

INSTITUCIÓN EDUCATIVA CIUDAD DE IPIALES

PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE

PLAN DE MEJORAMIENTO
INSTITUCIONAL



CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Justificación y Fundamentación

1.2. Marco Legal y Normativo

1.3. Objetivo General del Plan

1.4. Objetivos Específicos del Plan

II. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

2.1. Caracterización Docente

2.2. Metodología de Recolección de Datos (encuestas, entrevistas, análisis de resultados de autoevaluación, etc.)

2.3. Identificación de Áreas de Fortalecimiento Docente

2.3.1. Competencias Pedagógicas

2.3.2. Competencias Socioemocionales

2.3.3. Uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)

2.4. Priorización de Temáticas de Capacitación

2.5. Comité Institucional de Capacitación

III. DISEÑO DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

3.1. Líneas Estratégicas de Capacitación (alineadas a las áreas de fortalecimiento)

3.1.1. Fortalecimiento de las Prácticas Pedagógicas Innovadoras

3.1.2. Desarrollo de Competencias para la Educación en la Era Digital

3.1.3. Fortalecimiento de las competencias socioemocionales

3.2. Estrategias de Capacitación

3.2.1. Jornadas pedagógicas por período

3.2.2. Foro institucional de intercambio pedagógico

3.2.3. Capacitaciones gratuitas en línea

3.3. Metodología de la implementación

3.4. Cronograma de Ejecución

3.5. Recursos Necesarios (humanos, materiales, financieros)

3.6. Alianzas Estratégicas

3.7. Resultados esperados

IV. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

V. SOSTENIBILIDAD DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

VI. METAS E INDICADORES

VII. ANEXOS

6.1. Instrumentos de Diagnóstico de Necesidades

6.2. Modelos de Formatos de Registro y Seguimiento

6.3. Instrumentos de Evaluación

PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTES INSTITUCIÓN EDUCATIVA CIUDAD DE IPIALES

1. INTRODUCCIÓN

“El objeto de la educación es formar seres aptos para gobernarse a sí mismos, y no para ser gobernados por los demás” (Herbert Spencer)

1.1 Justificación y Fundamentación

La autoevaluación institucional ha evidenciado una necesidad apremiante de fortalecer las competencias pedagógicas, disciplinares y socioemocionales de nuestros docentes. En este sentido, la estructuración de un Plan de Formación Docente se erige, por tanto, como una respuesta estratégica y fundamental para elevar la calidad de nuestros procesos de enseñanza-aprendizaje, impactando positivamente en el desarrollo integral de los estudiantes y en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Este plan permitirá abordar las áreas de mejora identificadas, promoviendo la innovación pedagógica, la actualización en contenidos y el fortalecimiento de habilidades esenciales para un desempeño docente de excelencia, considerando las particularidades del contexto socio- cultural y responder de manera pertinente a los desafíos del siglo XXI.

Bajo esta perspectiva, el plan busca contribuir al mejoramiento de la calidad educativa, ya que permite a los docentes conocer y aplicar nuevas metodologías, estrategias didácticas y enfoques pedagógicos, fortalecer las competencias específicas que necesiten ser reforzadas; asimismo, fomenta la innovación en el aula, la creatividad y la experimentación, impulsando a los docentes a implementar proyectos de aula innovadores y metodologías activas que motiven y enganchen a los estudiantes.

Finalmente, a través del plan se espera un mayor fortalecimiento de la cultura de aprendizaje y mejora continuo, así como la posibilidad de incrementar el intercambio de experiencias y colaboración entre pares, fortaleciendo de esta manera, el trabajo colaborativo y la

construcción colectiva de conocimiento, así como la motivación y el sentido de pertenencia institucional.

Principios Fundamentales que Sustentan el Plan:

Calidad de la Educación: El plan busca contribuir a la mejora continua de la calidad de la educación ofrecida por la institución.

Desarrollo Profesional Docente: Reconoce la importancia de la formación permanente para el crecimiento personal y profesional de los educadores.

Pertinencia: El plan responde a las necesidades específicas de la institución y de sus docentes, identificadas a través de un diagnóstico.

Flexibilidad: Debe ser adaptable a los cambios y a las nuevas demandas del contexto educativo.

Participación: Fomenta la participación activa de los docentes en la identificación de necesidades y en el desarrollo de las actividades de capacitación.

Gratuidad (en el caso de los recursos en línea): Aprovecha las oportunidades de formación gratuita disponibles para ampliar el acceso a la capacitación.

1.2 Marco Legal y Normativo

Los fundamentos legales del plan de capacitación docente para la Institución Educativa Ciudad de Ipiales se encuentran principalmente en la legislación colombiana relacionada con la educación, la formación docente y la organización de las instituciones educativas públicas. A continuación, se enumeran las principales normas y principios que sustentan este plan:

a. Constitución Política de Colombia de 1991:

Artículo 67: Establece que la educación es un derecho fundamental y un servicio público que tiene una función social. El Estado, la sociedad y la familia son

responsables de la educación, que debe promover, entre otros, el acceso al conocimiento, la ciencia, la técnica y los demás bienes y valores de la cultura.

Artículo 68: Garantiza la libertad de enseñanza y aprendizaje, investigación y cátedra. Establece la profesionalización y dignificación de la actividad docente.

b. Ley General de Educación (Ley 115 de 1994):

Artículo 10: Establece que el Estado debe garantizar la calidad de la educación y promover la formación y capacitación permanente de los educadores.

Artículo 109: Define la formación de los educadores como un proceso permanente de cualificación y actualización de sus conocimientos, habilidades y actitudes, necesario para el desempeño profesional.

Artículo 110: Asigna al Estado la responsabilidad de ofrecer programas de formación y actualización para los educadores en servicio.

Artículo 111: Establece que las instituciones educativas deben desarrollar programas de capacitación y actualización para sus docentes, de acuerdo con las necesidades institucionales y las políticas educativas nacionales y territoriales.

c. Estatuto de Profesionalización Docente (Decreto Ley 1278 de 2002 y sus modificaciones):

Contempla aspectos relacionados con la formación y la actualización de los docentes en servicio como parte de su desarrollo profesional.

d. Decreto 3782 del 2007

Regido por el Decreto Ley 1278 del 2002 indica que los resultados de la evaluación anual de desempeño laboral servirán para el diseño de los planes de mejoramiento institucional y de desarrollo personal y profesional de docentes y directivos docentes.⁶ Normativa Institucional:

e. PEI institucional

El Proyecto Educativo Institucional (PEI) de la Institución Educativa Ciudad de Ipiales contempla la importancia de la formación continua de sus docentes como un factor clave para el logro de sus objetivos y la mejora de la calidad educativa. El plan de capacitación esta alineado con los principios y lineamientos establecidos en el PEI.

La autoevaluación y el Plan de Mejoramiento Institucional priorizan los procesos de capacitación y formación docente como ejes para el mejoramiento de la calidad educativa

1.3 Objetivo General

Fortalecer las competencias pedagógicas, didácticas y socioemocionales de los educadores de la Institución Educativa Ciudad de Ipiales. Reconociendo la importancia de la formación continua para mejorar la calidad educativa

1.4 Objetivos específicos

- Promover el desarrollo profesional continuo de los docentes de la Institución Educativa Ciudad de Ipiales.
- Fortalecer las prácticas pedagógicas y didácticas en el aula.
- Fomentar la innovación y la implementación de metodologías activas.
- Desarrollar competencias socioemocionales en los docentes para un mejor clima escolar y acompañamiento a los estudiantes.
- Generar un espacio de reflexión e intercambio de experiencias entre los docentes.
- Integrar el uso de recursos educativos digitales y plataformas de aprendizaje

II. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

“La enseñanza es más que impartir conocimiento, es inspirar el cambio. El aprendizaje es más que absorber hechos, es adquirir entendimiento” (William Arthur Ward)

2.1. Caracterización Docente

La Institución educativa Ciudad de Ipiales para los años 2024 a 2025 reporta 94 docentes de aula distribuidos en las jornadas de la mañana, tarde y única, primaria y bachillerato con un alto nivel de cualificación como se aprecia en el siguiente cuadro:

Título que acredita	No docentes	Con especialización	Con maestría	Con doctorado
Normalista	1	49	23	2
Tecnólogos	4			
Licenciados	78			
Ingenieros	7			
Químicos	2			

De los 91 docentes el 86 % son licenciados, el 54 % poseen formación de posgrado a nivel de especialización y el 25 % tiene formación a nivel de maestría, es de anotar que dos docentes ya cumplieron su formación de doctorado y hay otros más en la actualidad que están cursando este tipo de estudios avanzados, estas cifras muestran que la institución cuenta con el personal docente idóneo y calificado.

Por otra parte, 35 docentes de aula que corresponden al 38% del total pertenecen al régimen del Decreto ley 1278 del 2002; asimismo, 47 docentes que equivalen al el 51.6 % del total se rigen por el Decreto 2277 de 1.979; de igual manera, la institución cuenta con 9 docentes provisionales.

En relación al género 59 de los docentes son mujeres lo que representa el %, y 32 docentes son hombres

2.2. Metodología de Recolección de Datos

La identificación de las necesidades de capacitación del personal docente de nuestra institución se llevó a cabo mediante la implementación de una encuesta digital, diseñada y distribuida a través de la plataforma Google Forms. El enlace de acceso a este formulario fue compartido de manera eficiente a través de los diferentes grupos de WhatsApp que congregan a los docentes de toda la institución, asegurando así un amplio alcance y facilitando la participación de todos los interesados en este importante proceso.

La encuesta constó de cuatro preguntas de opción múltiple contemplando las necesidades de capacitación en el componente pedagógico teniendo en cuenta el enfoque institucional, la educación socioemocional, las modalidades de formación y propuestas de capacitación de los docentes. (anexo1 encuesta)

2.3. Identificación de Áreas de Fortalecimiento Docente

2.3.1. **Competencias Pedagógicas:** Se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten al docente planificar, implementar y evaluar de manera efectiva los procesos de enseñanza-aprendizaje. Esto incluye estrategias didácticas innovadoras, gestión del aula, evaluación formativa, y la capacidad de adaptar la enseñanza a las diversas necesidades de los estudiantes.

2.3.2. **Competencias Socioemocionales:** Abarca las habilidades para comprender y gestionar las propias emociones, así como la capacidad de establecer y mantener relaciones positivas, mostrar empatía, tomar decisiones responsables y resolver conflictos de manera constructiva. Estas competencias son fundamentales tanto para el bienestar del docente como para fomentar un clima de aula positivo y apoyar el desarrollo integral de los estudiantes.

2.3.3. **Uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC):** Se refiere a la capacidad de integrar de manera efectiva las herramientas y recursos digitales en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Esto incluye el manejo de software educativo, Inteligencia artificial, plataformas virtuales, recursos en línea, y la habilidad para utilizar las TIC como apoyo para la planificación, la presentación de contenidos, la evaluación y la comunicación con los estudiantes y sus familias.

2.4. Priorización de Temáticas de Capacitación

Inducción y actualización sobre el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el currículo y los lineamientos pedagógicos de la institución.

Estrategias didácticas innovadoras para el aula (aprendizaje basado en proyectos, Aprendizaje basado en problemas, gamificación, aula invertida, etc.).

Evaluación formativa, diseño de instrumentos de evaluación auténticos y retroalimentación efectiva a los estudiantes y sus familias.

Desarrollo de habilidades socioemocionales en el aula: estrategias para la gestión de emociones, la resolución de conflictos y la promoción de la convivencia.

Integración de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el proceso de enseñanza-aprendizaje (herramientas digitales, plataformas educativas, recursos en línea).

Metodologías activas para el desarrollo del pensamiento crítico y la creatividad en los estudiantes.

Estrategias para el desarrollo de competencias ciudadanas y la participación democrática en la escuela.

Planificación y diseño de proyectos de aula.

2.5 Comité de Capacitación: Se conformará un comité interno (directivos, coordinadores, docentes líderes) encargado de la planificación, organización, ejecución y seguimiento del plan de capacitación

III. DISEÑO DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

*“Es el supremo arte del maestro despertar la curiosidad en la expresión creativa y conocimiento”
(Albert Einstein)*

3.1. Líneas Estratégicas de Capacitación

Las líneas Estratégicas de Capacitación definen los enfoques principales o áreas prioritarias que guían el diseño y la implementación de las actividades de formación. Estas líneas están alineadas con los objetivos estratégicos de la institución educativa y las necesidades identificadas del cuerpo docente.

A continuación, se presentan tres líneas estratégicas de capacitación, considerando las áreas previamente mencionadas y la importancia de la innovación y el desarrollo profesional continuo:



3.1.1 Fortalecimiento de las Prácticas Pedagógicas Innovadoras

Esta línea estratégica se enfoca en desarrollar y actualizar las competencias pedagógicas de los docentes, promoviendo la adopción de metodologías activas, el aprendizaje basado en proyectos, la diferenciación de la enseñanza, la evaluación formativa y otras estrategias que fomenten un aprendizaje significativo y el desarrollo de habilidades del siglo XXI en los estudiantes.

3.1.2 Desarrollo de Competencias para la Educación en la Era Digital

Esta línea estratégica se enfoca en el desarrollo de las habilidades para el uso efectivo y creativo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el aula, incluyendo herramientas para la gestión del aprendizaje, uso de inteligencia artificial, la creación de recursos digitales y la promoción de la ciudadanía digital.

3.1.3 Fortalecimiento de las Competencias Socioemocionales

En esta línea se aborda el fortalecimiento de las competencias socioemocionales de los docentes, tanto a nivel personal (autogestión, resiliencia) como en su interacción con los estudiantes (empatía, gestión del aula, resolución de conflictos), reconociendo su impacto en el clima escolar y el aprendizaje.

Estas tres líneas estratégicas buscan abarcar las dimensiones fundamentales del desarrollo profesional docente, desde la práctica pedagógica, el dominio disciplinar y las competencias transversales necesarias para enfrentar los desafíos de la educación contemporánea.

3.2. Estrategias de capacitación

El plan de capacitación se desarrollará a lo largo del año académico y comprenderá las siguientes estrategias metodológicas para desarrollar las líneas de capacitación:

3.2.1. Estrategia 1. Jornadas Pedagógicas por Período Académico (Tres por período):

Frecuencia:	Tres jornadas por cada uno de los tres períodos académicos.
Duración:	Cada jornada tendrá una duración aproximada de 6 horas.
Modalidad:	Presencial en las instalaciones de la institución o en un espacio adecuado.
Objetivo	Fortalecer en los docentes las habilidades necesarias para enfrentar los desafíos del aula moderna, como el uso de tecnologías digitales, la atención a la diversidad, el fomento del pensamiento crítico y la implementación de metodologías activas.

3.2.2. Estrategia 2: Foro Institucional de Intercambio Pedagógico

Frecuencia:	Una vez al año, en el mes de octubre.
Duración:	Dos a tres días (aproximadamente 6 horas por jornada).
Modalidad:	Presencial en las instalaciones de la institución.
Objetivo	Crear un espacio para que los docentes compartan sus experiencias pedagógicas exitosas, proyectos de aula innovadores, metodologías que han dado resultados significativos y reflexiones sobre su práctica educativa.
Estructura	<p>Presentaciones cortas de docentes seleccionados previamente.</p> <p>Mesas de trabajo temáticas donde se discutan proyectos y metodologías específicas.</p> <p>Espacios de socialización e intercambio informal.</p> <p>Posibilidad de exhibición de trabajos de estudiantes como resultado de los proyectos de aula.</p>
Preparación:	Se realizará una convocatoria previa para que los docentes interesados postulen sus experiencias y proyectos. Un comité interno seleccionará las presentaciones y organizará el programa del foro.

3.2.3. Estrategia 3 Aprovechamiento de Capacitaciones Gratuitas en Línea:

Frecuencia:	Continua a lo largo del año académico
Modalidad:	Virtual y asincrónica.
Objetivo	Complementar las jornadas pedagógicas presenciales y ofrecer a los docentes la oportunidad de profundizar en temas de su interés y desarrollar competencias específicas a su propio ritmo.
Estrategias:	<p>Identificación y Difusión: La institución realizará una búsqueda activa de cursos, webinars, MOOCs y otros recursos formativos gratuitos ofrecidos por instituciones educativas, organizaciones y plataformas en línea (Ministerio de Educación Nacional, universidades, fundaciones, Coursera, edX, etc.).</p> <p>Categorización Temática: Se clasificarán los recursos por áreas de interés (pedagogía general, didácticas específicas, evaluación, inclusión, socioemocional, TIC, etc.) para facilitar la búsqueda de los docentes.</p> <p>Comunicación Regular: Se informará periódicamente a los docentes sobre las nuevas oportunidades de capacitación a través de correo electrónico, la página web de la institución y otros canales de comunicación interna.</p> <p>Espacios de Socialización (Opcional): Se podrán crear espacios virtuales o presenciales informales para que los docentes compartan sus experiencias y aprendizajes obtenidos en las capacitaciones en línea.</p> <p>Reconocimiento: Se considerará como una fortaleza en la evaluación anual de desempeño para aquellos docentes que demuestren un compromiso activo con la formación en línea</p>

3.3 Metodología de Implementación:

- **Talleres Prácticos y Experienciales:** Priorizar actividades donde los docentes puedan aplicar directamente lo aprendido, diseñar materiales, simular situaciones de aula y compartir experiencias prácticas.
- **Conferencias:** Las jornadas podrán incluir conferencias cortas a cargo de expertos internos o externos,
- **Estudios de Caso y Análisis de Prácticas Exitosas:** Utilizar ejemplos concretos y reales para analizar diferentes enfoques pedagógicos y reflexionar sobre su aplicabilidad en el aula.
- **Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP) para Docentes:** Implementar proyectos formativos donde los docentes trabajen colaborativamente en la resolución de problemas o la innovación de sus prácticas.
- **Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP):** Fomentar la creación de grupos de docentes que se reúnan regularmente para compartir experiencias, discutir lecturas, analizar casos y apoyarse mutuamente en la mejora de su práctica.
- **Mentorías y Acompañamiento Individualizado:** Asignar mentores o tutores a docentes nuevos o a aquellos que necesiten apoyo específico en un área determinada.
- **Micro aprendizaje (Microlearning):** Utilizar cápsulas cortas de contenido (videos, infografías, lecturas breves) para abordar temas específicos de manera concisa y flexible.

3.4. Cronograma de Ejecución

Líneas y actividades	TIEMPO EN MESES (12 MESES)										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
ESTRATEGÍA 1	Jornadas Pedagógicas por Período Académico										
	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago.	Sep.	Oct	Nov	Dic
Diagnóstico de Necesidades de capacitación docente											
Selección de Temáticas y Contenidos:											
Alianzas Estratégicas con entidades locales											
Selección de Facilitadores/Ponentes											
Logística											
Ejecución de la Jornada											
Evaluación y Seguimiento a la implementación											
ESTRATEGÍA 2	Foro de Intercambio Pedagógico										
	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago.	Sep.	Oct	Nov	Dic
Divulgación de requisitos de participación											
Planificación y Diseño del Foro											
Convocatoria. Diligenciamiento ficha de inscripción											
Selección de propuestas											
Realización del foro											
Evaluación del foro											
Sistematización y divulgación											
ESTRATEGÍA 3.	Capacitaciones Gratuitas en Línea										
Tareas	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago.	Sep.	Oct	Nov	Dic
Identificación y divulgación de opciones de capacitación en línea											
Comunicación de la información											
Evaluación docente											

3.5. Recursos:

- **Humanos:** Directivos, coordinadores, docentes, expertos internos o externos invitados.
- **Físicos:** Aulas, auditorio, equipos audiovisuales.
- **Tecnológicos:** Acceso a internet, computadores, proyectores, plataformas virtuales (opcional para socialización de capacitaciones en línea).
- **Financieros:** Presupuesto asignado por la institución para materiales, refrigerios (si es posible), honorarios de ponentes externos (si aplica). Se priorizará el uso de recursos gratuitos y la colaboración interna.

3.6. Alianzas estratégicas

Para desarrollar el plan de capacitación docente INEDCI se hace necesario la creación de alianzas estratégicas con diversas organizaciones e instituciones. Estas alianzas pueden aportar recursos, conocimientos, experiencia y alcance que una sola entidad podría no poseer. A continuación, se presentan algunas alianzas estratégicas clave para desarrollar nuestro plan de capacitación docente:

3.6.1. Instituciones de Educación Superior (IES):

Objetivo: Acceder a conocimiento pedagógico actualizado, investigaciones educativas, expertos en diversas áreas curriculares y programas de formación continua.

- **Beneficios:** Los programas de capacitación de estas instituciones están basados en la evidencia, se cuenta con la participación de académicos e investigadores como facilitadores y acceso a recursos bibliográficos y tecnológicos.
- **Ejemplos:** Universidades, Institutos Pedagógicos, Centros de Investigación.

3.6.2. Organizaciones No Gubernamentales (ONG) y Fundaciones con Foco en Educación:

- **Objetivo:** Acceder a financiamiento, metodologías innovadoras en áreas específicas (inclusión, tecnología, habilidades socioemocionales), y experiencia en proyectos educativos a gran escala.

-
- **Beneficios:** Obtención de recursos económicos para la capacitación, implementación de programas con enfoque social y comunitario, acceso a redes de expertos y voluntarios.
 - **Ejemplos:** Fundaciones con programas educativos, ONG especializadas en formación docente, organizaciones internacionales con proyectos educativos.

3.6.3. Empresas del Sector Tecnológico y Educativo:

- **Objetivo:** Incorporar herramientas digitales y plataformas de aprendizaje innovadoras en la capacitación, acceder a formación especializada en tecnología educativa y conocer las últimas tendencias en el uso de la tecnología en el aula.
- **Beneficios:** Desarrollo de habilidades digitales en los docentes, acceso a licencias de software educativo, soporte técnico especializado, diseño de cursos en línea y blended learning.
- **Ejemplos:** Empresas de software educativo, plataformas de gestión del aprendizaje (LMS), proveedores de hardware y dispositivos tecnológicos.

3.6.4. Ministerio o Secretaría de Educación (a nivel local o nacional):

- **Objetivo:** Asegurar la alineación del plan de capacitación con las políticas educativas nacionales, acceder a recursos públicos para la formación docente y obtener reconocimiento oficial de los programas de capacitación.
- **Beneficios:** Mayor legitimidad y reconocimiento de la capacitación, acceso a convocatorias y fondos públicos, participación en programas nacionales de desarrollo profesional docente.

3.6.5. Sindicato de educadores:

Objetivo: Conocer las necesidades y demandas de los docentes desde su perspectiva profesional, colaborar en el diseño de programas de capacitación que respondan a sus intereses y asegurar la participación activa del gremio.

- **Beneficios:** Mayor aceptación y participación de los docentes en la capacitación, desarrollo de programas que aborden las problemáticas reales del aula.

3.7. Resultados esperados

- **Actualización de conocimientos y metodologías:** Mantener a los docentes al día con las últimas investigaciones, teorías pedagógicas, enfoques didácticos y recursos educativos innovadores.
- **Desarrollo de nuevas competencias:** Dotar a los educadores de las habilidades necesarias para enfrentar los desafíos del aula moderna, como el uso de tecnologías digitales, la atención a la diversidad, el fomento del pensamiento crítico y la implementación de metodologías activas.
- **Reflexión sobre la práctica pedagógica:** Ofrecer un espacio para que los docentes analicen críticamente sus propias estrategias de enseñanza, compartan experiencias, identifiquen fortalezas y áreas de mejora, y construyan conocimiento colectivo.
- **Innovación educativa:** Estimular la creatividad y la experimentación en el aula, promoviendo la implementación de prácticas pedagógicas transformadoras que impacten positivamente el aprendizaje de los estudiantes.
- **Fortalecimiento del trabajo en equipo:** Fomentar la colaboración, el intercambio de ideas y la construcción de proyectos conjuntos entre docentes de diferentes áreas o niveles educativos.
- **Atención a necesidades específicas:** Abordar temas relevantes y emergentes para la comunidad educativa, como la inclusión, la convivencia escolar, la salud mental, la evaluación formativa, entre otros.
- **Desarrollo profesional continuo:** Contribuir al crecimiento personal y profesional de los docentes, motivándolos a seguir aprendiendo y actualizándose a lo largo de su carrera.
- **Mejora de la calidad de la enseñanza y el aprendizaje:** En última instancia, el objetivo principal es impactar positivamente en la formación integral de los estudiantes, ofreciéndoles una educación relevante, significativa y de calidad

IV. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Enseñar es un ejercicio de inmortalidad (Ruben Alves)

El plan contempla un ciclo de revisión y actualización periódica, esto permite incorporar nuevos enfoques pedagógicos, cambios curriculares, avances tecnológicos y las necesidades emergentes de los docentes

De igual manera, se pretende implementar procesos sistemáticos para recopilar información relevante para la actualización, como: retroalimentación docente continua a través de encuestas cortas post-capacitación, reuniones informales, para que los docentes expresen sus necesidades de capacitación, sugerencias y la aplicabilidad de los contenidos aprendidos

Análisis de Resultados Académicos y de Desempeño Docente: Utilizar los datos de evaluaciones de estudiantes y del desempeño docente para identificar áreas donde la capacitación puede tener un mayor impacto.

Seguimiento de Tendencias Educativas: Mantenerse al tanto de las últimas investigaciones pedagógicas, innovaciones tecnológicas y políticas educativas a nivel local, regional y global.

Consultas con Expertos y Alianzas: Colaborar con instituciones de educación superior, expertos externos y otras organizaciones para obtener perspectivas actualizadas sobre las mejores prácticas en formación docente.

Proceso de Revisión Participativo: Involucrar a representantes de los docentes, equipos directivos y otros actores relevantes en el proceso de revisión y actualización del plan para asegurar su pertinencia y aceptación.

V. SOSTENIBILIDAD DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Puedes enseñar una lección un día; pero si puedes enseñar creando curiosidad, el aprendizaje será un proceso para toda la vida (Clay P. Bedford)

Este plan se plantea que la capacitación se considere como un valor fundamental y una parte integral del desarrollo profesional continuo dentro de la institución, se concibe para un periodo de tres años, la idea es que capacitación no sea un evento aislado, sino un proceso continuo y relevante a lo largo del tiempo para lo cual se establecen las siguientes consideraciones:

Integración al Proyecto Educativo Institucional (PEI): Formalizar el plan de capacitación como un componente estratégico del PEI

Asignación de Tiempo y Recursos: La institución debe asignar tiempo dentro de la jornada laboral y recursos adecuados para la participación en actividades de capacitación.

Vinculación con Objetivos Estratégicos: Asegurar que el plan de capacitación esté alineado con los objetivos estratégicos de la institución y que contribuya directamente a su logro.

Inclusión en los Planes de Mejora: Incorporar acciones de capacitación como parte de los planes de mejora continua de la institución.

Reconocimiento y Difusión de Buenas Prácticas: Destacar y compartir las experiencias exitosas y los proyectos innovadores que surjan como resultado de la capacitación, tanto en el foro como en otros espacios de la institución.

Apoyo a la Investigación e Innovación en el Aula: Crear un ambiente que valore la experimentación pedagógica y la reflexión sobre la propia práctica.

Acceso continuo al aprendizaje y la consulta a través de la Página web institucional, como un espacio virtual donde se pueda almacenar y compartir los materiales de capacitación, grabaciones de sesiones, buenas prácticas documentadas por los propios docentes, y otros recursos relevantes.

Comunidades de Práctica: Fomentar la creación de grupos de docentes con intereses o áreas de especialización similares para que puedan compartir experiencias, discutir desafíos y colaborar en la búsqueda de soluciones y nuevas estrategias.

Mentoría y Apoyo entre Pares: Establecer programas de mentoría donde docentes con más experiencia apoyen a sus colegas, y promover el intercambio de conocimientos y experiencias entre pares.

Integración de la Capacitación con la Evaluación Docente: Vínculo entre Necesidades y Oportunidades: Utilizar los resultados de la evaluación docente para identificar áreas de crecimiento y ofrecer oportunidades de capacitación específicas para esas necesidades.

Reconocimiento de la Participación y la Aplicación: Considerar la participación activa en programas de capacitación y la implementación efectiva de lo aprendido en el aula como part

VI. METAS E INDICADORES

“La educación es una profesión emocionalmente apasionante, profundamente ética e intelectualmente exigente, cuya complejidad solamente es vivida por quienes solemos poner el cuerpo y el alma en el aula “(Fullan, M. H.)

6.1 Metas Específicas

1. Participación

Meta: Que el 95% de los docentes INEDCI participen en las actividades de capacitación programadas durante el año escolar.

- **Medición:** Registros de inscripción y seguimiento de la participación en las diferentes actividades del plan (talleres, módulos online, sesiones de acompañamiento, etc.).
- **Plazo:** Al finalizar el año escolar.

2. Desarrollo de Habilidades en Metodologías Activas:

Meta: Al menos el 50% de los docentes demuestren la aplicación de metodologías activas diferentes en sus planificaciones de aula y en la implementación de sus clases, evidenciado a través de la revisión de planificaciones y observaciones de aula.

- **Medición:** Análisis de las planificaciones de aula y registros de observaciones de aula realizadas durante el segundo semestre del año escolar.
- **Plazo:** Al finalizar el año escolar.

3. Integración de Tecnologías Educativas:

Meta: Que el 60% de los docentes integren al menos una herramienta o recurso tecnológico educativo de manera regular en sus prácticas de enseñanza, evidenciado en sus planificaciones y/o a través de evidencias digitales compartidas

Medición: Revisión de planificaciones, análisis de evidencias digitales compartidas por los docentes y/o encuestas sobre el uso de tecnología en el aula.

- **Plazo:** Al finalizar el año escolar.

4. Implementación de Estrategias de Gestión emocional en el Aula:

- **Meta:** Que el 60% de los docentes implementen al menos tres estrategias específicas de gestión del aula aprendidas en el plan de formación, según lo reportado en encuestas de autoevaluación y corroborado en observaciones informales de aula.
- **Medición:** Resultados de encuestas de autoevaluación y evaluación de docentes y registros de observaciones informales realizadas por directivos o coordinadores.
- **Plazo:** Al finalizar el año escolar.

VI. ANEXOS



INSTITUCIÓN EDUCATIVA CIUDAD DE IPIALES PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE

ENCUESTA NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Estimado(a) docente:

Agradecemos su valiosa participación en esta breve encuesta, cuyo objetivo es identificar sus necesidades de capacitación para fortalecer nuestro Plan de Formación Docente. Sus respuestas son fundamentales para ofrecer oportunidades de desarrollo profesional pertinentes y efectivas, considerando nuestro modelo pedagógico constructivista con metodologías activas y la prioridad de trabajar las competencias socioemocionales en nuestros estudiantes.

Por favor, marque con una (X) la opción que mejor represente su opinión o complete la información solicitada.

1. En relación con el modelo pedagógico constructivista y las metodologías activas, ¿en qué áreas considera que necesitaría mayor capacitación o actualización? (Puede marcar varias opciones)

- Estrategias para fomentar el aprendizaje significativo.
- Diseño de actividades que promuevan la exploración y el descubrimiento.
- Técnicas de evaluación formativa
- Uso de herramientas digitales para metodologías activas.
- Aprendizaje basado en proyectos (ABP).
- Aprendizaje basado en problemas (ABP).
- Gamificación en el aula.
- Otras (especifique): _____

2. Considerando la importancia de las competencias socioemocionales en el desarrollo integral de los estudiantes, ¿cuáles de las siguientes áreas le interesaría fortalecer a través de una capacitación? (Puede marcar varias opciones)

- Estrategias para desarrollar la autoconciencia y la autorregulación en los estudiantes.
- Fomento de la empatía y las habilidades sociales en el aula.
- Manejo de conflictos y construcción de relaciones positivas.
- Integración de las competencias socioemocionales en las diferentes áreas del currículo.

Estrategias para abordar las necesidades socioemocionales de estudiantes con dificultades.

Otras (especifique): _____

3. Pensando en las limitaciones de recursos para la capacitación, ¿qué tipo de modalidades de formación le resultarían más accesibles y efectivas? (Puede marcar varias opciones)

Talleres prácticos presenciales de corta duración.

Seminarios web (webinars) o cursos en línea gratuitos o de bajo costo.

Intercambio de experiencias y buenas prácticas entre docentes de la institución.

Grupos de estudio o comunidades de aprendizaje internas.

Acceso a recursos educativos digitales abiertas (REAs).

Otras (especifique): _____

4. ¿Hay algún otro tema específico de capacitación que considere importante para su desarrollo profesional y el mejoramiento de la calidad educativa de la institución? (Opcional)

¡Muchas gracias por su tiempo y colaboración!



INSTITUCIÓN EDUCATIVA CIUDAD DE IPIALES
PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE
ENCUESTA POST CAPACITACIÓN

Nombre de la capacitación

Agradecemos tu participación en esta breve encuesta. Tu opinión es muy valiosa para mejorar futuras capacitaciones.

Por favor, marca con una (X) la opción que mejor represente tu opinión.

1. ¿Qué tan satisfecho/a estás en general con esta capacitación?

<input type="checkbox"/>	Muy satisfecho/a
<input type="checkbox"/>	Satisfecho/a
<input type="checkbox"/>	Neutral
<input type="checkbox"/>	Insatisfecho/a

2. ¿Consideras que los contenidos abordados fueron relevantes para tu práctica docente?

<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo
<input type="checkbox"/>	De acuerdo
<input type="checkbox"/>	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
<input type="checkbox"/>	En desacuerdo

3. ¿La metodología utilizada por el/la facilitador/a fue efectiva para tu aprendizaje?

<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo
<input type="checkbox"/>	De acuerdo
<input type="checkbox"/>	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
<input type="checkbox"/>	En desacuerdo

4. ¿El tiempo asignado a la capacitación fue adecuado?

<input type="checkbox"/>	Suficiente
<input type="checkbox"/>	Algo corto
<input type="checkbox"/>	Algo largo

6. ¿Tienes algún comentario o sugerencia adicional para mejorar futuras capacitaciones?

