Docente

En la discusión sobre el tema del *financiamiento de la formación docente* las mesas de trabajo se enfocaron en responder una única pregunta:

1. ¿Qué sistema de financiamiento sería el más conveniente?, ¿Por qué?

Los asistentes a las mesas de trabajo de Cartago consideran que *las universidades públicas deberían establecer unas políticas de precios especiales para la formación docente (maestrías, doctorados) acorde al nuevo escalafón.* También, que se *deberían disminuir los trámites para acceder a becas y/o considerar estímulos económicos para los docentes en proceso de formación superior [por ejemplo, docente que realiza estudios por fuera del país, que se le siga reconociendo una parte de su salario].* Sobre la asignación presupuestal para formación docente, desde las mesas de Cartago se propone que *sea asignada desde inicio del año escolar y teniendo en cuenta las realidades de formación propuestas por las IE.*

En las mesas de Buga se propone que, como primer paso, se realice un *diagnóstico por cada municipio e institución educativa, para establecer el tipo y cantidad de formación que se necesita dependiendo del contexto.* A partir de eso, *gestionar capacitación por medio de convenios, alianzas con el sector privado, ONG, organismos internacionales, y también con entidades públicas que favorezcan el quehacer pedagógico.* También se propone, *establecer mecanismos de acceso a formación cofinanciadas donde el docente, la institución educativa, los SEM y la SED aporten el recurso económico.*

11.1.8. Internacionalización de la Formación Docente

La *internacionalización de la formación docente* fue uno de los temas que de discutió de manera más amplia. En este caso, fueron seis las preguntas en torno a las cuales se concentraron las reflexiones hechas desde las diferentes mesas de trabajo.

1. ¿Cómo potenciar la internacionalización, en qué aspectos, a través de qué mecanismos?
2. ¿Cómo sería su financiamiento?
3. ¿Cuáles objetivos establecer?
4. ¿Qué finalidades deberían proponerse?
5. ¿Qué aportes daría a la calidad de la educación?
6. ¿Por qué y en qué beneficiaría a la formación de los docentes?

Sobre los aspectos y mecanismos para potenciar la internacionalización de la formación docente (Pregunta 1), las mesas de trabajo de Cartago destacaron *las pasantías e intercambios*. Desde estas mesas, se propone *establecer convenios de estudios internacionales viables, posibilidad de remplazos para quien desea adelantar estudios en el exterior, minimizar la tramitología para adelantar estudios en el exterior, y acceso a educación virtual internacional certificada*. Los asistentes de Buga, por su parte, plantean *convenios institucionales y estatales, intercambios estudiantiles, y becas del estado. También, promover una cultura investigativa en los docentes para sistematizar sus experiencias y enriquecer el intercambio internacional, así como promover el bilingüismo*.

Sobre el tema del financiamiento de la internacionalización de la FD, contenido en la pregunta 2, desde las mesas de Cartago se sugiere que *debería ser financiada por el estado en un 100% idealmente. Si no fuera posible, al menos en un 50 a 70%, poniendo el docente el excedente. Además, se plantea la necesidad de acceso a préstamos con facilidad de pago y la creación de mecanismos transparentes para la asignación de becas*. Desde Buga, se propone que se haga a través de *becas, apoyos internacionales, ONG, inversión mancomunada entre entidad territorial y departamental, nacional e internacional (gestión administrativa)*.

En cuanto a los objetivos que debe tener la internacionalización de la FD (Pregunta 3), desde las mesas de Cartago se sugiere *formar maestros cualificados capaces de transformar el entorno académico para lograr el mejoramiento institucional, mejorar las prácticas docentes logrando mejores aprendizajes escolares, enriquecer saberes disciplinares desde lo epistemológico, didáctico y metodológico*. Desde Buga, por otro lado, se plantean como objetivos *el intercambio de estrategias (tanto de enseñanza como de aprendizaje) para enriquecer la investigación, conocer otros sistemas educativos para aprender de ellos, conocer otras legislaciones y contextos escolares*.

Sobre las finalidades que debe tener la internacionalización de la FD (Pregunta 4), desde Cartago se sostuvo que su finalidad única debe ser la de *mejorar las prácticas docentes e impactando los aprendizajes de los escolares*. Desde Buga, de manera más amplia, se expresó que *cuando un docente se capacite de manera internacional podrá conocer otras culturas, contextos y prácticas. Igualmente, cuando ponga en práctica lo aprendido, podrá proponer mejoras pertinentes para la realidad del país, ayudar a docentes a mejorar sus prácticas pedagógicas, y continuar procesos de investigación,*

Establecidas las finalidades de la internacionalización de la FD, las mesas de trabajo pasaron a discutir los aportes que ésta haría a la calidad de la educación (Pregunta 5). En Cartago, los asistentes consideraron que la internacionalización sería una gran oportunidad para *la creación de nuevos y más completos proyectos de investigación en el campo educativo*. En Buga, por otro lado, los asistentes consideraron que el aporte de la internacionalización a la calidad educativa está ligado a *generar desarrollo a través de oportunidades legítimas para que los*

docentes reflexionen sobre sus prácticas de aula, transformen su realidad en el aula y, con esto, el sistema educativo y el contexto local.

Finalmente, las mesas pasaron a reflexionar sobre las razones y beneficios concretos de la internacionalización de la formación docente; por qué y en qué se beneficiaría la formación de los docentes con la implementación de la internacionalización (Pregunta 6). Los asistentes a las mesas de Cartago consideran que *los maestros están llamados a vivir renovando, actualizando, sus saberes en cuanto a las tendencias educativas y la internacionalización les permitiría estar al día en ello.* En Buga se destacaron, como posibles beneficios de la internacionalización, *la motivación investigativa, la formación integral del docente y el mejoramiento de las prácticas docentes.* Esto, pues los docentes se actualizarían en diferentes realidades educativas, contribuyendo a la reflexión y la crítica frente al sistema educativo local/nacional.

6.1.9. Investigación y Redes de Saber

Sobre *investigación y redes de saber*, las reflexiones en las mesas de trabajo giraron en torno a cinco preguntas:

1. ¿Cuál es la finalidad de la investigación educativa y en qué beneficia a la formación docente?
2. ¿Por qué es necesario el establecimiento de redes de saber?
3. ¿Cómo debería impulsarse la investigación y de qué manera hacerla visible, a través de las redes de saber?
4. ¿Cómo la investigación de los maestros estimula la conversación de saberes y disciplinas desde perspectivas inter y transdisciplinarias?
5. ¿Qué mecanismos de apoyo y estímulos se deberían establecer en el marco de la política pública?

Sobre la primera pregunta, en las mesas de trabajo de Cartago se concluyó que la finalidad de la investigación educativa es *que el maestro se reconozca como un portador y creador de conocimiento; que se visibilicen las prácticas pedagógicas a través de procesos de sistematización. También, poder confrontar teoría y práctica para validar el quehacer del docente. Igualmente, crear comunidad académica al interior de la IE procurando posicionar el rol del maestro como líder que reflexiona y cuestiona desde su saber disciplinar.* En Buga, se sostiene que la finalidad es *reforzar y afirmar saberes, favoreciendo las visibilización de prácticas docentes.*

En cuanto a la necesidad de establecer redes de saber (Pregunta 2), en Cartago se argumentó que dichas redes *son necesarias para compartir experiencias significativas pedagógicas que hayan superado procesos de revisión rigurosa, para divulgar y hacer proyección pedagógica de los actos de enseñanza y aprendizaje, para reconocer otros contextos en diversos niveles y latitudes, para generar semilleros de investigación donde los nuevos maestros desarrollen competencias*

que les permita fortalecer su rol como profesionales de la educación, para sensibilizar a los maestros en la importancia de ser constructores de un saber pedagógico, para acercar al docente hacia el campo tecnológico como mediador del conocimiento en el uso de las TIC.

También, continuaron argumentando los de Cartago, para recibir orientaciones, asesorías y apoyo de expertos, demostrar la universalidad del conocimiento desde diferentes enfoques y modelos pedagógicos, realizar publicaciones de orden educativo, pedagógico y didáctico, y romper fronteras de la escuela y avanzar hacia un diálogo abierto y racional entre pares. Para los asistentes de Buga, por otro lado, la justificación para establecer redes de saberes es que éstas posibilitan que el conocimiento circule y se comparta. Favorece el enriquecimiento de mayor número de docentes en distintos saberes y perspectivas

Sobre la tercera pregunta, las mesas de trabajo de Cartago consideran que se deben generar espacios desde una política ministerial, que determine tiempos para que realmente el maestro pueda hacer investigación en su jornada laboral. Además, que los directivos docentes deben reconocer la importancia de la investigación en el aula y motivar al docente a que desarrollen procesos investigativos. También se propone, desde estas mismas mesas, que se brinde acompañamiento desde la SED a los procesos investigativos del aula y que se creen estímulos –desde el MEN y la SED– para promover la investigación educativa. Sobre la visibilización, en Cartago se propone el uso de páginas web, eventos académicos y publicaciones. En Buga, por otro lado, se considera que la investigación puede ser impulsada mediante microcentros y jornadas pedagógicas y que se puede hacer visible mediante la producción y publicación de textos.

Sobre la cuarta pregunta, las mesas de Cartago proponen que dichas conversaciones se dan a través de las comunidades de aprendizaje, del establecimiento de un currículo interdisciplinario que se hace evidente en proyectos de nivel y de aula, y de compartir saberes y experiencias que permitan develar el conocimiento que se tiene frente a diferentes situaciones escolares. En una línea similar, en las mesas de Buga se sostuvo que la investigación de los maestros estimula la conversación inter y transdisciplinar en cuanto hace evidentes los saberes e invita a relacionarlos y ponerlos en función de algo.

Finalmente, sobre los mecanismos de apoyo y estímulos a la investigación que se deberían establecer en el marco de la política pública de FD, en las mesas de Cartago se propuso realizar asignaciones presupuestales a la investigación desde el MEN y la SED, disponer de revistas indexadas en donde los maestros puedan publicar sin costo alguno y apoyo de entes territoriales e instituciones que le apuesten a la producción académica de los maestros del Valle. Desde Buga, de manera similar, se propuso establecer estímulos a los que se pueda optar por concurso como becas, años sabáticos, estímulos económicos, viajes pedagógicos, publicaciones y reconocimientos.

11.2. Conclusiones

- La formación docente hoy tiene una naturaleza y unas exigencias muy diferentes, pues –además de los cambios sociales y del perfil del estudiante, naturales por el paso del tiempo– muchos procesos de aprendizaje y de relacionamiento en el presente están mediados por las nuevas tecnologías.
- Si bien existe oferta formativa en muchas de las nuevas tendencias y metodologías pedagógicas, las mesas de trabajo identifican dificultades en el acceso a dichas formaciones (por cuestiones de distancia y desplazamientos) y –en ocasiones– se señala que hacer falta tener en cuenta los contextos locales para integrarlos a dichos procesos formativos.
- El docente hoy necesita formación más allá de la materia que enseña. Necesita una formación integral que le permita formar seres humanos en sus dimensiones espiritual, intelectual, emocional, física, social, cultural, entre otros.
- Las mesas de trabajo ven en la internacionalización de la formación docente una oportunidad para la actualización, la expansión de horizontes y el mejoramiento de procesos no solo a nivel institucional sino, también, local y departamental. Con la internacionalización, se sostiene, se podrán intercambiar saberes con colegas de otros contextos, legislaciones y metodologías y se podrán ampliar las discusiones y propuestas orientados a la transformación positiva de la educación en el departamento.
- Las mesas de trabajo identifican la necesidad de mayor apoyo para la formación docente. Becas, estímulos económicos, entre otros beneficios, son señalados como fundamentales para que los docentes puedan continuar con su formación a un más alto nivel.
- Es necesario buscar formas en las que los docentes accedan a formación útil para el mejoramiento institucional y para su proyección profesional. Que no haya más maestros estudiando ‘lo que haya’ para ascender en el escalafón y que luego no se utilice el conocimiento adquirido.
- Es importante fortalecer los escenarios de investigación a través de, primero, la formación en metodologías de la investigación y áreas sensibles para el departamento. Segundo, a través de la creación de espacios y estímulos para que los docentes puedan producir material de investigación durante el horario laboral.

12. Formación de Alto Nivel

Como complemento al PTFD, la Gobernación del Departamento del Valle del Cauca, en cabeza de la Gobernadora, emprendió la construcción del Programa de “Formación de Alto Nivel” cuya financiación se realizaría a través de proyecto de regalías. Esta formación avanzada hace parte del Sistema Colombiano de Formación de Educadores y se reconoce como subsistema de formación Avanzada (MEN: 2013, 108):

“Por subsistema de formación avanzada se entiende la estructura final del sistema de formación de educadores que, apoyado en los programas académicos formalmente estructurados en los niveles de especialización, maestría, doctorado y postdoctorado, ofrecidos por las facultades de educación, eleva al más alto nivel educativo a los educadores que culminan la formación inicial y/o aquellos en servicio que aspiran profundizar y avanzar en su formación”.

El Proyecto de Regalías: Proyecto de Ciencia, Tecnología e Innovación –CTI: “Fortalecimiento de capacidades del talento humano para la Educación y la Innovación mediante formación de Alto Nivel, Valle del Cauca” presentado por la Gobernación del Valle del Cauca, tuvo como objetivo ofrecer becas para formación en maestrías y doctorados. La convocatoria estuvo dirigida a:

- Docentes y directivos docentes de las instituciones educativas oficiales de los 42 municipios del Departamento
- Capital humano de y para la inserción en empresas vallecaucanas
- Funcionarios públicos inscritos en carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la Gobernación y las 42 alcaldías del Valle del Cauca

El año 2016 el proyecto fue defendido ante Colciencias y fue aprobado con un presupuesto de 5 mil millones de pesos. Del proyecto se beneficiaron 114 docentes y directivos docentes que empezaron su formación en maestrías en educación en el 2017, y culminaron el 8 de noviembre de 2019. Además, 4 docentes y directivos docentes iniciaron su formación en Doctorados en educación. Entre las becas otorgadas a docentes y directivos docentes, 17 de ellas (25%) fueron otorgadas a docentes de población indígena y afrodescendiente. Es importante señalar que el Proyecto buscaba el fortalecimiento en las áreas fundamentales: Lenguaje, Matemáticas, Ciencias Naturales y Sociales-Ética y Enseñanza del Inglés.

13. Ajustes y Seguimientos al Plan Territorial de Formación Docente 2019-2020

En este apartado se presentan las reflexiones de los docentes y directivos docentes en el marco del Segundo Encuentro con las Mesas de Concertación, realizadas en el mes de octubre de 2019 en Cali, Cartago y Buenaventura y en el mes de noviembre en el municipio de Buga. Este encuentro tuvo como objetivo retroalimentar a los docentes y directivos docentes con los resultados de la sistematización de las mesas realizadas en el año anterior, exponiendo las necesidades identificadas. Posterior al ejercicio de retroalimentación se realizó el trabajo de reflexión para realizar los ajustes necesarios a los lineamientos de políticas de formación docente en el Departamento del Valle del Cauca.

La pregunta fundamental que ha dirigido todo este proceso es ¿cómo debe ser la formación de los docentes, tanto la continua y la formación inicial? En la formación inicial hay una experiencia histórica que concibe que un profesor se forma a partir de unos saberes pedagógicos, históricos consolidados a partir de las ideas pedagógicas de los grandes teóricos de la Pedagogía. Las universidades en sus facultades de educación y las escuelas normales realizan un plan de estudios para formar a estos docentes. Sin embargo, esa formación inicial a menudo es insuficiente porque no corresponde con la realidad. En este sentido, uno de los roles del Comité Territorial de Formación Docente es pensar el desajuste que hay entre la realidad que se vive en la institución escolar y en el aula de clase y lo que debe organizarse en los planes de estudio tanto a nivel de pregrado como a nivel de postgrado.

Por otro lado, la experiencia de estos cuatro años ha mostrado que hay una dispersión en la oferta de los proyectos de la Secretaría de Educación Departamental. Esta dispersión genera que haya repetición de recursos y acciones. Por esto, todos aquellos que han asistido a los proyectos observan que todos estos tienen el componente de formación. Así, los proyectos de gestión de riesgos, de competencias ciudadanas, de Pileo, de proyectos productivos, etc., cada proyecto tiene su componente de capacitación y de formación.

El Comité Territorial de Formación Docente se propone unir todo el componente de formación como eje transversal con el fin de que no se repitan la situaciones que se han venido señalando, entre otras, que las capacitaciones se realizan al finalizar el año escolar, también que son muy cortas y superficiales. Todo saber requiere de un tiempo suficiente para dominar las distintas técnicas. Lo que hemos observado, entonces, nos permite reconocer cuáles son las acciones a seguir en adelante y sobre todo hay algo que reiteran todas las mesas que hemos organizado en el Departamento como una solicitud: que en las formaciones que se impartan haya en las instituciones un comité que garantice la continuidad de quienes asisten a ellas y puedan replicarlas en la institución. Se requiere que haya una continuidad y que el proyecto sea sostenible por lo menos a lo largo de cuatro años.

Estas ideas ideas que expresan en las mesas son muy importantes para el Comité Territorial de Formación Docente porque dejan las bases para formular una política de formación docente. Estas preguntas han sido debatidas en distintas mesas en el

Departamento y todos coinciden en que se requiere de una formación para los profesores que sea de tal magnitud que pueda atender a las distintas problemáticas que aparecen en la escuela. Cada día hay nuevos fenómenos escolares. Cada día la realidad de los estudiantes desborda la formación inicial de los docentes. Por ejemplo, el tema de la inclusión que tantos han señalado, requiere de especialistas. La idea, en este sentido, es que se pueda fortalecer una estructura para atender los casos de la inclusión.

En consecuencia, todo lo que se ha discutido a partir de las preguntas, durante estos dos años, nos ayuda a organizar el sistema de formación que es el propósito del Comité Territorial de Formación Docente. Para la Secretaría de Educación Departamental es muy valioso el saber de los docentes y directivos docentes y que, una vez sistematizado, la idea es que lo reciban de nuevo para que puedan participar a través de comentarios para seguir con los ajustes pertinentes.

El trabajo reflexivo de esta tercera fase retoma los 9 ejes planteados en los Lineamientos. El resultado de estas reflexiones se presentan a continuación.

13.1. Mesa de Trabajo 1. Naturaleza de la Formación Docente

Después de sistematizar las respuestas ofrecidas por las mesas de concertación en los cuatro municipios, se concluye que la naturaleza de la formación docente, como política debe contemplar las siguientes características:

- La formación docente debe ser de carácter permanente, considerando y respondiendo a los diferentes contextos urbanos y rurales en los cuales se desempeñan; por lo tanto, el diseño de formación debe ser y estar contextualizado –Cali, Buenaventura-.
- Debe identificar y responder a las verdaderas necesidades de cualificación para el docente –Cali.
- Dado que la profesión docente se dirige a la orientación de los estudiantes, atendiendo los nuevos avances tecnológicos como enlace en los procesos académicos, la formación docente, entonces, debe enfocarse en los saberes de partida para moldear ese saber ser que se requiere para apropiarlos en saber hacer hasta lograr un saber conocer. –Buga-

Debe estar dirigida a:

- Mejorar las prácticas pedagógicas para transformarse y transformar su contexto –Cali-.
- Implementar y fortalecer el proceso de investigación y la innovación pedagógica en el aula –Cartago-
- Propiciar el trabajo en equipo y cooperativo que trascienda el nivel institucional, a lo local, departamental, nacional e internacional. –Cali-
- Fortalecer los procesos pedagógicos en la inclusión social y la diversidad cultural –Cartago-

- Fortalecer los procesos de formación en manejo de situaciones de convivencia escolar, mediación y resolución de conflictos y formación ciudadana –Cartago-
- Apoyar y acompañar a los profesionales en la formación del ser desde lo ético, lo moral, los valores humanos y la formación ciudadana –Cartago-
- Formar en el uso de herramientas tecnológicas como apoyo a los procesos pedagógicos –Cali, Cartago-.
- Formar en las nuevas tendencias pedagógicas de aprendizaje dentro del proceso educativo según las exigencias del mundo actual –Cartago-
- Incentivar el espíritu científico e investigativo del docente y transforme su aula y su contexto en un laboratorio – Cali-
- Fortalecer los procesos de enseñanza en el manejo de situaciones en materia ambiental con el apoyo de los diferentes sectores y entidades competentes –Cartago-
- Los espacios o ambientes de formación docente deben ser ejemplo de “aprendizajes significativos” y puedan servir de modelo de réplica en el aula. –Cali-

La formación docente, en últimas, debe ser competitiva y dirigirse a los saberes disciplinares, a la didáctica y a la evaluación, además de recoger los saberes ancestrales – Buenaventura-.

13.2. Mesa de Trabajo 2. Oferta formativa, características, coherencia y pertinencia

Con relación a la oferta formativa, sus características, coherencia y pertinencia, las mesas de trabajo concluyen lo siguiente:

1. En cuanto a las características de la oferta formativa,
 - La mesa de Cali considera que no hay una política pública de oferta formativa dado que cada institución formadora de maestros ofrece programas y planes según su visión.

Las otras mesas ofrecen su visión:

- Debe tener una calidad integral académica que contemple además los aspectos emocionales, espirituales y la disciplina propiamente dicha – Cartago-
- Debe ser asequible –Cartago-
- Que tenga flexibilidad en el tiempo, para que sea acorde con los horarios de trabajo de los docentes, para ello se puede considerar la combinación de lo presencial con lo virtual – Cartago, Buga-.
- Que haya variedad en la oferta, trascendiendo los programas básicos. –Cartago-
- Que sea contextualizada –Buenaventura, Cartago

2. Con relación a la coherencia, las siguientes son sus observaciones:
 - Para que los procesos de formación sean coherentes, debe haber continuidad; además que se den espacios para la transferencia. –Buga-
 - Que se ofrezca apoyo de capacitación que debe ir acorde con las necesidades e intereses de los educandos para garantizar una buena calidad de la educación. –Buga- Que el tipo de formación docente responda a las necesidades de la demanda. –Cali-
 - Que la formación gire en torno a la pedagogía y al conocimiento –Cartago-
 - Que los elementos aportados por la formación sean aplicables al aula con apoyo externo –Cartago-

3. En cuanto a la pertinencia, expresan lo siguiente:
 - La formación docente debe estar en relación con el ser –Cartago-
 - Que la formación docente aporte al desarrollo del entorno del niño –Cartago-
 - Que el currículo de formación de docentes esté acorde a las características del Siglo XXI, tales como: el nuevo concepto de familia, la relación de los niños con la tecnología, la exposición a SPA, la corrupción administrativa - Cali-
 - Que responda a la actualización de práctica pedagógicas acordes dal contexto –Buga-

La mesa de Buenaventura considera que la oferta de Formación docente debe girar en torno a:

- Investigación
- Ciudadanía
- Desarrollo Comunitario

13.3. Mesa de Trabajo 3. Nuevas demandas en la formación docente

En Buenaventura, señalan que las nuevas demandas en la formación docente están centradas en:

- Formación en políticas etnoeducativas
- Fortalecer las competencias comportamentales
- Fortalecer los valores para mejorar los niveles de convivencia

La mesa de Buga, considera que las nuevas demandas son:

- Tecnología y bilingüismo para mejorar la calidad en la educación. Se requiere formación en bilingüismo, tecnología, competencias ciudadanas, inclusión.
- Reglamentación de la inclusión. Actualización de la tecnología avanzada
- Modelos flexibles
- Capacitación e implementación de cátedra de emprendimiento
- Estudios étnicos.

La mesa de Cali, expresa que, dadas las características de ruralidad del Valle del Cauca en altos porcentajes se debe tener en cuenta la formación a los docentes donde se profundice en:

- La transversalidad y la didáctica, enfocada en Escuela Nueva, aulas multigrado y educación flexible. Que los requisitos para adquirir las becas le favorezcan a los docentes de educación rural con métodos de flexibilidad para su formación sea virtual, con acceso a internet, desplazamientos, off-line, entre otros.
- Actualización en estrategias de currículo integrado enfocado desde la didáctica y la práctica
- Formación en el uso efectivo de herramientas tecnológicas para la educación – salas de sistemas, TIT@, PVDP-
- Implementar en todas las instituciones educativas programas como TIT@, aulas amigas, entre otros.
- Programas de socialización entre pares con docentes de cada región financiados por las secretarías de educación en convenio con instituciones universitarias
- Formación en temas de inclusión, donde se le brinde a los docentes herramientas útiles y contextualizadas para el trabajo con estudiantes en situaciones de discapacidad y necesidades educativas especiales.

Por su lado, la Mesa de Cartago enumera las siguientes demandas:

- Formación en las diferentes líneas de inclusión:
 - Necesidades educativas especiales
 - Población Afro
 - Población Indígena
 - Comunidad LGTBI
 - Desplazado y reinsertados
- Educación emocional en el aula y resiliencia
- TICs:
 - Construcción de recursos educativos digitales
 - Herramientas informáticas
 - Herramientas telemáticas
- Emprendimiento:
 - Educación Financiera

- Componentes curriculares:
 - Plan de área
 - Plan de aula
 - Plan de clase
 - Diseño de proyectos pedagógicos transversales y de aula
 - Didáctica de aula
 - Metodología flexible
 - Modelos pedagógicos
- Administración educativa
- Educación Artística:
 - Música
 - Danza
 - Teatro
 - Artes Visuales
 - Oratoria
 - Artes manuales
- Formación en identificación de talentos excepcionales
- Normatividad Educativa
- Rutas de Atención y convivencia escolar
- Educación Rural: escuela nueva y post-primaria

13.4. Mesa de Trabajo 4. Transformación de las prácticas pedagógicas

En este eje, las conclusiones de las mesas de trabajo en los cuatro municipios fueron las siguientes:

La mesa de Buenaventura considera que las prácticas pedagógicas se transforman si se apropian procesos de:

- Investigación
- Formación
- Innovación pedagógica
- Currículo etnoeducativo pertinente

Y si se asume la pedagogía como:

- Proceso de resignificación y valoración de lo ancestral

- Con intencionalidad y contenido pertinente

La mesa de Buga considera que para la transformación de las prácticas pedagógicas es necesario tener en cuenta:

- Trabajar por proyectos o secuencias didácticas
- Aprovechar las TICs en el aula
- Motivar el aprendizaje con las TICs
- Formación de los nuevos docentes en TICs en normales superiores y universidades
- Descentralizar la dotación docente – en las instituciones.
- Realizar las clases lúdicas y prácticas
- Contextualizar la educación y el aprendizaje al contexto

La mesa de Cali señala las siguientes condiciones para transformar las prácticas pedagógicas:

“La transformación de las prácticas pedagógicas en la escuela debe comenzar por la reestructuración de las instituciones formadoras de educadores: escuelas normales y facultades de educación de las universidades. Esto implica que la modificación de los currículos y planes de estudio para temporizarlos con el mundo actual.

Además, la práctica pedagógica al interior del aula de clase debe contar con el acompañamiento de actores competentes internos y el apoyo de actores externos con formación especializada.

La transformación de las prácticas pedagógicas también está permeada por la transformación de su forma de pensar, su forma de enfrentar nuevos retos.

De igual manera, la transformación de las prácticas pedagógicas debe contemplar la pedagogía del afecto, educar en el amor. Los estudiantes que acuden hoy en día a la escuela están huérfanos de afecto, de amor; es por ello que se debe contar con habilidades para elevar la autoestima en los educandos. Pero esas prácticas pedagógicas no se transforman con “cursitos” de los que se ofrecen a menudo sin un diagnóstico real y creíble de necesidades de capacitación de docentes.

No se debe descuidar a los directivos docentes que también deben transformar sus prácticas administrativas.

Los programas de formación de normales y universidades debe contar con la participación activa de sus destinatarios. Esto es formular planes y programas que respondan a las verdaderas y reales necesidades a suplir con la formación que se importa. Sólo así, podemos lograr una verdadera transformación de prácticas pedagógicas.

“El primero que debe llegar feliz al aula es el docente.

Transmitir conocimientos es importante pero transmitir felicidad es fundamental”.

Por último, la mesa de Cartago considera que para transformar las prácticas pedagógicas se debe:

- Incluir programas de formación docente para la atención a niños y jóvenes que presenten necesidades educativas especiales: sordos, ciegos, indígenas
- Formación en bilingüismo, no necesariamente en inglés
- Formación que cubra todas las necesidades educativas
- Formación en espiritualidad, religiosidad, valores humanos

“Debe ser un programa de formación integral donde se vean beneficiados los diferentes niveles educativos, enfocados hacia el fortalecimiento de las competencias del saber, hacer, ser.

La responsabilidad del cambio es una obligación compartida entre la Secretaría, los rectores y los docentes, pues al ser un cambio causa traumatismo, pero éste se puede remediar a través del compromiso compartido.

Es necesario tener en cuenta los nombramientos con perfiles, teniendo en cuenta la permanencia del docente en la IE ya que muchas veces capacitan al docente pero no dura en las instituciones.

Se debe asegurar que la formación redunde en la pedagogía y no en el fortalecimiento profesional y personal del docente, al igual que el perfil del docente se acople a la necesidad de la institución. La formación debe permear las prácticas educativas y la calidad brindada a los estudiantes.”

Además, considera que “El docente debe tener acompañamiento permanente –no es cómo hacerlo- y cualificación continua que le permita introducir cambios, mejorar estrategias orientadas al alcance de los objetivos por la institución y al alcance de los resultados. Se debe hacer verificación periódica del proceso y los resultados obtenidos, para establecer mejoras o cambios que le permitan mejorar su práctica pedagógica.”

“Es importante también que la Secretaría de Educación revise los docentes que participan en cada una de las cualificaciones para que sean realmente los docentes adecuados quienes la realicen y lo más importante: que esos docentes tengan continuidad.

Debe estar en el proceso de cualificación en competencias básicas un coordinador académico o el rector para que realmente se transformen las prácticas pedagógicas.

Hacer seguimiento a los procesos de cualificación y obligar a las IE para que den los espacios de socialización, unificación de criterios, apropiación de saberes para que realmente se pueda apreciar el impacto de la cualificación.”

13.5. Mesa de Trabajo 5. Planeación, gestión y ejecución de la formación docente y rendición de cuentas

En esta mesa las apreciaciones son las siguientes en cada mesa de trabajo.

La mesa de Buenaventura considera que:

En cuanto a la planeación, ésta debe caracterizarse por ser:

- Participativa
- Deliberativa
- Decisoria
- Autónoma

Enmarcado en el Decreto 143, debe responder a las necesidades y saberes pedagógicos y disciplinares del territorio –científicos, investigativos, ancestrales-.

La mesa de Buga señala lo siguiente:

Planeación

1. Es importante la planeación para llevar a cabo una buena formación y capacitación docente.

Gestión

1. Gestionar con proyectos la capacitación docente con las autoridades locales y nacionales para que lleguen recursos financieros a las instituciones y capacitar a los docentes.

Rendición de Cuentas

1. Que haya una verdadera rendición de cuentas, en qué se han invertido los dineros y que esta rendición sea transparente.
2. Que los dineros vayan directamente a las instituciones educativas
3. Que se revise la inversión que se hace por Ley 21.

La mesa de Cali expone las siguientes consideraciones:

Planeación

2. No haya estigmatización a la hora de brindar las capacitaciones, es decir, que no sea tan relevante el contexto ni la condición contractual del docente; puesto que las pruebas de Estado no discriminan condiciones del contexto. En conclusión, las capacitaciones deben ser por igual.

3. Tener en cuenta a los compañeros docentes que no siendo licenciados, ejemplo, ingenieros entre otros, se les realice capacitaciones necesarias en cuanto a lo pedagógico.
4. Formar y capacitar al cuerpo docente para la identificación y trabajo con estudiantes que contemplen **diversidades funcionales**.
5. Cualificar a todos los docentes en inglés, especialmente a los docentes de primaria.

Gestión

2. Formar y fortalecer las capacitaciones en didácticas de las ciencias a través del uso de las TICs.
3. Que el proceso de capacitación docente tenga una continuidad con los docentes elegidos por la IE, para que no exista ruptura en el proceso.
4. Proveer conectividad adecuada –funcional- donde se puedan generar espacios virtuales de aprendizaje.
5. **Ampliación en la cobertura para las becas –maestría y doctorado-** teniendo como base que el centro del proceso de aprendizaje es el profesor.

Ejecución

1. Desarrollar políticas públicas para la formación docente.

Rendición de Cuentas

Se deben programar reuniones periódicas donde se de a conocer los programas y recursos invertidos en pro de la formación docente.

La Mesa de Cartago propone:

- Diagnóstico de perfiles docentes
- Formación de docentes en prácticas pedagógicas y metodologías en todas las áreas del saber
- Conformación y estructuración de un comité departamental con funciones administrativas, operativas y de decisión presupuestal para la realización y ejecución de los planes propuestos a nivel departamental
- Crear una comisión veedora –Metodología-
- Descentralización de la formación docente

En Rendición de cuentas debe ser semestral.

- Desde la Educación no formal, actualización docente, cursos y diplomados en: relaciones humanas, trabajo en equipo, saberes tradicionales, idiomas, artes y oficios.

13.6. Mesa de Trabajo 6. Recursos y medios digitales en los procesos de formación docente

En esta Mesa de trabajo, las diferentes mesas de concertación concluyen.

En Buenaventura,

En la zona rural, se reconoce que hay deficiencias en recursos tales como:

- Carencia de conectividad
- Pocas herramientas y equipos
- Falta de personal cualificado

En la zona urbana, también hay deficiencia de recursos, tales como:

- Falta de formación para la aplicación debida y utilización de las herramientas digitales
- El poco mantenimiento preventivo de los medios digitales

En Buga:

- Que lleguen a todas las sedes recursos tecnológicos
- Alfabetización y cualificación a los docentes
- Mantenimiento de los computadores
- Conectividad en todas las sedes
- En las escuelas multigrado que haya acompañamiento pro profesionales –en TICs, Educación Física, Inglés-.
- En universidades y normales se capacite a los nuevos docentes en TICs
- Se capacite a los docentes en manejo y uso de TICs

En Cali sostienen que:

“Las tecnologías de la información y la comunicación se han convertido en herramientas útiles y necesarios en el ámbito educativo, por ende es vital que el docente como mediador y guía del proceso enseñanza-aprendizaje se capacite y tome como pilar de trabajo paradigmas que permitan la participación y la aplicabilidad de metodologías activas que permean la educación moderna, en el contexto rural como referente, y en la realidad del entorno, careciendo de acceso a internet y de las herramientas necesarias y suficientes, por ejemplo: contamos con tablets y computadores, sin embargo, no hay conexión a Internet, esto se convierte en una herramienta incompleta, sin embargo, en la implementación de estrategias pedagógicas esto se convierte en un reto y referente etnohistórico, cultural e innovador.

Por todo lo anterior, se hace necesario que por medio de la administración los docentes seamos capacitados continua y sistemáticamente, con estrategias sostenibles, a saber, becas, ascensos laborales, premios y estímulos, desmitificar

la idea que la ruralidad y la ciudad tengan diferencias y desventajas frente a los retos de la educación, y afianzar el conocimiento de nuestros estudiantes en la ruralidad que contribuya a una transformación.”

En Cartago responden de la siguiente forma:

1. ¿Qué tan convenientes para el sistema educativo resultan los procesos formativos e-learning en los que se matriculan los educadores del departamento?

Creemos que estos procesos formativos resultan beneficiosos porque pueden acceder todos los docentes, incluidos los de los lugares más apartados. Falta idearse una estrategia que motive a la participación masiva de las convocatorias.

2. ¿Qué recursos y medios digitales deben enseñarse en los programas de formación docente en el departamento?

Agregamos que debe haber conectividad al 100% en todos los lugares del departamento, para que los docentes puedan acceder a la formación virtual sin limitaciones.

3. ¿Cuáles son los fundamentos de orden pedagógico para apropiarse recursos y medios de los denominados ecosistemas digitales actuales?

Educación virtual: programas de formación, ambientes de aprendizaje

Actores educativos: docentes – estudiantes

Contexto pedagógico: Sistema de gestión pedagógica.

Creemos fundamental que las instituciones de formación superior que orientan los aprendizajes en los docentes tengan en cuenta la realidad del contexto del docente y sus necesidades.

13.7. Mesa de Trabajo 7. Financiamiento de la formación docente

En cuanto al financiamiento de la formación docente, escuchamos las siguientes voces.

En Buenaventura consideran que:

Se reconoce que no se ejecuta el recurso que se dispone por parte de la entidad territorial en los temas propuestos.

Se requiere:

- Aumento de los recursos con destinación específica y esto se haga con universidades
- Gestionar recursos con entidades del Estado y a nivel internacional para el proceso de formación docente

- Fortalecimiento del plan de formación territorial de manera que se pueda hacer seguimiento al proceso

En Buga señalan los siguientes puntos para tener en cuenta para el financiamiento:

- Becas o financiamiento 100% a cargo del Estado
- Crédito condonables
- Regalías garantizando la financiación del 100% de todo el tiempo que dura el programa de formación
- Líneas de crédito para estudio a 0% de intereses para los docentes mediante convenio de la entidad territorial con la entidad financiera
- Estímulos económicos para los docentes que desarrollen experiencias innovadoras desde el campo de investigación
- Financiación para la participación de docentes en toda clase de eventos académicos nacionales e internacionales y semilleros de investigación

En Cali consideran lo siguiente:

“El Ministerio de Educación como ente cabeza de los procesos de educación en Colombia, debe realizar los procesos de formación docente a nivel profesional de los maestros, es decir, formar los magíster y doctorados. Estos debe estar bajo los lineamientos de ley, es decir, estableciendo las líneas, estos deben ser condonables, es decir, que los docentes que se formen deben realizar procesos de capacitación en cada una de sus entes territoriales. O crear una “universidad” de formación docente, estos deben estar en constante capacitación y formación en congresos, simposios y en intercambio de conocimiento con otras comunidades internacionales de formación. Todo este proceso de formación debe ser condonable en trabajo con las comunidades educativas, por ende la financiación debe ser del Estado, al menos parte debe ser nacional, parte del presupuesto nacional y departamental en la construcción de la “Universidad de la Educación en Colombia”. Aparte de esto debe haber reconocimientos, incentivos a los docentes que se capacitan y forman y su proceso se vea reflejado en los aportes en educación de la comunidad.”

La propuesta de Cartago es:

“Como propuesta de financiamiento de formación docente sugerimos vincular los tres entes corresponsables que son: Estado, sector privado y el laboral con la siguiente ponderación:

Estado 80%: El directamente responsable del manejo del recurso de la nación

Sector Privado 10%: Es el que se beneficia directa e indirectamente dado que las políticas los invita a tener una responsabilidad social

Sector laboral 10%: El aporte que el docente invierte para valorar y mejorar en su compromiso por la formación y quehacer. Dicho porcentaje sería condonable por el Estado, siempre y cuando se culmine con buenos resultados todo el proceso

formativo. Dado el caso que no se termine será de responsabilidad del docente el pago del 100%.”

13.8. Mesa de Trabajo 8. Internacionalización de la formación docente

En Buenaventura, reconocen que hay unas necesidades en cuanto a la internacionalización de la formación docente y proponen cómo resolver estas necesidades, tal como se muestra en el siguiente cuadro:

Necesidades	Cómo afrontarlas
Falta de conocimiento	Apoyo económico y de tiempo para acceder a la formación docente
Falta de apoyo y direccionamiento desde lo institucional	Aprovechar los convenios y tratados a nivel internacional
	Crear un fondo de incentivos para la formación docente
	Gestionar a nivel nacional para la realización de postgrados a nivel internacional

En Buga proponen:

- Primordialmente garantizar la conectividad a internet para la conformación de redes virtuales de formación docente, no sólo a nivel internacional sino también nacional y local
- Convenios interinstitucionales con universidades nacionales e internacionales que faciliten el intercambio para la formación docente
- Convenios de pasantías y prácticas de investigación dentro y fuera del país en colegios o instituciones educativas en los diferentes niveles formativos – preescolar, primaria, secundaria y media-.
- Participación de los docentes en eventos académicos internacionales y nacionales

En Cali enuncian lo siguiente:

“Es importante la internacionalización de la profesión docente ya que se puede dar el intercambio y el compartir de saberes y de experiencias significativas, permitiendo conocer otros contextos urbanos o rurales, donde el docente se desenvuelve, brindando la oportunidad de contextualizar y fortalecer los currículos a nivel de todas las áreas. Cabe anotar que el maestro deberá conocer muy bien su contexto para así poder articular las experiencias internacionales con nuestras propias realidades.”

En Cartago consideran que:

- Que no sea solamente en inglés, que sí debe ser, pero también en áreas como matemática, ciencias naturales y en otras de especialidad técnica como agropecuaria, turismo, culinario, ética, deportes y NEE.
- Que la salida durante el tiempo utilizado por un docente para formación en el exterior sea asumida responsablemente por el ente territorial, cubriendo la plaza durante el tiempo de ausencia del docente sin generar sobrecarga laboral a los docentes que quedan en la institución.
- Que sea política pública.
- Que la formación docente en el exterior permita que las certificaciones o titulaciones sean tenidas en cuenta para ascenso en el escalafón y con oferta educativa coherente al perfil del docente.
- Que el proceso sea en doble vía
- Formación para docentes de primaria.

9.9 Mesa de Trabajo 9. Investigación y redes de saber

En esta línea de investigación y redes de saber, las diferentes mesas expresan sus conclusiones:

En Buenaventura, consideran que se deben de tener en cuenta los siguientes puntos:

- Capacitación para crear cultura de investigación
- Incentivos y motivación
- Crear un equipo de expertos para acompañamiento a docentes
- Fondo para investigación
- Crear un equipo de investigadores
- Convenios con COLCIENCIAS
- Convenios con grupos y centros de investigación de diferentes universidades y organizaciones no gubernamentales
- Comunidades de aprendizaje

En Buga, relieván lo siguiente:

- Conectividad garantizada para acceso a redes virtuales
- Convocatoria a la conformación de semilleros o redes de investigación facilitando el espacio y generando estímulos o incentivos para los maestros investigadores
- Fomentar el espíritu investigativo en los docentes facilitando dentro de su asignación académica un mínimo de horas semanales destinadas a procesos de investigación o en su defecto horas extras
- Implementar el programa de semilleros de investigación en todas las IEO aprovechando entidades como Ondas y demás instituciones que ofrezcan programas de formación docente y que sean permanentes

- Ajustar y actualizar el currículo a partir de la incorporación de competencias investigativas, articuladas a las competencias básicas en todas las áreas del plan de estudios de las instituciones educativas.

En Cali, señalan que:

- Falta más socialización las experiencias significativas desarrolladas por los docentes
- Más acompañamiento a los docentes en su aprendizaje del modelo pedagógico y didácticas
- Que se implementen los proyectos productivos por medio de las redes de saber para fortalecer estos procesos
- Debido a las políticas de una educación la línea de investigación está establecida por los documentos nacionales –estándares, DBA-
- Falta más creación de espacios y estímulos para que los docentes investiguen en las jornadas pedagógicas y laboral.
- Que la investigación se utilice como estímulo para el ascenso por parte de los docentes y plan de mejoramiento.

En Cartago consideran que las acciones para esta línea deben dirigirse a:

- Formación de directivos docentes y docentes en proyectos de cualificación que permitan tener al interior de las IE directivos y docentes preparados para mejorar con nuevos elementos – experiencias significativas- que nutran los saberes de la comunidad educativa.
- El acompañamiento desde el ente territorial certificado debe ser continuo por lo tanto permanente lo que determinará hacer verdadero seguimiento a los mismos programas desde un enfoque inclusivo y diferencial que debe tenerse como política pública desde la Secretaría de Educación Departamental.
- Frente a las redes de saber, históricamente las instituciones educativas promovían la conformación de grupos –microcentros-, se promovían las olimpiadas del saber, encuentros culturales, encuentros deportivos, etc. Se requiere entonces que se retome y se apoye con recursos esta serie de actividades que otrora permitieron no sólo la interrelación de las comunidades, sino el aprendizaje de nuevos saberes y experiencias.

10. Referencias Bibliográficas

- MEN (2010). *Orientaciones Generales para la conformación y consolidación del Comité Territorial de Formación Docente*. http://mineducacion.gov.co/1621/articles-208800_archivo_pdf_CTFD.pdf
Recuperado el 12/11/2019.
- MEN (2011). *Construyendo el Plan Territorial de Formación Docente. Guía para su elaboración*. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia.
- MEN (2013). *Sistema Colombiano de Formación de Educadores y Lineamientos de Política*. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia
- MEN. (S.F.) Plan Sectorial Educativo 2010-2014. Documento 9. https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-293647_archivo_pdf_plansectorial.pdf
- MEN. (2014). *Sistema Colombiano de Formación de Educadores y Lineamientos de Política*. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia.