



ALCALDÍA DE
BUCARAMANGA

Secretaría de
Educación

P.T.F.D 2024-2027

PLAN TERRITORIAL DE
FORMACIÓN DOCENTES
Y DIRECTIVOS
DOCENTES.

MARTHA CECILIA GUARÍN LIZCANO
SECRETARIA DE EDUCACIÓN

ALIX CECILIA CHINCHILLA RUEDA
SUBSECRETARIA DE EDUCACIÓN

COMITÉ TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES (C.T.F.D)

2024-2027

MARTHA CECILIA GUARÍN LIZCANO
Secretaria de Educación de Bucaramanga

ALIX CECILIA CHINCHILLA RUEDA
Subsecretaria de Educación de Bucaramanga

MARTHA LUCERO DELGADO PIZZA
Líder de Calidad Educativa

OLINTO DE JESÚS AFRICANO
Líder de Educación Superior -SEB

DIANA LISETH FIGUEROA CARRILLO
Líder de Talento Humano-SEB

JORGE ARMANDO DELGADO ACERO
Bienestar Laboral -SEB

JOHANNA BEATRIZ AYALA MORENO
Escuela Normal Superior de Bucaramanga

ASOCIACIÓN SINDICAL USDE

ASOCIACIÓN SINDICAL S.E.S

LEWIS HERNEY GARCÍA MORA
ASOCOFAD-UEDES

JOSÉ DE JESÚS MORENO RUÍZ
**Rector IE Bicentenario, Establecimiento educativo con mejores resultados en
pruebas saber 11- 2023**

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	10
1. FUNDAMENTOS LEGALES.....	12
2. DIAGNÓSTICO	15
2.1. ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS.....	15
2.2. TALENTO HUMANO	15
2.2.1. Planta de Personal Docente y Directivo Docente:.....	15
2.2.2. Docentes de Aula por Área:	16
2.2.3. Docentes de Aula por Institución Educativa:	16
2.2.4. Docentes por nivel de contratación:	18
2.3. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	18
2.3.1. Metodología de la Evaluación.	19
2.3.2. Resultados.....	20
2.3.2.1. Distribución de evaluados según cargo.	20
2.3.2.2. Distribución de evaluados según nivel.	22
2.3.3. Comparativo de Distribución de Docentes según Nivel.....	23
2.3.4. Comparativo de Docentes según Área 2019 vs 2023.	25
2.3.5. Porcentaje en cada Categoría según Resultado de la Evaluación. .	27
2.3.5.1. Porcentaje de directivos docentes ubicados en cada categoría según resultado de la evaluación.	27
2.3.5.2. Porcentaje de docentes ubicados en cada categoría según resultado de la evaluación.....	28

2.3.6.	Promedio de las Competencias en los Evaluados.	29
2.3.6.1.	Promedio de las Competencias en el Grupo de Directivos Docentes Evaluados.	29
2.3.6.2.	Promedio de las competencias en el grupo de docentes evaluados. 31	
2.4.	EVALUACIÓN EXTERNA DE LOS ESTUDIANTES	34
2.5.	RUTA DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL.....	41
2.6.	PROYECTOS PEDAGÓGICOS TRANSVERSALES	45
3.	ANÁLISIS PLAN DE FORMACIÓN DOCENTE TERRITORIAL 2020-2023	46
4.	POLÍTICAS DE FORMACIÓN	49
4.1.	NACIONAL	49
4.2.	DEPARTAMENTAL	50
4.3.	MUNICIPAL	50
5.	OBJETIVOS DE FORMACIÓN.....	51
5.1.	Objetivo General	51
5.2.	Objetivos Específicos.....	52
5.2.1.	OBJETIVOS ESPECIFICO 1.	52
5.2.2.	OBJETIVOS ESPECIFICOS 2	53
5.2.3.	OBJETIVOS ESPECIFICOS 3	54
5.2.4.	OBJETIVOS ESPECIFICOS 4	54
5.2.5.	OBJETIVOS ESPECIFICOS 5	55
5.2.6.	OBJETIVOS ESPECIFICOS 6	56
5.2.7.	OBJETIVOS ESPECIFICOS 7	56
5.2.8.	OBJETIVOS ESPECIFICOS 8 BILINGÜISMO	57
6.	ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN.....	58

6.1.	Descripción de Acciones Específicas.....	58
6.2.	Respuesta a las Necesidades de Formación	58
6.3.	Articulación con la Política y Objetivos de Formación	59
6.4.	Modelos de Formación Acorde a Contextos.....	59
6.5.	Recursos y Condiciones de Ejecución	59
7.	METAS E INDICADORES.....	59
7.1.	Meta 1.....	59
7.2.	Meta 2.....	62
7.3.	Meta 3.....	64
7.4.	Meta 4.....	66
7.5.	Meta 5.....	68
7.6.	Meta 6.....	70
7.7.	Meta 7.....	73
7.8.	Meta 8.....	75
7.9.	Meta 9.....	77
7.10.	Meta 10	80
7.11.	Meta 11	82
7.12.	Meta 12	84
7.13.	Meta 13	86
7.14.	Meta 14	89
7.15.	Meta 15	91
7.16.	Meta 16	93
7.17.	Meta 17	96
7.18.	Meta 18	98

7.19.	Meta 19	100
8.	PLAN OPERATIVO ANUAL	102
8.1.	Propósito principal del Plan Operativo	102
8.2.	Actividades clave	102
8.3.	Recursos Financieros	103
8.4.	Responsables	103
8.5.	Metas e indicadores	103
8.6.	Mecanismos para el seguimiento y evaluación del plan	104
8.7.	Contingencias y/o planes alternativos en caso de desviaciones significativas en la ejecución del plan.	104
9.	OFERTA DE FORMACIÓN.....	104
	Fuente: Elaboración propia Secretaria de Educación Municipal.....	106
10.	ANÁLISIS DE VIABILIDAD.....	106
	Fuente: Elaboración propia Secretaria de Educación Municipal.....	108
11.	ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN.....	108
12.	RUTA DE FORMACIÓN DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES 2024-2027.	110

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Porcentaje de docentes y directivos docentes según zona.....	22
Figura 2 Comparativo de docentes según área 2019 vs 2023.....	26
Figura 3 Porcentaje de directivos docentes por categoría de desempeño....	28
Figura 4 Porcentaje de docentes por categoría de desempeño.	29
Figura 5 Ruta de Formación Docentes y Directivos Docentes 2024-2027. ...	110

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Planta de Personal Docente y Directivo Docente	15
Tabla 2 Docentes de Aula por Área	16
Tabla 3 Docentes de Aula por Institución Educativa.....	16
Tabla 4 Docentes por nivel de contratación.....	18
Tabla 5 Categorías cualitativas y su correspondencia con la escala cuantitativa (guía 31).	20
Tabla 6 Distribución planta 2023.....	20
Tabla 7 Comparativo de evaluados 2022 - 2023.....	21
Tabla 8 Total, de docentes evaluados según zona de ubicación.	21
Tabla 9 Total, de directivos docentes evaluados según zona de ubicación..	22
Tabla 10 Distribución directivos docentes según nivel.	23
Tabla 11 Distribuciones docentes según nivel.....	23
Tabla 12 Distribución de docentes según nivel.....	24
Tabla 13 Distribución de docentes según área.....	24
Tabla 14 Comparativo de distribución de docentes según área 2019-2022...	25
Tabla 15 Número y porcentaje de directivos docentes por categoría.....	27
Tabla 16 Número y porcentaje de docentes por categoría.	28
Tabla 17 Promedio de las Competencias en los Evaluados.	30
Tabla 18 Porcentaje de competencias en el grupo de directivos docentes evaluados.	31
Tabla 19 Promedio de las competencias en el grupo de docentes evaluados.	32
Tabla 20 Porcentaje de competencias en el grupo de docentes evaluados..	33
Tabla 21 Posición de Bucaramanga en el Ranking Nacional de ETC 2023....	34
Tabla 22 Promedio del puntaje Global y Desviación Estándar 2023.	35
Tabla 23 Posición de Bucaramanga en el Ranking Nacional de ETC 2023....	35

Tabla 24 Promedios de la ET por área del conocimiento comparado con promedios nacionales, año 2023.	37
Tabla 25 Comparación de los Promedios de la ET por área del conocimiento año 2022 y 2023.	37
Tabla 26 Promedio del puntaje Global comparado ET con Promedio Nacional, años 2020, 2021, 2022 y 2023.	38
Tabla 27 Ranking por Promedio puntaje Global de los resultados de las Pruebas Saber 11 de establecimientos educativos oficiales de Bucaramanga 2023.	39
Tabla 28 Instituciones Educativas Oficiales que subieron su Promedio en el 2023 en relación con el año inmediatamente anterior:	40
Tabla 29 Clasificación de Establecimientos Educativos oficiales y privados durante los años 2017,2018,2019,2020, 2021, 2022 y 2023 de acuerdo a resultados Pruebas Saber.	41
Tabla 30 Autoevaluación institucional - Áreas de Gestión, Procesos y Componentes.	42
Tabla 31 Niveles de desarrollo definidos por la guía 34.	43
Tabla 32 Baja valoración.	44
Tabla 33 Necesidades de formación	46
Tabla 34 Síntesis y agrupación de los temas más solicitados por los docentes.	48
Tabla 35 Proyección Estratégica de Formación para Docentes y Directivos Docentes: 2024-2024.	106
Tabla 36 Proyección de la viabilidad financiera de Formación para Docentes y Directivos Docentes: 2024-2027.	108

INTRODUCCIÓN

La Secretaría de Educación del municipio de Bucaramanga de acuerdo con las políticas Educativas Nacionales, se ha propuesto avanzar hacia la Calidad de la Educación, a través de un trabajo armónico, continuo y articulado entre todos los centros de interés en pro del mejoramiento de la calidad en la prestación del servicio educativo.

El equipo de Calidad Educativa a través del Comité Territorial de Formación Docente ha desarrollado un proceso de identificación de necesidades que obedece a una caracterización del ejercicio pedagógico que los docentes y directivos docentes han venido desarrollando al interior de las instituciones educativas de nuestro municipio.

El Plan Territorial de Formación Docente (PTFD), construido por la Secretaría de Educación de Bucaramanga, asesorado por el (CTFD) se fundamenta normativamente en lo prescrito por la ley 115 de 1994, ley 715 de 2001 y el Decreto 709 de 1996, Plan Decenal de Educación “El camino hacia la calidad y la equidad” 2016 - 2026, Plan Nacional de Desarrollo “Colombia potencia mundial de la vida” 2022 - 2026 y el Plan de Desarrollo Municipal “Bucaramanga avanza segura” 2024 - 2027”. Estas características, necesidades y expectativas se constituyen en insumos para la estructuración de una propuesta de formación contextualizada para enriquecer las prácticas de Docentes y Directivos Docentes.

El Plan Territorial de Formación Docente - PTFD - se construye a partir de los logros y recomendaciones derivadas del seguimiento del proceso de formación 2020-2023; la identificación de las necesidades mediante caracterización de la entidad territorial, autoevaluación institucional y los planes de mejoramiento de las instituciones educativas oficiales del municipio, los resultados de las pruebas externas, evaluaciones de desempeño docente, resultados de la pruebas saber,

diagnósticos que buscan identificar necesidades de formación docente, etc., éstos están alineados con las estrategias de la política de calidad y excelencia educativa diseñadas por el Plan de Desarrollo Nacional “Colombia potencia mundial de la vida” 2022 - 2026, Plan Decenal de Educación “El camino hacia la calidad y la equidad” 2016 - 2026, Ministerio de Educación Nacional y con las prioridades consagradas en el nivel regional en el Plan de Desarrollo Municipal “Bucaramanga avanza segura”, 2024 – 2027.

1. FUNDAMENTOS LEGALES

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

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

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

Así mismo, el Decreto 709 de 1996 (incorporado en el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación 1075 de 2015), establece el reglamento general para desarrollo de programas de formación de educadores, definido como un conjunto

de procesos y estrategias orientadas al mejoramiento continuo de la calidad y el desempeño del docente, como profesional de la educación.

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

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

Como parte de los lineamientos estratégicos para el desarrollo de los desafíos del Plan Decenal de Educación 2016 –2026, (página 45) se incluyó:

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

“La formación de los educadores es uno de los factores claves para disminuir las brechas existentes entre los sectores y las zonas de prestación del servicio educativo, fomentando la permanencia de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes

en el sistema educativo, logren los aprendizajes que les son necesarios para continuar su proyecto de vida y recorran sus trayectorias educativas de manera efectiva”, (DNP, 2019, p.294).

Para la Secretaría de Educación del municipio de Bucaramanga, es importante fortalecer el Plan Territorial de Formación Docente, ahondando en la didáctica, la pedagogía, la mediación de la innovación, la ciencia, la tecnología y un énfasis especial en el aprendizaje de otros idiomas que enriquezcan el nivel cultural de los estudiantes.

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

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

Cumpliendo con la normatividad vigente, la Secretaría de Educación del Municipio de Bucaramanga, expidió la Resolución No. 3488 de 2024, mediante la cual se actualizó la conformación y funcionamiento del Comité Territorial de Formación Docentes y directivos docentes, precisando que desde esta instancia se deben: “Definir los criterios para la organización, el registro y aprobación de los programas de Formación y capacitación permanente, en cuanto contenido, calidad y pertinencia”.

2. DIAGNÓSTICO

En este capítulo se presenta el diagnóstico en el que se evidencia información correspondiente a desarrollo de las estrategias durante el periodo 2020-2023 y se toma como base para la formulación de la ruta de formación frente a las necesidades detectadas.

2.1. ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS

El Municipio de Bucaramanga brinda el servicio educativo a través de 48 Establecimientos Educativos, de los cuales 46 son Instituciones Educativas y 2 Centros Educativos Rurales CER, dando cubrimiento a 17 comunas y 3 corregimientos.

2.2. TALENTO HUMANO

En este apartado, se presenta información correspondiente a la planta de personal docente y directivo docente, docentes de aula por área y por institución educativa y nivel de contratación.

2.2.1. Planta de Personal Docente y Directivo Docente:

La Secretaría de Educación del Municipio de Bucaramanga cuenta con una planta de personal aprobada por el Ministerio de Educación Nacional de 2.834 docentes y directivos docentes distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1 Planta de Personal Docente y Directivo Docente

DENOMINACIÓN DEL CARGO	PLANTA VIABILIZADA POR EL MEN
Rectores(as)	39
Directores(as) Rurales	2
Coordinadores(as)	119
Docentes	2635
Orientadores(as) Escolares	39
TOTAL DE CARGOS	2834

Fuente: Suministrado por el área de Talento Humano, Secretaría de Educación del Municipio de Bucaramanga.

2.2.2. Docentes de Aula por Área:

La Secretaría de Educación del Municipio de Bucaramanga con 2.726 docentes de aula, los cuales están distribuidos como se muestra a continuación:

Tabla 2 Docentes de Aula por Área

ÁREA EDUCATIVA	N.º DOCENTES
Tecnología de Informática	130
Primaria	1008
Preescolar	223
Matemáticas	231
Idioma extranjero inglés	173
Humanidades – Lengua Castellana.	212
Filosofía	31
Educación Religiosa	34
Educación física-Recreación	82
Educación Ética y valores	12
Educación Artística-música	19
Educación Artística-danzas	5
Educación Artística-artes plásticas	24
Educación Artística- artes escénicas	2
Ciencias sociales	154
Ciencias naturales-ambiental	133
Ciencias naturales-química	62
Ciencias naturales-física	52
Ciencias económicas y política	6
Otras	132
Área de apoyo educación especial	1
TOTAL	2.726

Fuente: Suministrado por el área de Talento Humano, Secretaría de Educación del Municipio de Bucaramanga.

2.2.3. Docentes de Aula por Institución Educativa:

A continuación, se presenta la relación de número de docentes por institución educativa en la entidad territorial de Bucaramanga.

Tabla 3 Docentes de Aula por Institución Educativa

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	Nº DOCENTES
Andrés Páez de Sotomayor	37
Villas de San Ignacio	48
Salesiano Eloy Valenzuela.	89

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	N° DOCENTES
Jorge Ardila Duarte	52
INEM	205
Dámaso Zapata	190
Santo Ángel	45
Santander	99
Santa María Goretti	70
San José de la Salle	47
San Francisco de Asís	29
Vijagual	38
Bosconia	31
Rafael García Herreros	54
Provenza	63
Promoción Social del Norte	76
Politécnico	103
Piloto Simón Bolívar	44
Oriente Miraflores	56
Nuestra Señora del Pilar	136
Normal Superior	144
Nacional de Comercio	86
Maiporé	100
Luis Carlos Galán Sarmiento	28
Liceo Patria	58
Las Américas	70
La Medalla Milagrosa	33
La Libertad	40
La Juventud	30
José María Estévez	30
José Celestino Mutis	70
Jorge Eliecer Gaitán	18
Gustavo Cote Uribe	38
Gabriela Mistral	43
Francisco de P. Santander	44
Comuneros	46
Club Unión	75
Claveriano Fe y Alegría	14
Campo Hermoso	69
Camacho Carreño	32
Bicentenario	52
Aurelio Martínez Mutis	74
CER La Malaña	7
CER El Paulón	13
TOTAL	2.726

Fuente: Suministrado por el área de Talento Humano, Secretaría de Educación del Municipio de Bucaramanga.

2.2.4. Docentes por nivel de contratación:

A continuación, se presenta la relación de los niveles de contratación en el Municipio de Bucaramanga.

Tabla 4 Docentes por nivel de contratación.

DOCENTES POR NIVEL DE CONTRATACIÓN	Nº DOCENTES
Periodo de Prueba	581
Propiedad	1938
Provisional Vacante definitiva	97
Provisional Vacante Temporal	110
TOTAL	2726

Fuente: Suministrado por el área de Talento Humano, Secretaría de Educación del Municipio de Bucaramanga.

2.3. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La evaluación anual de desempeño laboral del docente o directivo docente está contemplada como “la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados obtenido a través de su gestión como formador” (Decreto 3782 del 02 de octubre de 2007, artículo 2), esto implica la recolección de información del desempeño de los educadores en su ejercicio profesional, para valorar dicha información en relación con un conjunto de indicadores establecidos previamente valorados y socializados con cada docente de las Instituciones y centros educativos oficiales. La evaluación tiene como objetivos: caracterizar el desempeño de docentes y directivos docentes, identificar fortalezas y oportunidades de mejoramiento, y propiciar acciones para el desarrollo personal y profesional, se caracteriza por ser un proceso continuo, sistemático y basado en la evidencia. La evaluación anual entendida como un proceso continuo, enfatiza el hecho de que está se realiza durante todo el año escolar. Debe afianzar un mejoramiento continuo de la calidad educativa, bajo un seguimiento desde las Instituciones educativas y al desempeño de acuerdo con

compromisos adquiridos año por año. La continuidad en el proceso permite igualmente recolectar información representativa de los evaluados, y no solamente observaciones aisladas y puntuales para emitir valoraciones ajustadas al desempeño real de los docentes y directivos docentes. El carácter sistemático de la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes implica planificar y organizar el proceso, desarrollar las actividades necesarias para recolectar y valorar la información de forma metódica y estructurada, haciendo seguimiento a los compromisos que se deriven de la evaluación para saber si tuvieron efectos positivos en el desarrollo del evaluado. Estas condiciones garantizan rigor en el proceso y repercuten por lo tanto sobre su objetividad.

2.3.1. Metodología de la Evaluación.

Según la guía 31 del Ministerio de Educación Nacional la evaluación anual del desempeño laboral demanda la recolección permanente de evidencias, que sustenten las puntuaciones asignadas a las competencias y contribuciones individuales de los evaluados. Para tal fin, es necesario utilizar distintos instrumentos que permitan obtener información sobre diversos aspectos del desempeño laboral de docentes y directivos docentes, así como mediciones objetivas del desempeño y los resultados alcanzados por los evaluados. Los instrumentos son: carpeta de evidencias, instrumentos de apoyo, protocolo y escala de calificación.

La valoración de cada una de las competencias (con base en las contribuciones individuales y las actuaciones intencionales), así como el resultado final de la evaluación anual de desempeño laboral del docente o directivo docente, se expresarán en una escala cuantitativa de uno (1) a cien (100) puntos, que corresponde a las categorías cualitativas que se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 5 Categorías cualitativas y su correspondencia con la escala cuantitativa (guía 31).

CATEGORÍA DE DESEMPEÑO	PUNTAJE
Sobresaliente	Entre 90 y 100 puntos
Satisfactorio	Entre 60 y 89 puntos
No satisfactorio	Entre 1 y 59 puntos.

Fuente: Información tomada de la guía 31 del MEN.

2.3.2. Resultados

A continuación, se pueden revisar los resultados del proceso.

2.3.2.1. Distribución de evaluados según cargo.

El personal evaluado tanto directivos docentes como docentes en las Instituciones Educativas está distribuido tal y como se indica en la tabla N°. 3, para el año 2023. La información contenida en los medios físicos (protocolo de evaluación anual de desempeño de docentes y directivos docentes) fue cargada debidamente a la plataforma del Sistema Humano, con el código 2744 para la evaluación anual de desempeño y 2745 para evaluación en periodo de prueba. De igual manera, los protocolos en medio físicos fueron entregados a la dependencia de Historia Laboral para su archivo en las carpetas respectivas.

Tabla 6 Distribución planta 2023.

CARGO	CANTIDAD DE EVALUADOS
RECTORES	21
DIRECTOR RURAL	2
COORDINADOR	62
DOCENTE DE AULA	1095
DOCENTE ORIENTADOR	30
DOCENTE TUTOR	5
TOTAL	1215

Fuente: Elaboración propia Profesional Universitario/Evaluación de desempeño Laboral.

Tomando como referencia el número total de evaluados según la distribución de cargo, se encuentra una diferencia significativa en los docentes de aula evaluados

en el 2022 correspondiente a 1123 respecto a los evaluados en el 2023 que corresponde a 1095 docentes de aula.

Tabla 7 Comparativo de evaluados 2022 - 2023.

CARGO	CANTIDAD	
	2022	2023
Docente de aula	1123	1095
Docente Orientador	29	30
Docente tutor PTA		5
Rector Institución Educativa Completa	20	21
Director Rural	2	2
Coordinador	55	62
TOTAL	1299	1215

Fuente: Elaboración propia Profesional Universitario/Evaluación de desempeño Laboral.

De 1215 evaluados según el sistema de información Humano 1130 corresponden a docentes distribuidos en docentes de aula, docentes orientadores y docentes tutores PTA. Los 85 evaluados restantes son Directivos Docentes (Rectores, directores rurales y coordinadores). La diferencia en los docentes de aula evaluados principalmente radica en que se encontraban en incapacidades continuas que impidieron el cumplimiento del tiempo mínimo para evaluación, comisión de estudios no remunerada.

A continuación, se relaciona el número y porcentaje de evaluados según la zona de ubicación.

Tabla 8 Total, de docentes evaluados según zona de ubicación.

SEGÚN ZONA		
Zona	Número	%
Rural	56	5
Urbana	1074	95
TOTAL	1130	100

Fuente: Elaboración propia Profesional Universitario/Evaluación de desempeño Laboral.

Tabla 9 Total, de directivos docentes evaluados según zona de ubicación.

SEGÚN ZONA		
Zona	Número	%
Rural	5	5,9
Urbana	80	94,1
TOTAL	85	100

Fuente: Elaboración propia Profesional Universitario/Evaluación de desempeño Laboral.

De acuerdo a la zona de ubicación el número de docentes y directivos docentes evaluados en la zona rural del Municipio es de 61, los cuales corresponden al 5% del total evaluados en la Entidad Territorial Certificada.

Figura 1 Porcentaje de docentes y directivos docentes según zona.



Nota. La figura muestra el porcentaje de docentes y directivos docentes evaluados según zona.
Fuente: Sistema de información humano (2023)

2.3.2.2. Distribución de evaluados según nivel.

- Distribución de directivos docentes según nivel.

En la distribución de directivos docentes según nivel, podemos observar que el mayor número de directivos docentes evaluados en 2023 se concentran en el grupo sin asignación directa con el 81.2%, seguido por primaria con 9.4% y finalmente preescolar con 9.4%.

Tabla 10 Distribución directivos docentes según nivel.

SEGÚN NIVEL		
Nivel	Número	%
Preescolar	1	1.2
Primaria	8	9.4
Secundaria	7	8.2
Sin asignación directa	69	81.2
TOTAL	85	100

Fuente: Datos tomados de informe de resultados de evaluación (2023).

- Distribución de docentes según nivel.

En la distribución de docentes según nivel (Tabla 8), podemos observar que el mayor número de docentes evaluados en 2023 se concentran en secundaria con el 54.9 %, seguido por primaria con 35.2 % y finalmente preescolar con 7.5 % y sin asignación directa (orientadores) 2.5%. ENSB

Tabla 11 Distribuciones docentes según nivel.

SEGÚN NIVEL		
Zona	Número	%
Ciclo complementario	1	0.1
Preescolar	82	7.5
Primaria	389	35.2
Secundaria	628	54.9
Sin asignación directa	30	2.5
TOTAL	1130	100

Fuente: Datos tomados de informe de resultados de evaluación (2023).

2.3.3. Comparativo de Distribución de Docentes según Nivel.

En la distribución de docentes según nivel, podemos observar que el mayor número de docentes evaluados en 2023 se concentran en básica secundaria (Tabla 9). En Básica Secundaria hay el 55.6%, seguido por primaria con 34,4%, preescolar 7,3%, y finalmente, sin asignación directa 2.7%.

Tabla 12 Distribución de docentes según nivel.

Nivel	2021	2022	2023
	Número	Número	Número
Ciclo complementario			1
Preescolar	88	86	82
Primaria	420	405	389
Secundaria	635	632	628
Sin asignación directa	28	29	30
TOTAL	1171	1152	1130

Fuente: Datos tomados del Sistema de información Humano.

En básica secundaria y media, el número de docentes evaluados disminuyó de 635 docentes en 2021 a 628 docentes en 2023. En el nivel de preescolar se pasa de 88 docentes evaluados en 2021 a 82 docentes evaluados en 2023, presentando una leve disminución al igual que en básica primaria al pasar de 420 docentes en el 2021 a 389 en el año 2023.

Tabla 13 Distribución de docentes según área.

Según área (primaria, preescolar, secundaria y media)		
Área	Número	%
Ciencias Económicas y Política	3	0.3
Ciencias Naturales Física	30	2.7
Ciencias Naturales Química	36	3.2
Ciencias Naturales y Edu. Ambiental	59	5.2
Ciencias Sociales	48	4.2
Educación Artística - Artes Plásticas	8	0.7
Educación Artística – Danzas	3	0.3
Educación Artística - Música	11	1
Educación Ética y en Valores	1	0.1
Educación Física Recreación y Deporte	31	2.7
Educación Religiosa	12	1.1
Filosofía	15	1.3
Humanidades y Lengua Castellana	91	8.1
Idioma Extranjero Ingles	90	8
Matemáticas	105	9.3
No Aplica	35	3.1

Según área (primaria, preescolar, secundaria y media)		
Área	Número	%
Preescolar	82	7.3
Primaria	389	34.4
Tecnología de Informática	81	7.2
TOTAL	1130	100

Fuente: Datos tomados del Sistema de información Humano.

2.3.4. Comparativo de Docentes según Área 2019 vs 2023.

Los docentes se encuentran organizados por áreas para el proceso de evaluación y el desarrollo de su ejercicio profesional. A continuación, se presenta la distribución por área y la variación que presenta entre el 2019 y el 2023.

Tabla 14 Comparativo de distribución de docentes según área 2019-2022.

Según área (primaria, preescolar, secundaria y media)					
Área	2019	2020	2021	2022	2023
	Número	Número	Número	Número	Número
Ciencias Económicas y Política	1	2	2	3	3
Ciencias Naturales Física	31	31	31	30	30
Ciencias Naturales Química	28	33	35	35	36
Ciencias Naturales y Edu. Ambiental	39	42	53	56	59
Ciencias Sociales	48	50	47	49	48
Educación Artística - Artes Plásticas	7	8	8	8	8
Educación Artística - Danzas	3	3	3	3	3
Educación Artística - Música	13	13	14	13	11
Educación Ética y en Valores	2	2	2	1	1
Educación Física Recreación y Deporte	26	28	29	30	31
Educación Religiosa	12	12	12	11	12
Filosofía	15	16	15	15	15
Humanidades y Lengua Castellana	89	91	91	90	91
Idioma Extranjero Ingles	76	96	93	91	90

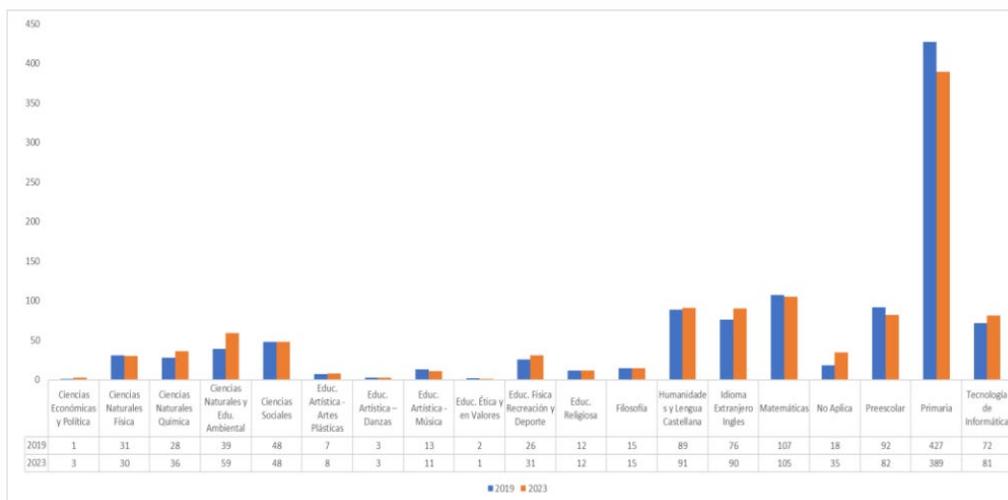
www.bucaramanga.gov.co

Según área (primaria, preescolar, secundaria y media)					
Área	2019	2020	2021	2022	2023
	Número	Número	Número	Número	Número
Matemáticas	107	107	110	108	105
No Aplica	18	22	33	33	35
Preescolar	92	90	88	86	82
Primaria	427	421	420	405	389
Tecnología de Informática	72	82	85	85	81
TOTAL	1107	1149	1171	1152	1130

Fuente: Datos tomados del Sistema de información Humano.

En relación con el comparativo de evaluación según área para el año 2019-2023 no se reflejan variaciones significativas en la cantidad de docentes evaluados, en su mayoría se mantienen a excepción de un docente evaluado en el 2019 para Educación Artística – artes escénicas, área que desde el 2020 se encuentra en 0 y en básica primaria que en el 2019 se encontraba en 427 y para el 2023 fueron 389 docentes evaluados.

Figura 2 Comparativo de docentes según área 2019 vs 2023.



Nota. La figura muestra las cifras de docentes según área desde el 2019 hasta el 2023. Fuente: Sistema de información Humano.

Frente a lo que corresponde a los docentes de Ciencias Naturales y Edu. Ambiental presenta un aumento pasando de 56 para el año 2022 a 59 para el año 2023. Lo

mismo ocurre con los docentes de educación física, recreación y deporte con 26 docentes para el año 2019 a 31 docentes en la vigencia 2023. Por otra parte, preescolar presenta una importante disminución pasando de 92 docentes para el año 2019 a 82 docentes para el año 2023.

2.3.5. Porcentaje en cada Categoría según Resultado de la Evaluación.

2.3.5.1. Porcentaje de directivos docentes ubicados en cada categoría según resultado de la evaluación.

Tabla 15 Número y porcentaje de directivos docentes por categoría.

PORCENTAJE DE DIRECTIVOS DOCENTES POR CATEGORÍA		
CATEGORÍA	NÚMERO	%
Sobresaliente	83	97.6
Satisfactorio	2	2.4

Fuente: Datos tomados del Sistema de información Humano.

De acuerdo con los resultados y teniendo en cuenta la información inicial en relación con las categorías de desempeño y su equivalencia cuantitativa, de los 85 directivos docentes evaluados, el 97,6 % se ubica en la categoría sobresaliente es decir que su puntaje estuvo entre 90 y 100 puntos y el 2.4% se encuentra ubicado en la categoría satisfactorio con un puntaje entre 60 y 89 puntos. Respecto al año anterior se presenta una variación, considerando que en el 2022 el 100% de los directivos docentes obtuvo la calificación más alta en relación con el cumplimiento de los compromisos.

Figura 3 Porcentaje de directivos docentes por categoría de desempeño.



Nota. La figura muestra el porcentaje de directivos docentes por categoría de desempeño. Fuente: Sistema de información Humano.

2.3.5.2. Porcentaje de docentes ubicados en cada categoría según resultado de la evaluación.

Tabla 16 Número y porcentaje de docentes por categoría.

PORCENTAJE DE DIRECTIVOS DOCENTES POR CATEGORÍA		
CATEGORÍA	NÚMERO	%
Sobresaliente	1109	98.1
Satisfactorio	20	1.8
No satisfactorio	1	0.1

Nota. Datos tomados del Sistema de información Humano

De acuerdo con los resultados y teniendo en cuenta la información inicial con relación a las categorías de desempeño y su equivalencia cuantitativa, de los 1130 docentes evaluados, el 98.1% se ubica en la categoría sobresaliente es decir que su puntaje estuvo entre 90 y 100 puntos y el 1.8% en satisfactorio y en la evaluación desarrollada durante el 2023 se presentó un caso de evaluación no satisfactoria. Lo anterior, es importante para la Entidad teniendo en cuenta que resultado del 99.9%

www.bucaramanga.gov.co

de los docentes se encuentran ubicados en las dos principales categorías de evaluación.

Figura 4 Porcentaje de docentes por categoría de desempeño.



Nota. La figura muestra el porcentaje de docentes por categoría de desempeño. Fuente: Sistema de información Humano.

2.3.6. Promedio de las Competencias en los Evaluados.

2.3.6.1. Promedio de las Competencias en el Grupo de Directivos Docentes Evaluados.

Las competencias funcionales corresponden al desempeño de las responsabilidades específicas del cargo del docente o directivo docente, definidas en la ley y los reglamentos que dan una clara explicación en la guía 31 del Ministerio de Educación Nacional.

Según los resultados obtenidos de la evaluación de los directivos docentes en 2023, las competencias que presentaron puntajes más bajos en las evaluaciones de directivos docentes se encuentran ubicados en la gestión administrativa en las competencias de pedagógica y didáctica e innovación y direccionamiento de

www.bucaramanga.gov.co

procesos académicos con 96.8 y 96.9 puntos sobre 100 respectivamente. Los puntajes más altos se encuentran en la Gestión comunitaria con un puntaje de 98.4 sobre 100 en negociación y mediación y compromiso social e institucional con 98.3.

Tabla 17 Promedio de las Competencias en los Evaluados.

COMPETENCIAS EVALUADAS	NÚMERO DE DIRECTIVOS DOCENTES	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO	PROMEDIO	DESV. ESTANDAR
Ejecución	85	80	100	97.1	3.1
Planeación y organización directiva	85	80	100	97.3	3.1
GESTIÓN DIRECTIVA	85	80	100	97.2	3
Pedagógica y didáctica	85	85	100	96.8	2.9
Innovación y direccionamiento de procesos académicos	85	80	100	96.9	3.2
Gestión del talento humano	85	80	100	97.3	3
Administración de recursos	85	80	100	97	3.4
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	85	80	100	97.2	3.1
Comunicación institucional	85	80	100	97.4	2.8
Interacción con la comunidad y el entorno	85	86.5	100	97.4	2.8
GESTIÓN COMUNITARIA	85	85	100	97.2	2.6
Orientación al logro	17	95	100	97.9	1.9
Iniciativa	13	90	100	97.2	3.5
Negociación y mediación	24	90	100	98.4	2.1
Trabajo en equipo	60	70	100	97.1	4.3
Comunicación y relaciones interpersonales	43	90	100	96.8	2.8
Liderazgo	59	80	100	96.8	3.5
Compromiso social e institucional	39	90	100	98.3	2
GESTIÓN ACADÉMICA	85	85	100	96.8	2.9
COMPETENCIAS COMPORTALES	85	80	100	97.3	2.9
PUNTAJE TOTAL	85	82.75	100	97.2	2.7

Fuente: Datos tomados del Sistema de información Humano.

Para la interpretación de la columna 4 (Promedio) se deben tener en cuenta las categorías de la escala:

No satisfactorio (1 - 59,9); Satisfactorio (60 - 89,9); Sobresaliente (90 -100)

En relación con los porcentajes de competencias comportamentales en el grupo de directivos docentes evaluados, la competencia de trabajo en equipo presenta el porcentaje más alto con 23.5% en relación con el resto de las competencias. Las competencias con porcentaje más bajo corresponden a iniciativa con el 5.1 % y orientación al logro 6.7%.

Tabla 18 Porcentaje de competencias en el grupo de directivos docentes evaluados.

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	
Liderazgo	23.1
Comunicación y relaciones interpersonales	16.9
Trabajo en equipo	23.5
Negociación y mediación	9.4
Compromiso social e institucional	15.3
Iniciativa	5.1
Orientación al logro	6.7

2.3.6.2. Promedio de las competencias en el grupo de docentes evaluados.

Las competencias funcionales corresponden al desempeño de las responsabilidades específicas del cargo del docente, definidas en la ley y los reglamentos que dan una clara explicación en la guía 31 del Ministerio de Educación Nacional.

Según los resultados obtenidos de la evaluación de los docentes en 2023, las competencias que presentaron puntajes más bajos en las evaluaciones de docentes se encuentran las competencias de seguimiento a procesos con un puntaje de 20 sobre 100. Los puntajes más altos se encuentran en las competencias de

www.bucaramanga.gov.co

diagnóstico y orientación, participación y convivencia con un puntaje de 96 sobre 100.

Promedio de las competencias en el grupo de docentes evaluados.

Para la interpretación de la columna 4 (Promedio) se deben tener en cuenta las categorías de la escala: No satisfactorio (1 - 59,9); Satisfactorio (60 - 89,9); Sobresaliente (90 -100).

Tabla 19 Promedio de las competencias en el grupo de docentes evaluados.

COMPETENCIAS EVALUADAS	NÚMERO DE DIRECTIVOS DOCENTES	PUNTAJE MINÍMO	PUNTAJE MÁXIMO	PROMEDIO	DESV. ESTANDAR
Diagnóstico y orientación	5	96	99.5	98.3	1.4
Pedagógica y didáctica	1130	60	100	96.7	3.3
Evaluación del aprendizaje	1130	70	100	96.5	3.2
Dominio curricular	1130	60	100	97	3
Planeación y organización académica	1130	50	100	96.7	3.5
Uso de recursos	1130	60	100	96.6	3.3
Seguimiento de procesos	1130	20	100	96.4	4.1
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	1130	57.5	100	96.5	3.4
Proyección a la comunidad	1130	94	99.9	97.9	2.3
Participación y convivencia	1130	96	99.9	98.3	1.5
Interacción con la comunidad y el entorno	1130	2	100	96.4	4.4
Prevención de riesgos	1130	96	99.9	98.3	1.5
Comunicación institucional	1130	2	100	96.4	4.3
GESTIÓN COMUNITARIA	1130	2	100	96.4	4.2
Orientación al logro	1130	60	100	96.6	3.5
Iniciativa	1130	50	100	96.8	3.8
Compromiso social e institucional	1130	50	100	96.7	3.5
Negociación y mediación	1130	88.6	100	97	2.4

COMPETENCIAS EVALUADAS	NÚMERO DE DIRECTIVOS DOCENTES	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO	PROMEDIO	DESV. ESTANDAR
Trabajo en equipo	1130	60	100	96.6	3.4
Comunicación y relaciones interpersonales	1130	85	100	96.6	2.5
Liderazgo	1130	50	100	96.2	4.2
Sensibilidad	1130	98	99	98.5	0.7
Compromiso social e institucional	1130	98	99	98.5	0.7
Liderazgo y motivación al logro	1130	98	99	98.5	0.7
GESTIÓN ACADÉMICA	1130	60	100	96.7	3
COMPETENCIAS COMPORTALES	1130	56.67	100	96.6	3.3
PUNTAJE TOTAL	1130	58.26	100	96.6	3.1

Nota. Datos tomados del Sistema de información Humano.

En relación a los porcentajes de competencias comportamentales en el grupo de docentes evaluados, la competencia de trabajo en equipo presenta el porcentaje más alto con 26.3% en relación con el resto de las competencias. Las competencias con porcentaje más bajo corresponden a liderazgo y motivación al logro, sensibilidad, comunicación asertiva con el 0.1%.

Tabla 20 Porcentaje de competencias en el grupo de docentes evaluados.

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	
Liderazgo	18.5
Comunicación y relaciones interpersonales	9.5
Trabajo en equipo	26.2
Negociación y mediación	3
Compromiso social e institucional	21.4
Iniciativa	9.8
Orientación al logro	11.6

Nota. Datos tomados del Sistema de información Humano.

2.4. EVALUACIÓN EXTERNA DE LOS ESTUDIANTES

De acuerdo a los datos reportados por el Instituto Colombiano para la Evaluación ICFES, el puntaje obtenido por Bucaramanga en el año 2023 aumentó en todos los niveles de agregación, lo que significó que ocupara el 3 puesto entre ETC a nivel nacional, superados por Tunja y Floridablanca. El resultado muestra mejoras en su posicionamiento comparado con el año anterior toda vez que en el año 2022 se ocupó el puesto 4 entre las 96 Entidades Territoriales Certificadas, acercándonos cada vez más al ranking respecto al año 2020 donde se ocupó el primer puesto y en el año 2019, el segundo puesto.

A continuación, se observa el promedio de las 10 primeras Entidades Territoriales con los respectivos puntajes obtenidos.

Tabla 21 Posición de Bucaramanga en el Ranking Nacional de ETC 2023.

PUESTOS 2023		
ENTIDAD TERRITORIAL	PROMEDIO	PUESTO
TUNJA	293	1
FLORIDABLANCA	291	2
BUCARAMANGA	290	3
ENVIGADO	290	4
DUITAMA	288	5
SABANETA	287	6
CHÍA	287	7
SOGAMOSO	285	8
MOSQUERA	283	9
PITALITO	282	10

Fuente: ICFES 2023

Frente al promedio del puntaje global Bucaramanga obtuvo 290, es decir 4 puntos más de los obtenidos en el año inmediatamente anterior y una desviación estándar de 52; comparado con el promedio del puntaje global nacional, Colombia obtuvo 257, indicando que Bucaramanga tiene un promedio superior de 33 puntos del resultado a nivel nacional.

Tabla 22 Promedio del puntaje Global y Desviación Estándar 2023.

	Promedio Puntaje Global 2023	Desviación
COLOMBIA	257	51
BUCARAMANGA	290	52
OFICIALES URBANOS DE BUCARAMANGA	281	48
OFICIALES RURALES DE BUCARAMANGA	245	40
PRIVADOS DE BUCARAMANGA	313	53

Fuente: ICFES 2023

Con relación al total de estudiantes matriculados en las Instituciones Educativas Oficiales y No Oficiales de Colombia que se inscribieron y presentaron las pruebas Saber 11°, se publicaron los resultados de 507.409 estudiantes, de los cuales 6.282 corresponden al Municipio de Bucaramanga: Instituciones Educativas Oficiales Urbanas 4.466 estudiantes, Rurales 63 y Privados 1.753, como se evidencia en la Tabla.

Tabla 23 Posición de Bucaramanga en el Ranking Nacional de ETC 2023.

Estudiantes con resultados publicados 2023.	
Colombia	507.409
Bucaramanga	6.282
Oficiales Urbanos de Bucaramanga	4.466
Oficiales Rurales de Bucaramanga	63
Privados de Bucaramanga	1.753

Fuente: ICFES 2023

Es de gran importancia recordar que en la Resolución 675 de 2019 del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – ICFES, considerando 6, se establece:

“6. Que el Artículo 2.3.3.3.11. del Decreto único Reglamentario del Sector Educación DURSE, establece que los establecimientos educativos tienen el

www.bucaramanga.gov.co

deber de: “9. Presentar a las pruebas censales del ICFES la totalidad de los estudiantes que se encuentren matriculados en los grados evaluados, y colaborar con este en los procesos de inscripción y aplicación de las pruebas, según se le requiera”.

En el CAPÍTULO III, de la misma Resolución 675 de 2019, Artículo 24, se establecen responsabilidades:

ARTÍCULO 24. RESPONSABILIDADES. En el proceso de inscripción de los estudiantes, la responsabilidad principal del registro de la información es de la Institución Educativa. Lo anterior sin perjuicio de los deberes que tienen los padres de familia, los representantes legales y el aspirante.

Durante el registro de información, la Institución Educativa deberá, como tercero encargado del tratamiento de datos, respetar los principios señalados en la Ley 1581 de 2012.

PARÁGRAFO. Las Instituciones Educativas garantizarán la correcta participación de los estudiantes y sus familias cuando sea necesario obtener información de naturaleza sensible necesaria para el registro, en especial cuando se trate de garantizar los derechos de las personas con discapacidad.

En el Reporte de resultados del examen SABER 11°, en cada una de las 5 áreas evaluadas, el Municipio de Bucaramanga obtuvo un promedio mayor al de Colombia; así: Lectura Crítica 5 puntos más, Matemáticas 8, Sociales y Ciudadanas 6, Ciencias Naturales 7, e inglés 7; como se observa en la Tabla.

Tabla 24 Promedios de la ET por área del conocimiento comparado con promedios nacionales, año 2023.

Promedios por áreas de conocimiento y nivel de agregación						
Nivel de agregación	Promedio Puntaje Global	Lectura Crítica	Matematicas	Ciencias Sociales	Ciencias Naturales	Inglés
Colombia	↑ 257	↑ 54	↑ 52	↑ 49	↑ 50	↑ 52
Bucaramanga	↑ 290	↑ 59	↑ 60	↑ 55	↑ 57	↑ 59

Fuente: ICFES 2023

En el Municipio de Bucaramanga el promedio del puntaje global del año 2023 en las pruebas Saber 11 con relación al año 2022 subió 4 puntos, pasando del 286 a 290; en cuanto a las áreas de conocimiento el incremento se reflejó en el área de Matemáticas aumentó 1 punto, Sociales y Ciudadanas aumentó 1 punto, Ciencias Naturales aumentó 1 punto, inglés conservó el mismo puntaje y Lectura Crítica disminuyó 1 punto.

Tabla 25 Comparación de los Promedios de la ET por área del conocimiento año 2022 y 2023.

Entidad Territorial Bucaramanga						
AÑO	Promedio Puntaje Global	Lectura Crítica	Matematicas	Ciencias Sociales	Ciencias Naturales	Inglés
2022	286	60	59	54	56	59
2023	↑ 290	↓ 59	↑ 60	↑ 55	↑ 57	⇒ 59

Fuente: ICFES 2023

En el año 2023 el promedio del puntaje global de las Instituciones Educativas Rurales se mantuvo por debajo de la media nacional como viene siendo la tendencia desde el año 2020, sin embargo, es importante anotar que las Instituciones Oficiales Rurales bajaron 6 puntos respecto del año inmediatamente anterior. En lo que respecta a las Instituciones Oficiales Urbanas aumentaron su promedio en 4 puntos, superando los promedios de años anteriores, incluso el alcanzado en el año 2020, que había sido el más alto en los últimos años. Las Instituciones Privadas, por su parte, mejoraron en 2 puntos su promedio global y es una tendencia en ascenso comparado con las cifras alcanzadas en años anteriores.

Tabla 26 Promedio del puntaje Global comparado ET con Promedio Nacional, años 2020, 2021, 2022 y 2023.

Nivel de agregación			Promedio Puntaje Global 2023	Promedio Puntaje Global 2022	Promedio Puntaje Global 2021	Promedio Puntaje Global 2020
Oficiales Urbanos de Bucaramanga			281	277	272	278
Oficiales Rurales de Bucaramanga			245	251	240	237
Privados de Bucaramanga			313	311	304	306

Fuente: ICFES 2023

A continuación, se establece un ranking de puntajes promedios globales de los 45 establecimientos educativos oficiales de acuerdo a los resultados obtenidos en las pruebas Saber 2023, se destaca que por segundo año consecutivo la IE BICENTENARIO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA ocupó el 1 puesto a nivel territorial, conservando el promedio obtenido en el año anterior de 330 puntos. A nivel nacional la IE BICENTENARIO ocupa el puesto 15 entre 9.197 colegios públicos del país.

Es importante resaltar también a la IE SAN JOSÉ DE LA SALLE que por segundo año consecutivo ocupa el 2 puesto aumentando 3 puntos el promedio en relación al año anterior. A nivel nacional la IE SAN JOSÉ DE LA SALLE ocupa el puesto 26 entre 9197 colegios públicos del país.

Ranking de colegios públicos 2023 de Bucaramanga:

1. Colegio Bicentenario de La Independencia (15, a nivel nacional)
2. Instituto San José de La Salle (26, a nivel nacional).
3. Escuela Normal Superior de Bucaramanga (45, a nivel nacional)
4. Nuestra Señora de Fátima (46, a nivel nacional)
5. Instituto Nacional de Comercio (61, a nivel nacional)
6. Colegio Jorge Ardila Duarte (62, a nivel nacional)
7. Liceo Patria (93, a nivel nacional)

8. Colegio Gabriela Mistral (118, a nivel nacional)
9. Tecnológico Salesiano Eloy Valenzuela (231, a nivel nacional)

Tabla 27 Ranking por Promedio puntaje Global de los resultados de las Pruebas Saber 11 de establecimientos educativos oficiales de Bucaramanga 2023.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	ORDEN	PROMEDIO
BICENTENARIO	1	330
SAN JOSE DE LA SALLE	2	323
NUESTRA SEÑORA DE FATIMA	3	315
NORMAL SUPERIOR	4	314
NACIONAL DE COMERCIO	5	310
JORGE ARDILA DUARTE	6	310
LICEO PATRIA	7	303
GABRIELA MISTRAL	8	301
SALESIANO	9	291
AURELIO MARTINEZ MUTIS	10	290
NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	11	289
SANTA MARIA GORETTI	12	288
TECNOLOGICO DAMASO ZAPATA	13	288
LUIS CARLOS GALAN	14	285
PROVENZA	15	284
LAS AMERICAS	16	281
JOSE C. MUTIS	17	278
POLITECNICO	18	278
RAFAEL G. HERREROS	19	276
LA MEDALLA MILAGROSA	20	276
I. EDUCATIVA DE SANTANDER	21	273
LA LIBERTAD	22	272
CENTRO PILOTO SIMON B.	23	272
CAFÉ MADRID	24	272
COMUNEROS	25	269
INEM	26	268
ANDRES PAEZ DE SOTOMAYOR	27	267
ORIENTE MIRA FLORES	28	264
CAMACHO CARREÑO	29	262
MAIPORE	30	255
CAMPO HERMOSO	31	255
FCO DE PAULA SANTANDER	32	254
PROMOCION SOCIAL DEL NORTE	33	251
VILLAS DE SAN IGNACIO	34	251
JOSE MARIA ESTEVEZ	35	250
RURAL VIJAGUAL	36	246
CLUB UNION	37	245
RURAL BOSCONIA	38	244
LOS COLORADOS	39	244
SANTO ANGEL	40	243
JORGE E. GAITAN	41	238
SAN FRANCISCO DE ASIS	42	237
GUSTAVO COTE URIBE	43	231
LA JUVENTUD	44	226
CLAVERIANO	45	210

Fuente: ICFES 2023

Para destacar tenemos a las Instituciones Educativas que lograron subir de manera significativa su puntaje global así:

Tabla 28 Instituciones Educativas Oficiales que subieron su Promedio en el 2023 en relación con el año inmediatamente anterior:

INSTITUCIONES EDUCATIVAS QUE SUBIERON SU PROMEDIO EN EL 2023		
1	IE ORIENTE MIRAFLORES	21 PUNTOS
2	IE VILLAS DE SAN IGNACIO	20 PUNTOS
3	I.E CAMACHO CARREÑO	19 PUNTOS
4	IE LUIS CARLOS GALAN	18 PUNTOS
5	IE NUESTRA SEÑORA DEL PILAR, IE TECNOLOGICO DAMASO ZAPATA, IE LA MEDALLA MILAGROSA	15 PUNTOS
6	IE POLITECNICO	14 PUNTOS
7	IE CAFÉ MADRID	13 PUNTOS
8	RAFAEL GARCIA HERREROS	9 PUNTOS
9	AURELIO MARTINEZ MUTIS SANTA MARIA GORETTI CENTRO PILOTO SIMON BOLIVAR JOSE MARIA ESTEVEZ	8 PUNTOS
10	NORMAL SUPERIOR JORGE ARDILA DUARTE PORVENZA	6 PUNTOS
11	LICEO PATRIA GABRIELA MISTRAL CLUB UNIÓN	5 PUNTOS
12	SALESIANO	4 PUNTOS
13	SAN JOSE DE LA SALLE SANTO ANGEL NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA RURAL VIJAGUAL JOSE CELESTINO MUTIS	3 PUNTOS
14	CAMPO HERMOSO	2 PUNTOS
15	PROMOCIÓN SOCIAL DEL NORTE LOS COLORADOS	1 PUNTO

Fuente: ICFES 2023

En lo concerniente a la clasificación de establecimientos educativos, Bucaramanga tiene 8 establecimientos educativos oficiales en **Categoría A+**, conservando el mismo número de instituciones desde el año 2021; 14 establecimientos educativos oficiales en **Categoría A**, resaltando el aumento de 2 Instituciones Educativas en esta categoría respecto al año anterior, lo cual denota un ascenso desde al año

www.bucaramanga.gov.co

2020 (11 instituciones); 12 instituciones educativas oficiales en **Categoría B**; 10 en **Categoría C** y una institución educativa descendió a la **Categoría D**.

Tabla 29 Clasificación de Establecimientos Educativos oficiales y privados durante los años 2017,2018,2019,2020, 2021, 2022 y 2023 de acuerdo a resultados Pruebas Saber.

INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES					
AÑO	A+	A	B	C	D
2017	9	15	12	7	1
2018	12	13	15	5	0
2019	11	14	14	6	0
2020	9	11	16	9	0
2021	8	14	11	12	0
2022	8	12	12	13	0
2023	8	14	12	10	1

Fuente: ICFES 2023

2.5. RUTA DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL

La autoevaluación institucional permite identificar los aspectos que contribuyen al logro de las metas institucionales y determinar las oportunidades de mejoramiento para lograr altos niveles de desarrollo institucional. En la actualidad, se promueve una autoevaluación institucional más técnica, rigurosa, amplia y con participación de la comunidad educativa que favorezca un mayor compromiso y sintonía con las

acciones de mejoramiento propuestas. Una mejor comprensión de la realidad institucional desde el diagnóstico realizado, permiten entender mejor las razones y propósitos de los procesos de mejoramiento.

La autoevaluación institucional permite, por tanto, definir el punto de partida para precisar prioridades de mejoramiento que pasan a configurar el Plan de Mejoramiento Institucional, concebido como herramienta que permite fortalecer la gestión escolar, mediante la movilización del trabajo de la comunidad educativa hacia la materialización de las metas acordadas.

Actualmente la Guía N° 34, Guía para el Mejoramiento Institucional, publicada por el Ministerio de Educación Nacional, ofrece directrices para realizar: el proceso de Autoevaluación Institucional, la elaboración de Plan de Mejoramiento Institucional y el Seguimiento del Plan de Mejoramiento. El Plan de Mejoramiento Institucional en la Secretaría de Educación del municipio de Bucaramanga, se asume como una herramienta que permite orientar el rumbo de las instituciones educativas; aumentar la capacidad del establecimiento educativo para gestionar sus procesos y determinar sus prioridades.

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

Tabla 30 Autoevaluación institucional - Áreas de Gestión, Procesos y Componentes.

ÁREAS DE GESTIÓN	PROCESOS	COMPONENTES
Directiva	6	34
Académica	4	19

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

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

Tabla 31 Niveles de desarrollo definidos por la guía 34.

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

A continuación, y de acuerdo con el consolidado de las Instituciones Educativas Oficiales (IEO) del municipio de Bucaramanga, se presenta información sobre los componentes mejor y peor evaluados y sobre los establecimientos educativos que obtuvieron los mejores promedios y aquellos que registraron los promedios más bajos en los resultados de la Autoevaluación Institucional 2023.

Revisados los resultados de la autoevaluación de los establecimientos educativos oficiales del municipio en el 2023 y realizado el correspondiente consolidado, se encuentra que, de los 19 procesos evaluados, los cuatro con más baja valoración son:

Tabla 32 Baja valoración.

ÁREA DE GESTIÓN	PROCESOS	COMPONENTES
Gestión Directiva	Clima Escolar	<ul style="list-style-type: none"> • Pertenencia y participación • Ambiente físico • Inducción a los nuevos estudiantes • Motivación hacia el aprendizaje • Manual de convivencia • Actividades extracurriculares • Bienestar estudiantil. • Manejo de conflictos • Manejo de casos difíciles
Gestión Académica.	Gestión Académica.	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento a los resultados académicos. [OBJ] • Uso pedagógico de las evaluaciones externas. • Seguimiento a la asistencia. • Actividades de recuperación. • Apoyo pedagógico para estudiantes con dificultades de aprendizaje. • Seguimiento a los egresados.
Gestión Administrativa y financiera.	Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> • Estímulos • Apoyo a la investigación
Gestión Comunitaria.	Accesibilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Atención educativa a grupos poblacionales o en situación de vulnerabilidad. • Atención educativa a estudiantes pertenecientes a grupos étnicos. • Necesidades y expectativas de los estudiantes • Proyectos de vida.

Fuente: Secretaría de Educación de Bucaramanga, Calidad Educativa, Gestión de la Evaluación Educativa 2023.

A partir del análisis de la información relacionada, se deduce que, en las IEO del municipio de Bucaramanga, es necesario diseñar e implementar estrategias de apoyo a las instituciones educativas en el mejoramiento de su capacidad de gestión en componentes que han obtenido bajas valoraciones.

RECOMENDACIONES:

- Capacitar a docentes y directivos docentes en manual de convivencia.
- Capacitar a docentes y directivos docentes en actividades extracurriculares.
- Capacitar a docentes y directivos docentes manejo de conflictos.
- Capacitar a docentes y directivos docentes manejo de casos difíciles.

- Capacitar a docentes y directivos docentes en programas dirigidos a la gestión académica en aula (seguimiento a los resultados académicos, uso pedagógico de las evaluaciones externas, seguimiento a la asistencia, actividades de recuperación, apoyo pedagógico para estudiantes con dificultades de aprendizaje).
- Fortalecer procesos de inducción y reinducción.
- Capacitar a docentes para atender poblaciones vulnerables.
- Capacitar a docentes en temas relacionados con escuela de padres para lograr una mayor participación.
- Capacitar a docentes en procesos de educación inclusiva.

2.6. PROYECTOS PEDAGÓGICOS TRANSVERSALES

La gestión de los Proyectos Pedagógicos Transversales de las instituciones educativas oficiales, en los últimos cuatro años ha generado algunas transformaciones de fondo y forma, es así, como inicialmente no se contaba con un análisis básico a las acciones y actividades generadas al interior de las IEO, posteriormente se generaron formularios base para la consolidación de la información de los PPT de las IEO, en los cuales se indagaba sobre los objetivos (general y específicos), estrategias, actividades, indicadores de cobertura e impacto, evidencias y retroalimentación por parte de la SEB.

Por lo mencionado, y teniendo en cuenta las asistencias técnicas desarrolladas desde el equipo de calidad educativa durante las vigencias 2021 a 2023, se agrupan las necesidades de formación, articulando los proyectos integradores así:

Tabla 33 Necesidades de formación

ÁREA DE GESTIÓN	PROYECTOS PEDAGÓGICOS TRANSVERSALES	PROYECTOS PEDAGÓGICOS TRANSVERSALES INTEGRADOS
Gestión Comunitaria	Proyectos Pedagógicos Transversales – CRESE – SOSTENIBILIDAD Y COMPETITIVIDAD.	Integrador 1: Formación Integral y Educación para el Cambio Climático (Sostenibilidad) = Proyectos Ambientales Escolares (PRAES) + Planes de Movilidad Escolar (PME) + Planes de Gestión Integral del Riesgo Escolar (PGIRE).
Gestión Comunitaria	Proyectos Pedagógicos Transversales – CRESE – SOSTENIBILIDAD Y COMPETITIVIDAD.	Integrador 2: Formación Integral y Educación Socioemocional (Competitividad) = Familias Formadoras (FF) + Prevención del Consumo de Sustancias Psicoactivas (SPA) + Programa de Educación para la Sexualidad y Construcción de Ciudadanía (PESCC).
Gestión Comunitaria	Proyectos Pedagógicos Transversales – CRESE – SOSTENIBILIDAD Y COMPETITIVIDAD.	Integrador 3: Formación Integral y Educación Socioemocional (Competitividad)= Proyecto de Vida (PV) + Aprovechamiento del Tiempo Libre (ATL) + Educación Económica y Financiera (EEF).

RECOMENDACIONES:

- Se hace prioritario reconocer y transformar la gestión de los PPT a través de encuentros de docentes líderes que permitan facilitar recursos materiales e incentivos para la formación integral de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes de las instituciones educativas oficiales del municipio de Bucaramanga.
- Desarrollar capacitaciones que permitan fortalecer la Formación Integral y Educación para el Cambio Climático.
- Desarrollar capacitaciones que permitan fortalecer la Formación Integral y Educación Socioemocional.

3. ANÁLISIS PLAN DE FORMACIÓN DOCENTE TERRITORIAL 2020-2023

La Secretaría de Educación, según el Plan Municipal de Desarrollo “Bucaramanga Ciudad de oportunidades 2020-2023” estableció la meta de capacitar en evaluación por competencias a un mil quinientos (1500) docentes de los establecimientos educativos oficiales. Así mismo, durante la ejecución del Plan de Desarrollo, se implementaron acciones de formación, acompañamiento y seguimiento a docentes

y directivos docentes de las instituciones educativas para mejorar las prácticas de aula en los establecimientos educativos oficiales del municipio, a través del proyecto identificado con nombre: “*Formación a docentes y directivos docentes en evaluación por competencias a docentes de las 47 Instituciones y centros educativos oficiales de Bucaramanga*”. El cual, en cumplimiento a su objetivo general, desarrolló un proceso de formación/actualización, dirigida a docentes y directivos sobre evaluación por competencias, con la finalidad de mejorar los aprendizajes y la formación integral de los estudiantes de las instituciones y centros educativos oficiales del municipio de Bucaramanga, en el cual se desarrollaron dos capacitaciones tipo taller, donde la temáticas se focalizaron en la identificación, socialización y aprendizaje de los aspectos generales de la evaluación por competencias y elaboración de instrumentos estandarizados de evaluación. Igualmente se fortalecieron las prácticas pedagógicas de docentes de Instituciones y Centros Educativos Oficiales, mediante estrategias que permitieron abordar la evaluación por competencias para avanzar en el mejoramiento de calidad educativa.

El objetivo del PTFD 2020-2023, se enmarcó en “Transformar significativa y favorablemente la Práctica Pedagógica y la Cultura Institucional, mediante un proceso de formación permanente, dinámico y pertinente, enmarcado en los avances de la ciencia y la tecnología, dirigido a docentes y directivos de las Instituciones Educativas, con el propósito de ofrecer un servicio educativo de excelente calidad”. Se desarrollaron las siguientes estrategias: Foro Educativo, Convenios y alianzas, encuentros pedagógicos, talleres y cursos.

Por otro lado, la Secretaría de Educación de Bucaramanga mediante alianza estratégica suscrita con la Universidad Minuto de Dios (UNIMINUTO), se formaron aproximadamente un mil ciento sesenta y seis (1166) docentes en temas de convivencia escolar, diálogos creativos, DUA, inteligencias múltiples y PIAR.

RECOMENDACIONES:

En el seguimiento y evaluación de la estrategia de formación docente desarrollada por la universidad UNIMINUTO, se realizó una encuesta cualitativa en la que 1166 docentes dieron respuesta al siguiente interrogante:

¿Con el objetivo de avanzar en la actualización del plan territorial de formación docente se solicita que mencione las principales necesidades de formación que considera deben ser abordadas?

En el siguiente cuadro, hacemos la síntesis y agrupación de los temas más solicitados por los docentes:

Tabla 34 Síntesis y agrupación de los temas más solicitados por los docentes.

DESARROLLO CURRICULAR	<ul style="list-style-type: none"> • Proyectos de aula • Evaluación por competencias • Estrategias de aprendizaje • Herramientas pedagógicas • Elaboración de material didáctico • Inglés • Evaluación formativa • Estrategias pedagógicas • Formación integral de los estudiantes • Estrategias lúdico-pedagógicas • Documentación de experiencias significativas • Nuevos modelos pedagógicos • Gestión del riesgo • Diseño curricular
INCLUSIÓN EDUCATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • PIAR • DUA • Inteligencias múltiples
CONVIVENCIA ESCOLAR	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución de conflictos • Manejo de emociones

	<ul style="list-style-type: none"> • Salud mental y emocional • Ruta de atención integral • Comunicación asertiva • Ley 1620 de 2013 • Acoso escolar (Bullying)
TECNOLOGÍA	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnologías educativas • Experiencias significativas • Competencias digitales
PPT	<ul style="list-style-type: none"> • Proyectos pedagógicos transversales • Competencias blandas • Competencias socioemocionales

4. POLÍTICAS DE FORMACIÓN

4.1. NACIONAL

Con base en el Plan Nacional de Desarrollo “Colombia potencia mundial de la vida” 2022 – 2026, parte general capítulo 2: Seguridad Humana y Justicia Social, B: Superación de privaciones como fundamento de la dignidad humana y condiciones básicas para el bienestar: 3 Educación de Calidad para reducir la desigualdad, c: Dignificación, formación y desarrollo de la profesión docente para una educación de calidad.

En el cual se fortalecerá la formación de docentes, directivos docentes, orientadores escolares con el objetivo de tener una educación más contextualizada que responda a las necesidades de los estudiantes e impacte positivamente en sus proyectos de vida. Se creará un sistema de formación docente que articule los diferentes niveles, y se hará énfasis en la formación situada mediante estrategias que correspondan a las necesidades y particularidades territoriales y el Programa Todos a Aprender (PTA). Se apoyará a educadores oficiales en ejercicio con la financiación para el acceso a programas de formación inicial, formación continua y posgradual. Se

fomentará el acceso de los docentes oficiales a programas de movilidad académica en el exterior dirigidos a fortalecer el aprendizaje de una segunda lengua y para el desarrollo de estudios posgraduales. Se fortalecerán redes y comunidades de aprendizaje de docentes, orientadores escolares, directivos docentes, como una estrategia de formación entre pares. Finalmente, se fortalecerán las escuelas normales superiores en sus capacidades y condiciones para consolidarlas como centros de excelencia en formación y liderazgo educativo en las zonas rurales.

4.2. DEPARTAMENTAL

Desde El Plan de Desarrollo Departamental “Es tiempo de Santander” 2024 – 2027, 2: Ejes estratégicos para el desarrollo de Santander, 2.1 Eje seguridad multidimensional, 2.1.2 Es tiempo de la Educación.

En la meta producto: Servicio de fortalecimiento a las capacidades de los docentes de educación inicial, preescolar, básica y media de los establecimientos educativos no certificados del Departamento de Santander, mediante programas de formación con la academia y otros sectores, en el marco del Plan Territorial de Formación Docente.

4.3. MUNICIPAL

Ahora desde el Plan de Desarrollo Municipal “Bucaramanga avanza segura” 2024 – 2027, Capítulo 3: Componente Programático, 3.1: Línea Estratégica 1: Territorio Seguro que Integra, 3.1.6 Sector Educación.

Programa: Calidad, cobertura y fortalecimiento de la educación inicial, preescolar, básica y media.

Objetivo del programa: Fortalecer la calidad, cobertura y procesos de enseñanza y aprendizaje en la educación inicial, preescolar, básica y media en Bucaramanga, mediante el desarrollo de competencias estudiantiles, la integración de las TIC en la educación, la mejora continua de la formación docente y la optimización de la infraestructura y los recursos educativos.

En las metas producto:

- Beneficiar a 800 personas con formación informal en el marco de foros para los procesos de fortalecimiento de la educación en el municipio.
- Beneficiar 1600 docentes de aula de preescolar, básica y media de las instituciones educativas oficiales, con procesos de formación informal en Diseño Universal para el Aprendizaje - DUA y propuestas pedagógicas desde la neuro didáctica.
- Beneficiar 3.000 directivos docentes, docentes y administrativos de las instituciones educativas oficiales con procesos de formación informal y/o actividades de bienestar laboral.
- Beneficiar a 1600 docentes con estrategias de promoción del bilingüismo en el municipio.

5. OBJETIVOS DE FORMACIÓN

Los objetivos de formación establecidos en el Plan de Formación Docente y directivos docentes 2024-2027 de la Secretaría de Educación de Bucaramanga son fundamentales para guiar todas las actividades de capacitación y desarrollo profesional de los docentes y directivos docentes. Estos objetivos proporcionan una dirección clara, alineada con las políticas educativas locales y nacionales, y establecen parámetros específicos para evaluar el éxito del plan de formación.

5.1. Objetivo General

Fortalecer las competencias investigativas, digitales, socioemocionales, metodológicas, de educación inclusiva y de competencias blandas de **3.000 docentes y directivos** docentes del municipio de Bucaramanga, a través de un

www.bucaramanga.gov.co

programa integral de formación presencial y virtual que se desarrollará en el periodo 2024-2027, con el fin de promover la innovación educativa, mejorar la calidad del aprendizaje y garantizar entornos educativos inclusivos, colaborativos y emocionalmente saludables, mediante la aplicación de herramientas tecnológicas, metodologías activas, el Diseño Universal de Aprendizaje (DUA) y estrategias efectivas para el desarrollo de habilidades socioemocionales y blandas.

5.2. Objetivos Específicos

Cada objetivo responde a necesidades prioritarias de formación identificadas en el diagnóstico inicial del plan. Por ejemplo, el fortalecimiento de las competencias investigativas permite a los docentes y directivos docentes a generar soluciones basadas en evidencias para problemáticas académicas locales. Las competencias digitales son cruciales para enfrentar los desafíos tecnológicos del aula, mientras que las habilidades socioemocionales impactan directamente en el bienestar de la comunidad educativa.

Los objetivos están estrechamente vinculados con las políticas y metas del plan general de formación. Se alinean con las estrategias propuestas, como los centros de innovación, las plataformas de aprendizaje y el Diseño Universal de Aprendizaje (DUA). Además, contribuyen al cumplimiento de las metas del plan de apoyo al mejoramiento y de los proyectos de inversión sectorial en educación.

Los objetivos de formación establecidos en este plan están diseñados para generar un impacto positivo y duradero en el ámbito educativo de Bucaramanga. Al cumplir estos objetivos, se espera no solo elevar la calidad de la enseñanza, sino también fortalecer la gestión institucional y promover una transformación educativa.

5.2.1. OBJETIVOS ESPECIFICO 1.

Desarrollar habilidades teóricas y prácticas en **426** docentes y directivos docentes del municipio de Bucaramanga para la formulación, ejecución y divulgación de proyectos de investigación educativa, mediante la participación en cursos presenciales y virtuales en centros de innovación y plataformas de aprendizaje, durante el periodo 2024-2027, con el propósito de promover la solución de

problemas contextuales a través de proyectos innovadores y contribuir a la mejora de la calidad educativa en la región.

Objetivos SMART

Objetivo 1: Fortalecer las competencias investigativas de los docentes y directivos docentes.

- **Qué:** Desarrollar habilidades teóricas y prácticas para la formulación, ejecución y divulgación de proyectos de investigación educativa.
- **Quién:** 426 Docentes y directivos docentes del municipio de Bucaramanga.
- **Cuando:** Durante el cronograma establecido entre De 2024-2027.
- **Dónde:** Mediante un enfoque teórico-práctico, en modalidad mixta (presencial y virtual).
- **Por qué:** Para promover la solución de problemas contextuales mediante proyectos innovadores y mejorar la calidad educativa.

5.2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS 2

Capacitar a **675** docentes y directivos docentes del municipio de Bucaramanga en el uso de herramientas tecnológicas y estrategias de inteligencia artificial para la gestión del aula y la gamificación del aprendizaje, mediante un enfoque teórico-práctico en modalidad mixta (presencial y virtual), durante el periodo 2024-2027, con el fin de adaptar las prácticas pedagógicas a los desafíos del siglo XXI y optimizar los procesos de enseñanza-aprendizaje en el municipio de Bucaramanga.

Objetivos SMART

Objetivo 2: Potenciar las competencias digitales de los docentes y directivos docentes.

- **Qué:** Capacitar a los docentes y directivos docentes en el uso de herramientas tecnológicas y estrategias de inteligencia artificial para la gestión del aula y la gamificación del aprendizaje.
- **Quién:** 675 Docentes y directivos docentes del municipio de Bucaramanga.
- **Cuando:** Durante el cronograma establecido entre De 2024-2027.

- **Dónde:** Mediante un enfoque teórico-práctico, en modalidad mixta (presencial y virtual).
- **Por qué:** Para adaptar las prácticas pedagógicas a los desafíos del siglo XXI y optimizar los procesos de enseñanza-aprendizaje.

5.2.3. OBJETIVOS ESPECIFICOS 3

Desarrollar competencias blandas y de emprendimiento en **640** docentes y directivos docentes del municipio de Bucaramanga, mediante la participación en cursos y talleres enfocados en liderazgo, habilidades socioemocionales, gestión del emprendimiento educativo y construcción de ambientes pedagógicos positivos, durante el periodo 2024-2027, con el propósito de mejorar el clima escolar y promover un entorno de aprendizaje positivo, colaborativo y enfocado en la construcción de una cultura de paz.

Objetivos SMART

Objetivo 3: Desarrollar competencias blandas y de emprendimiento en los docentes y directivos docentes.

- **Qué:** Proporcionar herramientas para el liderazgo, la gestión del emprendimiento educativo y construcción de ambientes pedagógicos positivos.
- **Quién:** **640** docentes y directivos docentes participantes en cursos de competencias blandas y de emprendimiento.
- **Cuándo:** Durante el cronograma establecido entre De 2024-2027
- **Dónde:** En talleres y formaciones específicas de habilidades blandas y emprendimiento.
- **Por qué:** Para mejorar el clima escolar y promover un entorno de aprendizaje positivo y colaborativo.

5.2.4. OBJETIVOS ESPECIFICOS 4

Fortalecer las competencias en inteligencia emocional en **686** docentes y directivos docentes del municipio de Bucaramanga, mediante la participación en cursos

enfocados en estrategias para el manejo de emociones y el estrés en el aula, así como en habilidades para la gestión y resolución de conflictos, durante el periodo 2024-2027, con el objetivo de mejorar el clima escolar y fomentar un entorno de aprendizaje positivo, colaborativo y emocionalmente saludable.

Objetivos SMART

Objetivo 4: Fortalecer las Competencias de Inteligencia Emocional de los docentes y directivos docentes.

- **Qué:** Desarrollar competencias en inteligencia emocional mediante cursos enfocados en estrategias para el manejo de emociones y el estrés en el aula, así como en habilidades para la gestión y resolución de conflictos.
- **Quién:** 686 docentes y directivos docentes del municipio de Bucaramanga.
- **Cuándo:** Durante el periodo 2024-2027.
- **Dónde:** Mediante un enfoque teórico-práctico, en modalidad mixta (presencial y virtual).
- **Por qué:** Para mejorar el clima escolar y promover un entorno de aprendizaje positivo, colaborativo y emocionalmente saludable.

5.2.5. OBJETIVOS ESPECIFICOS 5

Capacitar a **573** docentes del municipio de Bucaramanga en la implementación de metodologías activas de aprendizaje y evaluación, mediante cursos presenciales y virtuales, durante el periodo 2024-2027, con el propósito de proveer estrategias efectivas basadas en proyectos que promuevan el desarrollo de competencias clave y la participación activa de los estudiantes, fomentando así un aprendizaje significativo y la resolución de problemas reales en el contexto educativo.

Objetivos SMART

Objetivo 5: Implementar metodologías activas del aprendizaje y evaluación.

- **Qué:** Proveer estrategias para el aprendizaje basado en proyectos, promoviendo el desarrollo de competencias clave y la participación activa de los estudiantes.
- **Quién:** 573 docentes y directivos docentes del municipio de Bucaramanga.
- **Cuándo:** Durante el periodo 2024-2027.
- **Dónde:** Mediante un enfoque teórico-práctico, en modalidad mixta (presencial y virtual).

- **Por qué:** Para fomentar el aprendizaje significativo y la resolución de problemas reales.

5.2.6. OBJETIVOS ESPECIFICOS 6

Capacitar a **1.600** docentes y directivos docentes del municipio de Bucaramanga en la implementación del Diseño Universal de Aprendizaje (DUA) y la neuro didáctica, mediante un programa de formación en modalidad mixta (presencial y virtual) apoyado en plataformas digitales y laboratorios pedagógicos, durante el periodo 2024-2027, con el fin de crear entornos educativos inclusivos que respondan eficazmente a las diversas necesidades de los estudiantes y promuevan una educación equitativa y accesible para todos.

Objetivo 6: Promover la educación inclusiva mediante el Diseño Universal de Aprendizaje (DUA).

- **Qué:** Capacitar a **1600** docentes y directivos docentes en la implementación del DUA y la neuro didáctica, creando entornos educativos inclusivos.
- **Quién:** Docentes y directivos docentes del municipio.
- **Cuándo:** Durante el periodo 2024-2027.
- **Dónde:** En modalidad mixta, con apoyo de plataformas digitales y laboratorios pedagógicos.
- **Por qué:** Para asegurar que los procesos educativos respondan a las necesidades diversas de los estudiantes.

5.2.7. OBJETIVOS ESPECIFICOS 7

Formar a **800** docentes y directivos docentes del municipio de Bucaramanga, en la sistematización de experiencias significativas y en el desarrollo de competencias para procesar información relacionada con procesos educativos reales, mediante un programa de capacitación en entornos presenciales y virtuales, durante el periodo 2024-2027, con el propósito de generar comprensión y conocimiento que permitan enfrentar los retos del contexto escolar y contribuir a la mejora continua de la calidad educativa.

Objetivo 7: facilitar herramientas de planificación, de los proyectos pedagógicos transversales y las tecnologías de la información y la comunicación.

- **Qué:** Capacitar a docentes y directivos docentes en la sistematización de experiencias significativas y el desarrollo de competencias para procesar información relacionada con procesos educativos reales.
- **Quién:** **800** Docentes y directivos docentes del municipio de Bucaramanga.
- **Cuándo:** Durante el periodo 2024-2027.
- **Dónde:** En entornos presenciales y virtuales, mediante plataformas digitales y laboratorios pedagógicos.
- **Por qué:** Para generar comprensión y conocimiento que permitan enfrentar los retos del contexto escolar y contribuir a la mejora continua de la calidad educativa.

5.2.8. OBJETIVOS ESPECIFICOS 8 BILINGÜISMO

Mejoramiento de las habilidades comunicativas en inglés de **1600** docentes de las instituciones educativas oficiales del municipio de Bucaramanga.

Objetivo 8: Mejorar las habilidades comunicativas en inglés de los docentes

- **Qué:** Mejorar las habilidades comunicativas en inglés de los docentes mediante procesos de formación continua orientados al fortalecimiento del bilingüismo en el aula.
- **Quién:** **1600** docentes de las instituciones educativas oficiales del municipio de Bucaramanga.
- **Cuándo:** Durante el periodo 2024-2027
- **Dónde:** En entornos presenciales y virtuales, mediante plataformas digitales y laboratorios pedagógicos.
- **Por qué:** Para apoyar la política de bilingüismo y fortalecer el dominio del idioma inglés como herramienta pedagógica, mejorando la calidad de la educación.

6. ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN

Las estrategias de formación docente propuestas en el Plan de Formación Docente y directivo docentes 2024-2027 de la Secretaría de Educación de Bucaramanga tienen como propósito principal fortalecer las capacidades pedagógicas, investigativas, digitales, metodológicas, socioemocionales y bilingüismo de los docentes y directivos docentes. Estas estrategias se alinean con la visión de promover una educación de calidad, inclusiva e innovadora, orientada al desarrollo integral de la comunidad educativa del municipio.

6.1. Descripción de Acciones Específicas

Las acciones específicas contempladas en este plan incluyen:

- Programas de formación continua: Cursos en competencias investigativas, digitales, metodológicas, socioemocionales y bilingüismo.
- Acompañamiento pedagógico: Talleres y asesorías para apoyar la implementación de metodologías activas y el Diseño Universal de Aprendizaje (DUA).
- Centros de innovación y laboratorios pedagógicos: Espacios físicos y virtuales donde los docentes pueden experimentar con nuevas herramientas y metodologías.
- Plataformas de aprendizaje: Uso de herramientas digitales y de inteligencia artificial para la gestión del aula y la evaluación personalizada.

6.2. Respuesta a las Necesidades de Formación

Cada estrategia está diseñada para responder a necesidades específicas previamente identificadas, tales como el fortalecimiento de competencias investigativas, la integración de herramientas digitales en el aula y el desarrollo de habilidades socioemocionales. Además, se prioriza la inclusión y la atención a la diversidad mediante el enfoque DUA, asegurando que los procesos educativos se adapten a los diferentes perfiles de los estudiantes, así como el fortalecimiento de la segunda lengua.

6.3. Articulación con la Política y Objetivos de Formación

Las estrategias planteadas están directamente alineadas con los objetivos generales y específicos del plan, que buscan potenciar las prácticas educativas y de liderazgo en las instituciones educativas. Se integran con las líneas estratégicas del plan, como las competencias digitales, las metodologías activas de aprendizaje y los proyectos pedagógicos transversales y bilingüismo.

6.4. Modelos de Formación Acorde a Contextos

Se proponen modelos de formación flexibles y adaptativos, con modalidades mixtas (presencial y virtual), que permiten responder a los diferentes contextos socioculturales y educativos del municipio. Estos modelos buscan impactar positivamente la gestión institucional y el desarrollo profesional de los docentes, promoviendo la construcción de paz y el fortalecimiento de competencias emprendedoras y blandas.

6.5. Recursos y Condiciones de Ejecución

Para la implementación de las estrategias de formación, se requieren recursos humanos (facilitadores y expertos en cada área), recursos físicos (centros de innovación y laboratorios pedagógicos) y recursos financieros (inversión en plataformas tecnológicas y formación continua). Se fundamentan en las fortalezas institucionales, las buenas prácticas y las experiencias exitosas previas del sistema educativo local.

Las estrategias de formación propuestas contribuirán al éxito del Plan de Formación Docente y directivo docentes 2024-2027, potenciando el desarrollo profesional continuo de los docentes y directivos docentes. Se espera que, a través de estas acciones, se logre un impacto significativo en la calidad educativa y en el bienestar de la comunidad académica, apoyando así el progreso y la transformación social de Bucaramanga.

7. METAS E INDICADORES

7.1. Meta 1

ESTRUCTURA

<p>Objetivo específico 1 Desarrollar habilidades teóricas y prácticas en 426 docentes y directivos docentes del municipio de Bucaramanga para la formulación, ejecución y divulgación de proyectos de investigación educativa, mediante la participación en cursos presenciales y virtuales en centros de innovación y plataformas de aprendizaje, durante el periodo 2024-2027, con el propósito de promover la solución de problemas contextuales a través de proyectos innovadores y contribuir a la mejora de la calidad educativa en la región.</p>	
<p>Meta</p>	<p>Capacitar a 186 docentes y directivos docentes en el fortalecimiento de las competencias investigativas, a través de un programa integral de formación en estrategias para la creación, gestión y participación en semilleros y redes de investigación.</p>
<p>Descripción de la meta</p>	<p>La meta consiste en capacitar a 186 docentes y directivos docentes en el fortalecimiento de sus competencias investigativas. Para lograr esto, se desarrollará un programa de formación integral enfocado en estrategias para la creación, gestión y participación en semilleros y redes de investigación. El propósito es que los participantes adquieran las habilidades necesarias para fomentar el trabajo colaborativo, impulsar la generación de nuevo conocimiento y abordar de manera efectiva las problemáticas contextuales a través de proyectos innovadores. De esta manera, se busca no solo enriquecer el perfil profesional de los docentes y directivos, sino también generar un impacto positivo y transformador en el entorno educativo y social.</p>
<p>Descripción del indicador</p>	<p>Porcentaje de docentes y directivos docentes capacitados en semilleros de investigación respecto a la meta establecida de 186 participantes.</p>

	Este indicador medirá el avance y cumplimiento del objetivo de formación, reflejando el porcentaje de participación efectiva en relación con la meta propuesta.																					
Formula	Indicador: (# de docentes y directivos docentes capacitados en semilleros y redes de investigación /186) * 100																					
Evaluación	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="3">Criterios de Evaluación</th> </tr> <tr> <th>Porcentaje Alcanzado</th> <th>Nivel de Cumplimiento</th> <th>Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100%</td> <td>Excelente</td> <td>Se capacitaron los 186 docentes y directivos docentes.</td> </tr> <tr> <td>80% - 99%</td> <td>Muy Bueno</td> <td>Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.</td> </tr> <tr> <td>60% - 79%</td> <td>Bueno</td> <td>Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.</td> </tr> <tr> <td>40% - 59%</td> <td>Aceptable</td> <td>Se capacitaron menos de la mitad, margen de mejora amplio.</td> </tr> <tr> <td>Menos del 40%</td> <td>Insuficiente</td> <td>No se alcanzó un impacto significativo.</td> </tr> </tbody> </table> <p>Frecuencia de Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anual, para monitorear el avance progresivo de la capacitación durante el periodo 2024-2027. 	Criterios de Evaluación			Porcentaje Alcanzado	Nivel de Cumplimiento	Descripción	100%	Excelente	Se capacitaron los 186 docentes y directivos docentes.	80% - 99%	Muy Bueno	Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.	60% - 79%	Bueno	Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.	40% - 59%	Aceptable	Se capacitaron menos de la mitad, margen de mejora amplio.	Menos del 40%	Insuficiente	No se alcanzó un impacto significativo.
Criterios de Evaluación																						
Porcentaje Alcanzado	Nivel de Cumplimiento	Descripción																				
100%	Excelente	Se capacitaron los 186 docentes y directivos docentes.																				
80% - 99%	Muy Bueno	Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.																				
60% - 79%	Bueno	Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.																				
40% - 59%	Aceptable	Se capacitaron menos de la mitad, margen de mejora amplio.																				
Menos del 40%	Insuficiente	No se alcanzó un impacto significativo.																				

	<ul style="list-style-type: none"> • Final, al culminar el proceso de formación, para evaluar el logro total de la meta.
--	--

7.2. Meta 2

ESTRUCTURA	
<p>Objetivo específico 1 Desarrollar habilidades teóricas y prácticas en 426 docentes y directivos docentes del municipio de Bucaramanga para la formulación, ejecución y divulgación de proyectos de investigación educativa, mediante la participación en cursos presenciales y virtuales en centros de innovación y plataformas de aprendizaje, durante el periodo 2024-2027, con el propósito de promover la solución de problemas contextuales a través de proyectos innovadores y contribuir a la mejora de la calidad educativa en la región.</p>	
Meta	Capacitar a 120 docentes y directivos docentes en el uso de herramientas teóricas y prácticas para el diseño, implementación y evaluación de proyectos de investigación, promoviendo el pensamiento crítico, el rigor metodológico y la capacidad de guiar a sus estudiantes en la formulación y desarrollo de investigaciones orientadas a resolver problemas relevantes en sus disciplinas.
Descripción de la meta	A través de este proceso formativo en metodologías de investigación, se espera que los docentes y directivos adquieran las competencias necesarias para promover un ambiente educativo enriquecido por la investigación, facilitando así la generación de conocimiento y la solución de problemas contextuales de manera innovadora y efectiva.
Descripción del indicador	Este indicador medirá el avance en la capacitación de docentes y directivos docentes, y cumplimiento del objetivo de formación,

	reflejando el porcentaje de participación efectiva en relación con la meta propuesta.																					
Formula	Indicador: (# de docentes y directivos docentes capacitados en Metodologías de la investigación /120) * 100																					
Evaluación	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="3">Criterios de Evaluación</th> </tr> <tr> <th>Porcentaje Alcanzado</th> <th>Nivel de Cumplimiento</th> <th>Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100%</td> <td>Excelente</td> <td>Se capacitaron los 120 docentes y directivos docentes.</td> </tr> <tr> <td>80% - 99%</td> <td>Muy Bueno</td> <td>Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.</td> </tr> <tr> <td>60% - 79%</td> <td>Bueno</td> <td>Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.</td> </tr> <tr> <td>40% - 59%</td> <td>Aceptable</td> <td>Se capacitaron menos de la mitad, margen de mejora amplio.</td> </tr> <tr> <td>Menos del 40%</td> <td>Insuficiente</td> <td>No se alcanzó un impacto significativo.</td> </tr> </tbody> </table> <p>Frecuencia de Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anual, para monitorear el avance progresivo de la capacitación durante el periodo 2024-2027. • Final, al culminar el proceso de formación, para evaluar el logro total de la meta. 	Criterios de Evaluación			Porcentaje Alcanzado	Nivel de Cumplimiento	Descripción	100%	Excelente	Se capacitaron los 120 docentes y directivos docentes.	80% - 99%	Muy Bueno	Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.	60% - 79%	Bueno	Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.	40% - 59%	Aceptable	Se capacitaron menos de la mitad, margen de mejora amplio.	Menos del 40%	Insuficiente	No se alcanzó un impacto significativo.
Criterios de Evaluación																						
Porcentaje Alcanzado	Nivel de Cumplimiento	Descripción																				
100%	Excelente	Se capacitaron los 120 docentes y directivos docentes.																				
80% - 99%	Muy Bueno	Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.																				
60% - 79%	Bueno	Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.																				
40% - 59%	Aceptable	Se capacitaron menos de la mitad, margen de mejora amplio.																				
Menos del 40%	Insuficiente	No se alcanzó un impacto significativo.																				

7.3. Meta 3

ESTRUCTURA	
<p>Objetivo específico 1 Desarrollar habilidades teóricas y prácticas en 426 docentes y directivos docentes del municipio de Bucaramanga para la formulación, ejecución y divulgación de proyectos de investigación educativa, mediante la participación en cursos presenciales y virtuales en centros de innovación y plataformas de aprendizaje, durante el periodo 2024-2027, con el propósito de promover la solución de problemas contextuales a través de proyectos innovadores y contribuir a la mejora de la calidad educativa en la región.</p>	
Meta	<p>Capacitar a 120 docentes y directivos docentes en competencias para la redacción y publicación de artículos científicos, proporcionando herramientas teóricas y prácticas que les permitan estructurar manuscritos de calidad, gestionar procesos editoriales, cumplir con estándares internacionales y divulgar sus investigaciones en revistas académicas reconocidas.</p>
Descripción de la meta	<p>La meta se enfoca en formar a 120 docentes y directivos docentes en habilidades avanzadas para la creación y publicación de artículos científicos. Se busca que los docentes adquieran las competencias necesarias para estructurar manuscritos con calidad académica, manejar eficientemente los procesos editoriales y cumplir con los criterios internacionales de publicación. Esta capacitación tiene el objetivo final de potenciar la producción científica institucional y disciplinar, fortaleciendo el impacto académico de las investigaciones realizadas dentro de la institución.</p>

Descripción del indicador	<p>Porcentaje de docentes y directivos docentes capacitados en redacción y publicación de artículos científicos respecto a la meta establecida de 120 participantes.</p> <p>El indicador medirá el avance en el proceso de formación de los docentes y directivos docentes, reflejando cuántos de los 120 participantes proyectados completan satisfactoriamente la capacitación en competencias de escritura científica, gestión editorial y divulgación académica.</p>																							
Formula	<p>Indicador: (# de docentes y directivos docentes capacitados en redacción y publicación de artículos científicos/120) * 100</p>																							
Evaluación	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="3" data-bbox="444 888 1357 940">Criterios de Evaluación</th> </tr> <tr> <th data-bbox="444 947 699 1052">Porcentaje Alcanzado</th> <th data-bbox="704 947 938 1052">Nivel de Cumplimiento</th> <th data-bbox="943 947 1352 1052">Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="444 1058 699 1220">100%</td> <td data-bbox="704 1058 938 1220">Excelente</td> <td data-bbox="943 1058 1352 1220">Se capacitaron los 120 docentes y directivos docentes.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="444 1226 699 1388">80% - 99%</td> <td data-bbox="704 1226 938 1388">Muy Bueno</td> <td data-bbox="943 1226 1352 1388">Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="444 1394 699 1556">60% - 79%</td> <td data-bbox="704 1394 938 1556">Bueno</td> <td data-bbox="943 1394 1352 1556">Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="444 1562 699 1724">40% - 59%</td> <td data-bbox="704 1562 938 1724">Aceptable</td> <td data-bbox="943 1562 1352 1724">Se capacitaron menos de la mitad, margen de mejora amplio.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="444 1730 699 1824">Menos del 40%</td> <td data-bbox="704 1730 938 1824">Insuficiente</td> <td data-bbox="943 1730 1352 1824">No se alcanzó un impacto significativo.</td> </tr> </tbody> </table>			Criterios de Evaluación			Porcentaje Alcanzado	Nivel de Cumplimiento	Descripción	100%	Excelente	Se capacitaron los 120 docentes y directivos docentes.	80% - 99%	Muy Bueno	Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.	60% - 79%	Bueno	Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.	40% - 59%	Aceptable	Se capacitaron menos de la mitad, margen de mejora amplio.	Menos del 40%	Insuficiente	No se alcanzó un impacto significativo.
Criterios de Evaluación																								
Porcentaje Alcanzado	Nivel de Cumplimiento	Descripción																						
100%	Excelente	Se capacitaron los 120 docentes y directivos docentes.																						
80% - 99%	Muy Bueno	Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.																						
60% - 79%	Bueno	Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.																						
40% - 59%	Aceptable	Se capacitaron menos de la mitad, margen de mejora amplio.																						
Menos del 40%	Insuficiente	No se alcanzó un impacto significativo.																						

	<p>Frecuencia de Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anual, para monitorear el avance progresivo de la capacitación durante el periodo 2024-2027. • Final, al culminar el proceso de formación, para evaluar el logro total de la meta.
--	--

7.4. Meta 4

ESTRUCTURA	
<p>Objetivo específico 2: Capacitar a 675 docentes y directivos docentes del municipio de Bucaramanga en el uso de herramientas tecnológicas y estrategias de inteligencia artificial para la gestión del aula y la gamificación del aprendizaje, mediante un enfoque teórico-práctico en modalidad mixta (presencial y virtual), durante el periodo 2024-2027, con el fin de adaptar las prácticas pedagógicas a los desafíos del siglo XXI y optimizar los procesos de enseñanza-aprendizaje en el municipio de Bucaramanga.</p>	
Meta	<p>Capacitar a 166 docentes y directivos docentes en los principios y fundamentos de la transformación digital aplicada al ámbito educativo, proporcionando conocimientos y estrategias para la adopción de herramientas tecnológicas y enfoques innovadores que mejoren la enseñanza, fortalezcan la interacción con los estudiantes y promuevan un aprendizaje dinámico y adaptado a los desafíos del siglo XXI.</p>

Descripción de la meta	La meta busca desarrollar las competencias digitales de 166 docentes y directivos docentes mediante un programa de formación integral en transformación digital educativa. Esta capacitación se enfocará en dotar a los participantes de herramientas y estrategias innovadoras que les permitan optimizar los procesos de enseñanza-aprendizaje, fomentar una mayor participación de los estudiantes y adaptar sus prácticas pedagógicas a las exigencias del entorno educativo contemporáneo, marcado por la tecnología y la innovación.									
Descripción del indicador	Porcentaje de docentes y directivos docentes capacitados en transformación digital aplicada al ámbito educativo respecto a la meta establecida de 166 participantes. Este indicador medirá el avance en la capacitación de docentes y directivos docentes, y cumplimiento del objetivo de formación, reflejando el porcentaje de participación efectiva en relación con la meta propuesta.									
Formula	Indicador: (# de docentes y directivos docentes capacitados en Inmersión a la transformación digital/ 166) * 100									
Evaluación	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="3" data-bbox="451 1381 1351 1436">Criterios de Evaluación</th> </tr> <tr> <th data-bbox="451 1442 699 1549">Porcentaje Alcanzado</th> <th data-bbox="704 1442 938 1549">Nivel de Cumplimiento</th> <th data-bbox="943 1442 1351 1549">Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="451 1556 699 1705">100%</td> <td data-bbox="704 1556 938 1705">Excelente</td> <td data-bbox="943 1556 1351 1705">Se capacitaron los 166 docentes y directivos docentes.</td> </tr> </tbody> </table>	Criterios de Evaluación			Porcentaje Alcanzado	Nivel de Cumplimiento	Descripción	100%	Excelente	Se capacitaron los 166 docentes y directivos docentes.
Criterios de Evaluación										
Porcentaje Alcanzado	Nivel de Cumplimiento	Descripción								
100%	Excelente	Se capacitaron los 166 docentes y directivos docentes.								

	80% - 99%	Muy Bueno	Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.
	60% - 79%	Bueno	Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.
	40% - 59%	Aceptable	Se capacitaron menos de la mitad, margen de mejora amplio.
	Menos del 40%	Insuficiente	No se alcanzó un impacto significativo.
<p>Frecuencia de Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anual, para monitorear el avance progresivo de la capacitación durante el periodo 2024-2027. • Final, al culminar el proceso de formación, para evaluar el logro total de la meta. 			

7.5. Meta 5

ESTRUCTURA
<p>Objetivo específico 2: Capacitar a 675 docentes y directivos docentes del municipio de Bucaramanga en el uso de herramientas tecnológicas y estrategias de inteligencia artificial para la gestión del aula y la gamificación del aprendizaje, mediante un enfoque teórico-práctico en modalidad mixta (presencial y virtual), durante el periodo 2024-2027, con el fin de adaptar las prácticas pedagógicas a</p>

los desafíos del siglo XXI y optimizar los procesos de enseñanza-aprendizaje en el municipio de Bucaramanga.	
Meta	Capacitar a 260 docentes y directivos docentes en el uso de herramientas y técnicas basadas en inteligencia artificial (IA) para la gestión efectiva del aula, promoviendo la personalización del aprendizaje, el monitoreo del progreso estudiantil y la optimización de recursos educativos.
Descripción de la meta	La meta se centra en desarrollar las competencias de 260 docentes y directivos docentes en la aplicación de soluciones de inteligencia artificial (IA) en el ámbito educativo. La capacitación proporcionará conocimientos y habilidades para utilizar herramientas tecnológicas que permitan personalizar el aprendizaje, realizar un monitoreo eficiente del desempeño estudiantil y gestionar de manera óptima los recursos educativos. Se busca, a través de esta formación, transformar las prácticas pedagógicas hacia un modelo más innovador y centrado en las necesidades particulares de cada estudiante.
Descripción del indicador	Porcentaje de docentes y directivos docentes capacitados en el uso de inteligencia artificial para la gestión del aula respecto a la meta de 260 participantes. Este indicador medirá el avance en la capacitación de docentes y directivos docentes, y cumplimiento del objetivo de formación, reflejando el porcentaje de participación efectiva en relación con la meta propuesta.
Formula	Indicador: (# de docentes y directivos docentes capacitados en gestión del aula con IA / 260) * 100

Evaluación	Criterios de Evaluación		
	Porcentaje Alcanzado	Nivel de Cumplimiento	Descripción
	100%	Excelente	Se capacitaron los 260 docentes y directivos docentes.
	80% - 99%	Muy Bueno	Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.
	60% - 79%	Bueno	Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.
	40% - 59%	Aceptable	Se capacitaron menos de la mitad, margen de mejora amplio.
	Menos del 40%	Insuficiente	No se alcanzó un impacto significativo.

Frecuencia de Evaluación:

- **Anual**, para monitorear el avance progresivo de la capacitación durante el periodo 2024-2027.
- **Final**, al culminar el proceso de formación, para evaluar el logro total de la meta.

7.6. Meta 6

ESTRUCTURA

<p>Objetivo Asociado</p>	<p>Objetivo específico 2: Capacitar a 675 docentes y directivos docentes del municipio de Bucaramanga en el uso de herramientas tecnológicas y estrategias de inteligencia artificial para la gestión del aula y la gamificación del aprendizaje, mediante un enfoque teórico-práctico en modalidad mixta (presencial y virtual), durante el periodo 2024-2027, con el fin de adaptar las prácticas pedagógicas a los desafíos del siglo XXI y optimizar los procesos de enseñanza-aprendizaje en el municipio de Bucaramanga.</p>
<p>Meta</p>	<p>Capacitar a 249 docentes y directivos docentes en el uso de herramientas de inteligencia artificial (IA) para la evaluación y la gamificación, proporcionando estrategias innovadoras que permitan la creación de evaluaciones personalizadas, el análisis de datos del desempeño estudiantil y el diseño de experiencias de aprendizaje lúdicas e interactivas.</p>
<p>Descripción de la meta</p>	<p>La meta se enfoca en desarrollar las competencias de 249 docentes y directivos docentes para integrar herramientas de inteligencia artificial (IA) en los procesos de evaluación y gamificación educativa. La capacitación ofrecerá conocimientos y habilidades prácticas para diseñar evaluaciones personalizadas, utilizar el análisis de datos del rendimiento académico y crear actividades de aprendizaje basadas en juegos que incrementen la participación y la motivación de los estudiantes. Esta iniciativa busca transformar las experiencias educativas, haciéndolas más dinámicas, efectivas y centradas en las necesidades individuales de cada alumno.</p>

Descripción del indicador	<p>Porcentaje de docentes y directivos docentes capacitados en el uso de herramientas de IA para la evaluación y la gamificación respecto a la meta establecida de 249 participantes.</p> <p>Este indicador medirá el avance en la capacitación de docentes y directivos docentes, y cumplimiento del objetivo de formación, reflejando el porcentaje de participación efectiva en relación con la meta propuesta.</p>																					
Formula	<p>Indicador: (# de docentes y directivos docentes capacitados en herramientas de IA para la Evaluación y Gamificación /249) * 100</p>																					
Evaluación	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="3" data-bbox="451 835 1377 888">Criterios de Evaluación</th> </tr> <tr> <th data-bbox="451 898 703 1003">Porcentaje Alcanzado</th> <th data-bbox="711 898 946 1003">Nivel de Cumplimiento</th> <th data-bbox="954 898 1369 1003">Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="451 1014 703 1161">100%</td> <td data-bbox="711 1014 946 1161">Excelente</td> <td data-bbox="954 1014 1369 1161">Se capacitaron los 249 docentes y directivos docentes.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="451 1171 703 1318">80% - 99%</td> <td data-bbox="711 1171 946 1318">Muy Bueno</td> <td data-bbox="954 1171 1369 1318">Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="451 1329 703 1476">60% - 79%</td> <td data-bbox="711 1329 946 1476">Bueno</td> <td data-bbox="954 1329 1369 1476">Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="451 1486 703 1633">40% - 59%</td> <td data-bbox="711 1486 946 1633">Aceptable</td> <td data-bbox="954 1486 1369 1633">Se capacitaron menos de la mitad, margen de mejora amplio.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="451 1644 703 1791">Menos del 40%</td> <td data-bbox="711 1644 946 1791">Insuficiente</td> <td data-bbox="954 1644 1369 1791">No se alcanzó un impacto significativo.</td> </tr> </tbody> </table>	Criterios de Evaluación			Porcentaje Alcanzado	Nivel de Cumplimiento	Descripción	100%	Excelente	Se capacitaron los 249 docentes y directivos docentes.	80% - 99%	Muy Bueno	Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.	60% - 79%	Bueno	Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.	40% - 59%	Aceptable	Se capacitaron menos de la mitad, margen de mejora amplio.	Menos del 40%	Insuficiente	No se alcanzó un impacto significativo.
Criterios de Evaluación																						
Porcentaje Alcanzado	Nivel de Cumplimiento	Descripción																				
100%	Excelente	Se capacitaron los 249 docentes y directivos docentes.																				
80% - 99%	Muy Bueno	Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.																				
60% - 79%	Bueno	Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.																				
40% - 59%	Aceptable	Se capacitaron menos de la mitad, margen de mejora amplio.																				
Menos del 40%	Insuficiente	No se alcanzó un impacto significativo.																				

	<p>Frecuencia de Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anual, para monitorear el avance progresivo de la capacitación durante el periodo 2024-2027. • Final, al culminar el proceso de formación, para evaluar el logro total de la meta.
--	--

7.7. Meta 7

ESTRUCTURA	
<p>Objetivo específico 3: Desarrollar competencias blandas y de emprendimiento en 640 docentes y directivos docentes del municipio de Bucaramanga, mediante la participación en cursos y talleres enfocados en liderazgo, habilidades socioemocionales, gestión del emprendimiento educativo y construcción de ambientes pedagógicos positivos, durante el periodo 2024-2027, con el propósito de mejorar el clima escolar y promover un entorno de aprendizaje positivo, colaborativo y enfocado en la construcción de una cultura de paz.</p>	
Meta	<p>Capacitar a 120 docentes y directivos docentes en el fortalecimiento de competencias en planificación estratégica y liderazgo, proporcionando herramientas prácticas para diseñar y ejecutar planes de mejoramiento alineados con los objetivos institucionales, promover la toma de decisiones basada en el análisis estratégico.</p>
Descripción de la meta	<p>La meta tiene como propósito desarrollar las habilidades de 120 docentes y directivos docentes en la planificación estratégica y el liderazgo efectivo dentro del ámbito educativo. La capacitación</p>

	<p>se centrará en brindar herramientas y metodologías que les permitan diseñar planes de mejoramiento acordes con las metas institucionales, tomar decisiones basadas en un análisis estratégico de la autoevaluación institucional y liderar procesos de transformación que fortalezcan el desarrollo organizacional. A través de esta formación, se busca impulsar un entorno educativo dinámico, orientado al crecimiento sostenible y a la mejora continua de la calidad educativa.</p>									
Descripción del indicador	<p>Porcentaje de directivos docentes capacitados en competencias de planificación estratégica y liderazgo respecto a la meta establecida de 120 participantes.</p> <p>El indicador permitirá medir el grado de cumplimiento de la capacitación, evaluando la cantidad de directivos que adquieran las competencias necesarias para desarrollar planes de mejoramiento, aplicar el análisis estratégico en la toma de decisiones y liderar procesos de transformación institucional.</p>									
Formula	<p>Indicador: (# de directivos docentes capacitados en liderazgo y direccionamiento estratégico/120) * 100</p>									
Evaluación	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">Criterios de Evaluación</th> </tr> <tr> <th>Porcentaje Alcanzado</th> <th>Nivel de Cumplimiento</th> <th>Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100%</td> <td>Excelente</td> <td>Se capacitaron los 120 docentes y directivos docentes.</td> </tr> </tbody> </table>	Criterios de Evaluación			Porcentaje Alcanzado	Nivel de Cumplimiento	Descripción	100%	Excelente	Se capacitaron los 120 docentes y directivos docentes.
Criterios de Evaluación										
Porcentaje Alcanzado	Nivel de Cumplimiento	Descripción								
100%	Excelente	Se capacitaron los 120 docentes y directivos docentes.								

	80% - 99%	Muy Bueno	Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.
	60% - 79%	Bueno	Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.
	40% - 59%	Aceptable	Se capacitaron menos de la mitad, margen de mejora amplio.
	Menos del 40%	Insuficiente	No se alcanzó un impacto significativo.
<p>Frecuencia de Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anual, para monitorear el avance progresivo de la capacitación durante el periodo 2024-2027. • Final, al culminar el proceso de formación, para evaluar el logro total de la meta. 			

7.8. Meta 8

ESTRUCTURA	
Objetivo Asociado	<p>Objetivo específico 3: Desarrollar competencias blandas y de emprendimiento en 640 docentes y directivos docentes del municipio de Bucaramanga, mediante la participación en cursos y talleres enfocados en liderazgo, habilidades socioemocionales, gestión del emprendimiento educativo y construcción de ambientes pedagógicos positivos, durante el periodo 2024-2027, con el propósito de mejorar el clima escolar y promover un entorno de aprendizaje positivo, colaborativo y enfocado en la construcción de una cultura de paz.</p>

Meta	Capacitar a 200 docentes y directivos docentes en competencias socioemocionales, fortaleciendo habilidades como la empatía, la comunicación asertiva, la gestión emocional y el trabajo en equipo.
Descripción de la meta	La meta busca desarrollar las competencias socioemocionales de 200 docentes y directivos docentes a través de un programa de formación integral. La capacitación se centrará en fortalecer habilidades clave como la empatía, la comunicación asertiva, la gestión emocional y el trabajo en equipo. Se espera que, al finalizar el proceso, los participantes mejoren tanto su bienestar personal como sus capacidades para construir relaciones interpersonales saludables y fomentar un clima escolar positivo y colaborativo, impactando de manera significativa en sus comunidades educativas.
Descripción del indicador	Porcentaje de docentes y directivos docentes capacitados en competencias socioemocionales respecto a la meta de 200 participantes. El indicador permitirá medir el grado de cumplimiento de la capacitación, evaluando no solo la cantidad de participantes formados, sino también el impacto cualitativo de la formación en la mejora de las habilidades socioemocionales y su aplicación en el entorno educativo.
Formula	Indicador: $(\# \text{ de docentes y directivos docentes capacitados en competencias socioemocionales "Soft skill"} / 200) * 100$
Evaluación	

Criterios de Evaluación		
Porcentaje Alcanzado	Nivel de Cumplimiento	Descripción
100%	Excelente	Se capacitaron los 200 docentes y directivos docentes.
80% - 99%	Muy Bueno	Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.
60% - 79%	Bueno	Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.
40% - 59%	Aceptable	Se capacitaron menos de la mitad, margen de mejora amplio.
Menos del 40%	Insuficiente	No se alcanzó un impacto significativo.

Frecuencia de Evaluación:

- **Anual**, para monitorear el avance progresivo de la capacitación durante el periodo 2024-2027.
- **Final**, al culminar el proceso de formación, para evaluar el logro total de la meta.

7.9. Meta 9

ESTRUCTURA	
Objetivo Asociado	Objetivo específico 3: Desarrollar competencias blandas y de emprendimiento en 640 docentes y directivos docentes del

	<p>municipio de Bucaramanga, mediante la participación en cursos y talleres enfocados en liderazgo, habilidades socioemocionales, gestión del emprendimiento educativo y construcción de ambientes pedagógicos positivos, durante el periodo 2024-2027, con el propósito de mejorar el clima escolar y promover un entorno de aprendizaje positivo, colaborativo y enfocado en la construcción de una cultura de paz.</p>
Meta	<p>Capacitar a 160 docentes y directivos docentes en la gestión de proyectos productivos en el aula, proporcionando herramientas y estrategias efectivas para guiar a los estudiantes en la creación y desarrollo de proyectos emprendedores viables y sostenibles.</p>
Descripción de la meta	<p>La meta se enfoca en desarrollar las competencias de 160 docentes y directivos docentes en la gestión de proyectos productivos, mediante un programa de formación integral. La capacitación brindará metodologías prácticas y recursos necesarios para que los docentes puedan liderar procesos educativos que impulsen la innovación, la colaboración y la aplicabilidad de los conocimientos adquiridos en el aula a situaciones del mundo real. Esto permitirá a los estudiantes desarrollar habilidades emprendedoras y productivas, contribuyendo al aprendizaje significativo y al desarrollo integral de las comunidades educativas.</p>
Descripción del indicador	<p>Porcentaje de docentes y directivos docentes capacitados en la gestión de proyectos productivos en el aula respecto a la meta de 160 participantes.</p> <p>El indicador permitirá medir el grado de cumplimiento de la capacitación, evaluando la cantidad de participantes capacitados.</p>

Formula	Indicador: (# de docentes y directivos docentes capacitados en gestión del emprendimiento en el aula/ 160) * 100																							
Evaluación	<table border="1" data-bbox="448 506 1365 1444"> <thead> <tr> <th colspan="3" data-bbox="448 506 1365 558">Criterios de Evaluación</th> </tr> <tr> <th data-bbox="448 564 703 667">Porcentaje Alcanzado</th> <th data-bbox="708 564 943 667">Nivel de Cumplimiento</th> <th data-bbox="948 564 1365 667">Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="448 674 703 835">100%</td> <td data-bbox="708 674 943 835">Excelente</td> <td data-bbox="948 674 1365 835">Se capacitaron los 160 docentes y directivos docentes.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="448 842 703 1003">80% - 99%</td> <td data-bbox="708 842 943 1003">Muy Bueno</td> <td data-bbox="948 842 1365 1003">Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="448 1010 703 1171">60% - 79%</td> <td data-bbox="708 1010 943 1171">Bueno</td> <td data-bbox="948 1010 1365 1171">Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="448 1178 703 1339">40% - 59%</td> <td data-bbox="708 1178 943 1339">Aceptable</td> <td data-bbox="948 1178 1365 1339">Se capacitaron menos de la mitad, margen de mejora amplio.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="448 1346 703 1444">Menos del 40%</td> <td data-bbox="708 1346 943 1444">Insuficiente</td> <td data-bbox="948 1346 1365 1444">No se alcanzó un impacto significativo.</td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="448 1507 824 1539">Frecuencia de Evaluación:</p> <ul data-bbox="500 1619 1380 1822" style="list-style-type: none"> • Anual, para monitorear el avance progresivo de la capacitación durante el periodo 2024-2027. • Final, al culminar el proceso de formación, para evaluar el logro total de la meta. 			Criterios de Evaluación			Porcentaje Alcanzado	Nivel de Cumplimiento	Descripción	100%	Excelente	Se capacitaron los 160 docentes y directivos docentes.	80% - 99%	Muy Bueno	Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.	60% - 79%	Bueno	Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.	40% - 59%	Aceptable	Se capacitaron menos de la mitad, margen de mejora amplio.	Menos del 40%	Insuficiente	No se alcanzó un impacto significativo.
Criterios de Evaluación																								
Porcentaje Alcanzado	Nivel de Cumplimiento	Descripción																						
100%	Excelente	Se capacitaron los 160 docentes y directivos docentes.																						
80% - 99%	Muy Bueno	Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.																						
60% - 79%	Bueno	Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.																						
40% - 59%	Aceptable	Se capacitaron menos de la mitad, margen de mejora amplio.																						
Menos del 40%	Insuficiente	No se alcanzó un impacto significativo.																						

--	--

7.10. Meta 10

ESTRUCTURA	
Objetivo Asociado	Objetivo específico 3: Desarrollar competencias blandas y de emprendimiento en 640 docentes y directivos docentes del municipio de Bucaramanga, mediante la participación en cursos y talleres enfocados en liderazgo, habilidades socioemocionales, gestión del emprendimiento educativo y construcción de ambientes pedagógicos positivos, durante el periodo 2024-2027, con el propósito de mejorar el clima escolar y promover un entorno de aprendizaje positivo, colaborativo y enfocado en la construcción de una cultura de paz.
Meta	Capacitar a 160 docentes y directivos docentes en la creación y gestión de ambientes pedagógicos que favorezcan la construcción de paz, proporcionando herramientas para promover la convivencia armónica, la resolución pacífica de conflictos y el respeto por la diversidad, mediante prácticas educativas que fomenten la empatía, el diálogo y la solidaridad en sus comunidades educativas.
Descripción de la meta	La meta se centra en formar a 160 docentes y directivos docentes para que desarrollen competencias en la creación de ambientes educativos orientados a la construcción de paz. La capacitación brindará metodologías y herramientas prácticas para implementar estrategias pedagógicas que promuevan la

	<p>convivencia armónica, el manejo pacífico de conflictos y la valoración de la diversidad.</p> <p>Se espera que los participantes se conviertan en agentes de cambio en sus instituciones, creando contextos educativos donde prevalezcan la empatía, el diálogo abierto y la solidaridad, contribuyendo así al fortalecimiento del tejido social.</p>															
Descripción del indicador	<p>Porcentaje de docentes y directivos docentes capacitados en la creación y gestión de ambientes pedagógicos para la construcción de paz respecto a la meta establecida de 160 participantes.</p> <p>El indicador medirá el grado de cumplimiento de la capacitación, evaluando la cantidad de participantes capacitados.</p>															
Formula	<p>Indicador: (# de docentes y directivos docentes capacitados Ambientes pedagógicos para la construcción de Paz/160) * 100</p>															
Evaluación	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">Criterios de Evaluación</th> </tr> <tr> <th>Porcentaje Alcanzado</th> <th>Nivel de Cumplimiento</th> <th>Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100%</td> <td>Excelente</td> <td>Se capacitaron los 160 docentes y directivos docentes.</td> </tr> <tr> <td>80% - 99%</td> <td>Muy Bueno</td> <td>Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.</td> </tr> <tr> <td>60% - 79%</td> <td>Bueno</td> <td>Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.</td> </tr> </tbody> </table>	Criterios de Evaluación			Porcentaje Alcanzado	Nivel de Cumplimiento	Descripción	100%	Excelente	Se capacitaron los 160 docentes y directivos docentes.	80% - 99%	Muy Bueno	Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.	60% - 79%	Bueno	Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.
Criterios de Evaluación																
Porcentaje Alcanzado	Nivel de Cumplimiento	Descripción														
100%	Excelente	Se capacitaron los 160 docentes y directivos docentes.														
80% - 99%	Muy Bueno	Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.														
60% - 79%	Bueno	Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.														

	40% - 59%	Aceptable	Se capacitaron menos de la mitad, margen de mejora amplio.
	Menos del 40%	Insuficiente	No se alcanzó un impacto significativo.
<p>Frecuencia de Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anual, para monitorear el avance progresivo de la capacitación durante el periodo 2024-2027. • Final, al culminar el proceso de formación, para evaluar el logro total de la meta. 			

7.11. Meta 11

ESTRUCTURA	
Objetivo Asociado	Objetivo específico 4: Fortalecer las competencias en inteligencia emocional en 686 docentes y directivos docentes del municipio de Bucaramanga, mediante la participación en cursos enfocados en estrategias para el manejo de emociones y el estrés en el aula, así como en habilidades para la gestión y resolución de conflictos, durante el periodo 2024-2027, con el objetivo de mejorar el clima escolar y fomentar un entorno de aprendizaje positivo, colaborativo y emocionalmente saludable.
Meta	Capacitar a 280 docentes y directivos docentes en el manejo de emociones y el estrés en el aula, promoviendo el autocuidado y la autorregulación emocional, con el objetivo de crear un entorno educativo saludable que favorezca el bienestar de estudiantes y

	docentes, mejorando la gestión de situaciones de tensión y contribuyendo a una enseñanza más efectiva y equilibrada.									
Descripción de la meta	La meta busca desarrollar las competencias socioemocionales de 280 docentes y directivos docentes a través de un programa de formación integral enfocado en el manejo de emociones y el estrés en el entorno escolar. La capacitación proporcionará herramientas y estrategias para fomentar el autocuidado, la autorregulación emocional y la gestión efectiva de situaciones tensas, contribuyendo a la creación de un ambiente educativo saludable. Se espera que los docentes, al aplicar estas habilidades, logren mejorar el clima escolar, potenciar el bienestar integral y favorecer una enseñanza más armoniosa y productiva.									
Descripción del indicador	Porcentaje de docentes y directivos docentes capacitados en el manejo de emociones y el estrés en el aula respecto a la meta de 280 participantes. El indicador medirá el grado de cumplimiento de la capacitación, evaluando la cantidad de docentes y directivos docentes capacitados.									
Formula	Indicador: $(\# \text{ de docentes y directivos docentes capacitados estrategias para el manejo de emociones y el estrés en el aula} / 280) * 100$									
Evaluación	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="3">Criterios de Evaluación</th> </tr> <tr> <th>Porcentaje Alcanzado</th> <th>Nivel de Cumplimiento</th> <th>Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Criterios de Evaluación			Porcentaje Alcanzado	Nivel de Cumplimiento	Descripción			
Criterios de Evaluación										
Porcentaje Alcanzado	Nivel de Cumplimiento	Descripción								

	100%	Excelente	Se capacitaron los 280 docentes y directivos docentes.
	80% - 99%	Muy Bueno	Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.
	60% - 79%	Bueno	Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.
	40% - 59%	Aceptable	Se capacitaron menos de la mitad, margen de mejora amplio.
	Menos del 40%	Insuficiente	No se alcanzó un impacto significativo.

Frecuencia de Evaluación:

- **Anual**, para monitorear el avance progresivo de la capacitación durante el periodo 2024-2027.
- **Final**, al culminar el proceso de formación, para evaluar el logro total de la meta.

7.12. Meta 12

ESTRUCTURA	
Objetivo Asociado	Objetivo específico 4: Fortalecer las competencias en inteligencia emocional en 686 docentes y directivos docentes del municipio de Bucaramanga, mediante la participación en cursos enfocados en estrategias para el manejo de emociones y el estrés

	en el aula, así como en habilidades para la gestión y resolución de conflictos, durante el periodo 2024-2027, con el objetivo de mejorar el clima escolar y fomentar un entorno de aprendizaje positivo, colaborativo y emocionalmente saludable.
Meta	Capacitar a 406 docentes y directivos docentes en habilidades prácticas para el manejo y resolución de conflictos en el aula, brindándoles herramientas efectivas para identificar, comprender y abordar situaciones conflictivas de manera constructiva, promoviendo el diálogo, la empatía y la colaboración como estrategias clave para mantener un ambiente educativo positivo y respetuoso.
Descripción de la meta	La meta se enfoca en desarrollar las competencias de 406 docentes y directivos docentes en la gestión efectiva de conflictos dentro del entorno educativo. A través de un programa de formación integral, se proporcionarán herramientas prácticas para identificar situaciones conflictivas, comprender sus causas y aplicar estrategias constructivas basadas en el diálogo, la empatía y la colaboración. Se espera que los participantes adquieran las habilidades necesarias para transformar los conflictos en oportunidades de aprendizaje y fortalecer un ambiente escolar basado en el respeto y la convivencia armónica.
Descripción del indicador	Porcentaje de docentes y directivos docentes capacitados en habilidades prácticas para el manejo y resolución de conflictos en el aula respecto a la meta de 406 participantes.
Formula	Indicador: (# de docentes y directivos docentes capacitados en habilidades para el manejo y resolución de conflictos/ 406) * 100

Evaluación	Criterios de Evaluación		
	Porcentaje Alcanzado	Nivel de Cumplimiento	Descripción
	100%	Excelente	Se capacitaron los 406 docentes y directivos docentes.
	80% - 99%	Muy Bueno	Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.
	60% - 79%	Bueno	Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.
	40% - 59%	Aceptable	Se capacitaron menos de la mitad, margen de mejora amplio.
	Menos del 40%	Insuficiente	No se alcanzó un impacto significativo.
<p>Frecuencia de Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anual, para monitorear el avance progresivo de la capacitación durante el periodo 2024-2027. • Final, al culminar el proceso de formación, para evaluar el logro total de la meta. 			

7.13. Meta 13

ESTRUCTURA

<p>Objetivo Asociado</p>	<p>Objetivo específico 5: Capacitar a 573 docentes del municipio de Bucaramanga en la implementación de metodologías activas de aprendizaje y evaluación, mediante cursos presenciales y virtuales, durante el periodo 2024-2027, con el propósito de proveer estrategias efectivas basadas en proyectos que promuevan el desarrollo de competencias clave y la participación activa de los estudiantes, fomentando así un aprendizaje significativo y la resolución de problemas reales en el contexto educativo.</p>
<p>Meta</p>	<p>Capacitar a 253 docentes y directivos docentes en el uso de estrategias prácticas para planificar, desarrollar y evaluar proyectos interdisciplinarios que promuevan el aprendizaje significativo, la participación activa de los estudiantes y el desarrollo de competencias clave para la resolución de problemas reales.</p>
<p>Descripción de la meta</p>	<p>La meta se enfoca en formar a 253 docentes y directivos docentes en la implementación de proyectos interdisciplinarios dentro del entorno educativo. La capacitación proporcionará herramientas y metodologías efectivas para la planificación, desarrollo y evaluación de proyectos educativos que conecten diversas disciplinas, fomentando en los estudiantes un aprendizaje más profundo y contextualizado. Se espera que los docentes capacitados puedan guiar a los estudiantes en la participación activa y en el uso de competencias clave para abordar problemas reales, promoviendo una educación práctica y aplicada a la vida cotidiana.</p>

Descripción del indicador	Porcentaje de docentes y directivos docentes capacitados en metodologías activas del aprendizaje –Aprendizaje Basado en Proyectos. respecto a la meta de 253 participantes.																					
Formula	Indicador: (# de docentes y directivos docentes capacitados en MAA-ABP/253) * 100																					
Evaluación	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="3" style="background-color: #f2f2f2;">Criterios de Evaluación</th> </tr> <tr> <th style="background-color: #f2f2f2;">Porcentaje Alcanzado</th> <th style="background-color: #f2f2f2;">Nivel de Cumplimiento</th> <th style="background-color: #f2f2f2;">Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100%</td> <td>Excelente</td> <td>Se capacitaron los 253 docentes y directivos docentes.</td> </tr> <tr> <td>80% - 99%</td> <td>Muy Bueno</td> <td>Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.</td> </tr> <tr> <td>60% - 79%</td> <td>Bueno</td> <td>Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.</td> </tr> <tr> <td>40% - 59%</td> <td>Aceptable</td> <td>Se capacitaron menos de la mitad, margen de mejora amplio.</td> </tr> <tr> <td>Menos del 40%</td> <td>Insuficiente</td> <td>No se alcanzó un impacto significativo.</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: left; margin-top: 10px;">Frecuencia de Evaluación:</p>	Criterios de Evaluación			Porcentaje Alcanzado	Nivel de Cumplimiento	Descripción	100%	Excelente	Se capacitaron los 253 docentes y directivos docentes.	80% - 99%	Muy Bueno	Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.	60% - 79%	Bueno	Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.	40% - 59%	Aceptable	Se capacitaron menos de la mitad, margen de mejora amplio.	Menos del 40%	Insuficiente	No se alcanzó un impacto significativo.
Criterios de Evaluación																						
Porcentaje Alcanzado	Nivel de Cumplimiento	Descripción																				
100%	Excelente	Se capacitaron los 253 docentes y directivos docentes.																				
80% - 99%	Muy Bueno	Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.																				
60% - 79%	Bueno	Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.																				
40% - 59%	Aceptable	Se capacitaron menos de la mitad, margen de mejora amplio.																				
Menos del 40%	Insuficiente	No se alcanzó un impacto significativo.																				

	<ul style="list-style-type: none"> • Anual, para monitorear el avance progresivo de la capacitación durante el periodo 2024-2027. • Final, al culminar el proceso de formación, para evaluar el logro total de la meta.
--	---

7.14. Meta 14

ESTRUCTURA	
Objetivo Asociado	Objetivo específico 5: Capacitar a 573 docentes del municipio de Bucaramanga en la implementación de metodologías activas de aprendizaje y evaluación, mediante cursos presenciales y virtuales, durante el periodo 2024-2027, con el propósito de proveer estrategias efectivas basadas en proyectos que promuevan el desarrollo de competencias clave y la participación activa de los estudiantes, fomentando así un aprendizaje significativo y la resolución de problemas reales en el contexto educativo.
Meta	Capacitar a 40 docentes y directivos docentes en el fortalecimiento de competencias para la evaluación del aprendizaje, brindándoles estrategias efectivas para diseñar y aplicar instrumentos y procedimientos que permitan valorar integralmente el desempeño de los estudiantes, promoviendo prácticas evaluativas formativas, objetivas y alineadas con los objetivos de aprendizaje.
Descripción de la meta	La meta se enfoca en desarrollar las competencias de 40 docentes y directivos docentes en la evaluación del aprendizaje, mediante

	<p>un programa de capacitación que proporcione herramientas y metodologías prácticas. Se busca que los participantes adquieran las habilidades necesarias para crear y utilizar instrumentos de evaluación efectivos, que permitan medir de manera integral el desempeño académico de los estudiantes. Además, se espera que la formación promueva un enfoque evaluativo formativo, objetivo y coherente con los objetivos pedagógicos, favoreciendo un proceso de enseñanza-aprendizaje más justo y significativo.</p>															
Descripción del indicador	<p>Porcentaje de docentes y directivos docentes capacitados en competencias para la evaluación del aprendizaje respecto a la meta de 40 participantes.</p>															
Formula	<p>Indicador: (# de docentes y directivos docentes capacitados en evaluación del aprendizaje/40) * 100</p>															
Evaluación	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">Criterios de Evaluación</th> </tr> <tr> <th>Porcentaje Alcanzado</th> <th>Nivel de Cumplimiento</th> <th>Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100%</td> <td>Excelente</td> <td>Se capacitaron los 40 docentes y directivos docentes.</td> </tr> <tr> <td>80% - 99%</td> <td>Muy Bueno</td> <td>Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.</td> </tr> <tr> <td>60% - 79%</td> <td>Bueno</td> <td>Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.</td> </tr> </tbody> </table>	Criterios de Evaluación			Porcentaje Alcanzado	Nivel de Cumplimiento	Descripción	100%	Excelente	Se capacitaron los 40 docentes y directivos docentes.	80% - 99%	Muy Bueno	Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.	60% - 79%	Bueno	Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.
Criterios de Evaluación																
Porcentaje Alcanzado	Nivel de Cumplimiento	Descripción														
100%	Excelente	Se capacitaron los 40 docentes y directivos docentes.														
80% - 99%	Muy Bueno	Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.														
60% - 79%	Bueno	Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.														

	40% - 59%	Aceptable	Se capacitaron menos de la mitad, margen de mejora amplio.
	Menos del 40%	Insuficiente	No se alcanzó un impacto significativo.
<p>Frecuencia de Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anual, para monitorear el avance progresivo de la capacitación durante el periodo 2024-2027. • Final, al culminar el proceso de formación, para evaluar el logro total de la meta. 			

7.15. Meta 15

ESTRUCTURA	
Objetivo Asociado	<p>Objetivo específico 5: Capacitar a 573 docentes del municipio de Bucaramanga en la implementación de metodologías activas de aprendizaje y evaluación, mediante cursos presenciales y virtuales, durante el periodo 2024-2027, con el propósito de proveer estrategias efectivas basadas en proyectos que promuevan el desarrollo de competencias clave y la participación activa de los estudiantes, fomentando así un aprendizaje significativo y la resolución de problemas reales en el contexto educativo.</p>

Meta	Capacitar a 120 docentes y directivos docentes en el diseño de procedimientos de evaluación efectivos y alineados con los objetivos de aprendizaje, promoviendo la creación de instrumentos claros, pertinentes y variados que permitan valorar tanto los procesos como los resultados, fomentando una evaluación formativa, inclusiva y centrada en el desarrollo integral de los estudiantes.											
Descripción de la meta	La meta se enfoca en formar a 120 docentes y directivos docentes en competencias para diseñar procedimientos de evaluación alineados con los objetivos educativos. A través de un programa de capacitación integral, se brindarán estrategias y herramientas prácticas para la creación de instrumentos evaluativos que sean claros, pertinentes y adaptados a las diversas necesidades de los estudiantes. Se espera que los participantes adquieran la capacidad de evaluar tanto los procesos de aprendizaje como los resultados, promoviendo una evaluación que sea formativa, inclusiva y centrada en el desarrollo integral de cada estudiante.											
Descripción del indicador	Porcentaje de docentes y directivos docentes capacitados en el diseño de procedimientos de evaluación efectivos respecto a la meta de 120 participantes.											
Formula	Indicador: $(\# \text{ de docentes y directivos docentes capacitados diseño de procedimientos de evaluación} / 120) * 100$											
Evaluación	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="3">Criterios de Evaluación</th> </tr> <tr> <th>Porcentaje Alcanzado</th> <th>Nivel de Cumplimiento</th> <th>Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			Criterios de Evaluación			Porcentaje Alcanzado	Nivel de Cumplimiento	Descripción			
Criterios de Evaluación												
Porcentaje Alcanzado	Nivel de Cumplimiento	Descripción										

	100%	Excelente	Se capacitaron los 120 docentes y directivos docentes.
	80% - 99%	Muy Bueno	Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.
	60% - 79%	Bueno	Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.
	40% - 59%	Aceptable	Se capacitaron menos de la mitad, margen de mejora amplio.
	Menos del 40%	Insuficiente	No se alcanzó un impacto significativo.

Frecuencia de Evaluación:

- **Anual**, para monitorear el avance progresivo de la capacitación durante el periodo 2024-2027.
- **Final**, al culminar el proceso de formación, para evaluar el logro total de la meta.

7.16. Meta 16

ESTRUCTURA	
Objetivo Asociado	Objetivo específico 5: Capacitar a 573 docentes del municipio de Bucaramanga en la implementación de metodologías activas de aprendizaje y evaluación, mediante cursos presenciales y

	virtuales, durante el periodo 2024-2027, con el propósito de proveer estrategias efectivas basadas en proyectos que promuevan el desarrollo de competencias clave y la participación activa de los estudiantes, fomentando así un aprendizaje significativo y la resolución de problemas reales en el contexto educativo.
Meta	Capacitar a 160 docentes y directivos docentes en el uso de estrategias y conocimientos para guiar a los estudiantes en la construcción y gestión de sus proyectos de vida.
Descripción de la meta	La meta se enfoca en desarrollar las competencias de 160 docentes y directivos docentes para apoyar a los estudiantes en la construcción de sus proyectos de vida. A través de un programa de capacitación integral, se proporcionarán herramientas y metodologías prácticas que permitan a los docentes guiar a los estudiantes en el autoconocimiento, la planificación de metas a corto y largo plazo y el fortalecimiento de habilidades críticas para la toma de decisiones. Se espera que los docentes capacitados puedan fomentar en sus estudiantes una visión clara de sus objetivos personales y profesionales, promoviendo su autonomía, seguridad y capacidad de trazar un camino hacia su futuro deseado.
Descripción del indicador	Porcentaje de docentes y directivos docentes capacitados en estrategias para guiar a los estudiantes en la construcción y gestión de sus proyectos de vida respecto a la meta de 160 participantes.

Formula	Indicador: (# de docentes y directivos docentes capacitados en gestión de proyectos de vida en el aula / 160) * 100																							
Evaluación	<table border="1" data-bbox="451 449 1365 1388"> <thead> <tr> <th colspan="3" data-bbox="451 449 1365 499">Criterios de Evaluación</th> </tr> <tr> <th data-bbox="451 499 704 615">Porcentaje Alcanzado</th> <th data-bbox="704 499 943 615">Nivel de Cumplimiento</th> <th data-bbox="943 499 1365 615">Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="451 615 704 779">100%</td> <td data-bbox="704 615 943 779">Excelente</td> <td data-bbox="943 615 1365 779">Se capacitaron los 160 docentes y directivos docentes.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="451 779 704 945">80% - 99%</td> <td data-bbox="704 779 943 945">Muy Bueno</td> <td data-bbox="943 779 1365 945">Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="451 945 704 1110">60% - 79%</td> <td data-bbox="704 945 943 1110">Bueno</td> <td data-bbox="943 945 1365 1110">Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="451 1110 704 1276">40% - 59%</td> <td data-bbox="704 1110 943 1276">Aceptable</td> <td data-bbox="943 1110 1365 1276">Se capacitaron menos de la mitad, margen de mejora amplio.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="451 1276 704 1388">Menos del 40%</td> <td data-bbox="704 1276 943 1388">Insuficiente</td> <td data-bbox="943 1276 1365 1388">No se alcanzó un impacto significativo.</td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="451 1446 824 1480">Frecuencia de Evaluación:</p> <ul data-bbox="500 1560 1382 1759" style="list-style-type: none"> • Anual, para monitorear el avance progresivo de la capacitación durante el periodo 2024-2027. • Final, al culminar el proceso de formación, para evaluar el logro total de la meta. 			Criterios de Evaluación			Porcentaje Alcanzado	Nivel de Cumplimiento	Descripción	100%	Excelente	Se capacitaron los 160 docentes y directivos docentes.	80% - 99%	Muy Bueno	Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.	60% - 79%	Bueno	Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.	40% - 59%	Aceptable	Se capacitaron menos de la mitad, margen de mejora amplio.	Menos del 40%	Insuficiente	No se alcanzó un impacto significativo.
Criterios de Evaluación																								
Porcentaje Alcanzado	Nivel de Cumplimiento	Descripción																						
100%	Excelente	Se capacitaron los 160 docentes y directivos docentes.																						
80% - 99%	Muy Bueno	Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.																						
60% - 79%	Bueno	Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.																						
40% - 59%	Aceptable	Se capacitaron menos de la mitad, margen de mejora amplio.																						
Menos del 40%	Insuficiente	No se alcanzó un impacto significativo.																						

--	--

7.17. Meta 17

ESTRUCTURA	
Objetivo Asociado	Objetivo específico 6: Capacitar a 1.600 docentes y directivos docentes del municipio de Bucaramanga en la implementación del Diseño Universal de Aprendizaje (DUA) y la neuro didáctica, mediante un programa de formación en modalidad mixta (presencial y virtual) apoyado en plataformas digitales y laboratorios pedagógicos, durante el periodo 2024-2027, con el fin de crear entornos educativos inclusivos que respondan eficazmente a las diversas necesidades de los estudiantes y promuevan una educación equitativa y accesible para todos.
Meta	Capacitar a 1,600 docentes y directivos docentes en el desarrollo de habilidades de trabajo colaborativo para la construcción de entornos inclusivos, proporcionando estrategias y herramientas que permitan promover la cooperación, la participación activa y el respeto por la diversidad en el ámbito educativo.
Descripción de la meta	La meta se enfoca en formar a 1,600 docentes y directivos docentes con competencias en el trabajo colaborativo, orientadas a la construcción de entornos educativos inclusivos. La capacitación proporcionará metodologías y técnicas efectivas para fomentar la colaboración entre docentes, estudiantes y la comunidad educativa en general. Se espera que los participantes adquieran habilidades que favorezcan la inclusión, el respeto por las diferencias y la construcción de espacios de aprendizaje donde todos los estudiantes se sientan valorados y apoyados.

Descripción del indicador	Porcentaje de docentes y directivos docentes capacitados en DUA para la construcción de entornos inclusivos respecto a la meta de 1,600 participantes.																							
Formula	Indicador: (# de docentes y directivos docentes capacitados en DUA /1600) * 100																							
Evaluación	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="3">Criterios de Evaluación</th> </tr> <tr> <th>Porcentaje Alcanzado</th> <th>Nivel de Cumplimiento</th> <th>Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100%</td> <td>Excelente</td> <td>Se capacitaron los 1600 docentes y directivos docentes.</td> </tr> <tr> <td>80% - 99%</td> <td>Muy Bueno</td> <td>Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.</td> </tr> <tr> <td>60% - 79%</td> <td>Bueno</td> <td>Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.</td> </tr> <tr> <td>40% - 59%</td> <td>Aceptable</td> <td>Se capacitaron menos de la mitad, margen de mejora amplio.</td> </tr> <tr> <td>Menos del 40%</td> <td>Insuficiente</td> <td>No se alcanzó un impacto significativo.</td> </tr> </tbody> </table> <p>Frecuencia de Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anual, para monitorear el avance progresivo de la capacitación durante el periodo 2024-2027. 			Criterios de Evaluación			Porcentaje Alcanzado	Nivel de Cumplimiento	Descripción	100%	Excelente	Se capacitaron los 1600 docentes y directivos docentes.	80% - 99%	Muy Bueno	Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.	60% - 79%	Bueno	Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.	40% - 59%	Aceptable	Se capacitaron menos de la mitad, margen de mejora amplio.	Menos del 40%	Insuficiente	No se alcanzó un impacto significativo.
Criterios de Evaluación																								
Porcentaje Alcanzado	Nivel de Cumplimiento	Descripción																						
100%	Excelente	Se capacitaron los 1600 docentes y directivos docentes.																						
80% - 99%	Muy Bueno	Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.																						
60% - 79%	Bueno	Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.																						
40% - 59%	Aceptable	Se capacitaron menos de la mitad, margen de mejora amplio.																						
Menos del 40%	Insuficiente	No se alcanzó un impacto significativo.																						

	<ul style="list-style-type: none"> • Final, al culminar el proceso de formación, para evaluar el logro total de la meta.
--	--

7.18. Meta 18

ESTRUCTURA	
Objetivo Asociado	Objetivo específico 7: Formar a 800 docentes y directivos docentes del municipio de Bucaramanga, en la sistematización de experiencias significativas y en el desarrollo de competencias para procesar información relacionada con procesos educativos reales, mediante un programa de capacitación en entornos presenciales y virtuales, durante el periodo 2024-2027, con el propósito de generar comprensión y conocimiento que permitan enfrentar los retos del contexto escolar y contribuir a la mejora continua de la calidad educativa.
Meta	Capacitar a 800 docentes y directivos docentes en el procesamiento de la información relacionada con las experiencias significativas, con el objetivo de generar comprensión y conocimiento, utilizando como referencia los proyectos pedagógicos transversales y las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).
Descripción de la meta	La meta se centra en desarrollar las competencias de 800 docentes y directivos docentes para analizar y procesar información de manera efectiva, permitiéndoles transformar datos en conocimiento aplicable en el entorno educativo. La capacitación brindará estrategias y herramientas prácticas para abordar los desafíos del contexto, utilizar eficazmente las herramientas de planificación, integrar proyectos pedagógicos transversales y aprovechar las TIC como recursos clave para la enseñanza y el aprendizaje. Se espera que los participantes adquieran la

	capacidad de diseñar actividades educativas innovadoras que respondan a las necesidades reales del entorno escolar.																					
Descripción del indicador	Porcentaje de docentes y directivos docentes capacitados en el procesamiento de la información para la generación de conocimiento respecto a la meta de 800 participantes.																					
Formula	Indicador: (# de docentes y directivos docentes capacitados en PPTO /800) * 100																					
Evaluación	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="3">Criterios de Evaluación</th> </tr> <tr> <th>Porcentaje Alcanzado</th> <th>Nivel de Cumplimiento</th> <th>Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100%</td> <td>Excelente</td> <td>Se capacitaron los 800 docentes y directivos docentes.</td> </tr> <tr> <td>80% - 99%</td> <td>Muy Bueno</td> <td>Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.</td> </tr> <tr> <td>60% - 79%</td> <td>Bueno</td> <td>Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.</td> </tr> <tr> <td>40% - 59%</td> <td>Aceptable</td> <td>Se capacitaron menos de la mitad, margen de mejora amplio.</td> </tr> <tr> <td>Menos del 40%</td> <td>Insuficiente</td> <td>No se alcanzó un impacto significativo.</td> </tr> </tbody> </table> <p>Frecuencia de Evaluación:</p>	Criterios de Evaluación			Porcentaje Alcanzado	Nivel de Cumplimiento	Descripción	100%	Excelente	Se capacitaron los 800 docentes y directivos docentes.	80% - 99%	Muy Bueno	Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.	60% - 79%	Bueno	Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.	40% - 59%	Aceptable	Se capacitaron menos de la mitad, margen de mejora amplio.	Menos del 40%	Insuficiente	No se alcanzó un impacto significativo.
Criterios de Evaluación																						
Porcentaje Alcanzado	Nivel de Cumplimiento	Descripción																				
100%	Excelente	Se capacitaron los 800 docentes y directivos docentes.																				
80% - 99%	Muy Bueno	Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.																				
60% - 79%	Bueno	Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.																				
40% - 59%	Aceptable	Se capacitaron menos de la mitad, margen de mejora amplio.																				
Menos del 40%	Insuficiente	No se alcanzó un impacto significativo.																				

	<ul style="list-style-type: none"> • Anual, para monitorear el avance progresivo de la capacitación durante el periodo 2024-2027. • Final, al culminar el proceso de formación, para evaluar el logro total de la meta.
--	---

7.19. Meta 19

ESTRUCTURA	
Objetivo Asociado	Objetivo específico 8: Mejoramiento de las habilidades comunicativas en inglés de 1600 docentes de las instituciones educativas oficiales del municipio de Bucaramanga.
Meta	Mejorar las habilidades comunicativas en inglés de los docentes
Descripción de la meta	Esta meta busca desarrollar las competencias comunicativas en inglés de 1.600 docentes del sistema educativo oficial de Bucaramanga, por medio de una oferta formativa estructurada, progresiva y contextualizada. La formación incluirá componentes presenciales, virtuales y autónomos, con el uso de plataformas digitales, laboratorios de idiomas y metodologías activas que permitan avanzar en los niveles del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCERL). Este proceso fortalecerá el rol pedagógico del inglés en el aula y contribuirá a mejorar la calidad educativa y la implementación de la política pública de bilingüismo.

Descripción del indicador	Porcentaje de docentes capacitados que mejoran su nivel de competencia comunicativa en inglés respecto a la meta de 1.600 participantes.																							
Formula	Indicador: (# de Número de docentes que realizan cursos para mejorar su nivel de inglés /1600) * 100																							
Evaluación	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="3">Criterios de Evaluación</th> </tr> <tr> <th>Porcentaje Alcanzado</th> <th>Nivel de Cumplimiento</th> <th>Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100%</td> <td>Excelente</td> <td>Se capacitaron los 1600 docentes y directivos docentes.</td> </tr> <tr> <td>80% - 99%</td> <td>Muy Bueno</td> <td>Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.</td> </tr> <tr> <td>60% - 79%</td> <td>Bueno</td> <td>Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.</td> </tr> <tr> <td>40% - 59%</td> <td>Aceptable</td> <td>Se capacitaron menos de la mitad, margen de mejora amplio.</td> </tr> <tr> <td>Menos del 40%</td> <td>Insuficiente</td> <td>No se alcanzó un impacto significativo.</td> </tr> </tbody> </table> <p>Frecuencia de Evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anual, para monitorear el avance progresivo de la capacitación durante el periodo 2024-2027. 			Criterios de Evaluación			Porcentaje Alcanzado	Nivel de Cumplimiento	Descripción	100%	Excelente	Se capacitaron los 1600 docentes y directivos docentes.	80% - 99%	Muy Bueno	Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.	60% - 79%	Bueno	Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.	40% - 59%	Aceptable	Se capacitaron menos de la mitad, margen de mejora amplio.	Menos del 40%	Insuficiente	No se alcanzó un impacto significativo.
Criterios de Evaluación																								
Porcentaje Alcanzado	Nivel de Cumplimiento	Descripción																						
100%	Excelente	Se capacitaron los 1600 docentes y directivos docentes.																						
80% - 99%	Muy Bueno	Se capacitó a una mayoría significativa, cercano a la meta.																						
60% - 79%	Bueno	Se logró capacitar a una cantidad considerable de docentes.																						
40% - 59%	Aceptable	Se capacitaron menos de la mitad, margen de mejora amplio.																						
Menos del 40%	Insuficiente	No se alcanzó un impacto significativo.																						

	<ul style="list-style-type: none">• Final, al culminar el proceso de formación, para evaluar el logro total de la meta.
--	--

8. PLAN OPERATIVO ANUAL

8.1. Propósito principal del Plan Operativo

El propósito principal del POA 2024-2027 es ejecutar de forma planificada y secuencial las acciones de formación docente proyectadas en el Plan Territorial de Formación Docente (PTFD) 2024–2027. Este se alinea con los objetivos generales de la Secretaría de Educación de Bucaramanga al fortalecer las competencias pedagógicas, investigativas, metodológicas, digitales y socioemocionales de los docentes y directivos docentes, en coherencia con las metas del Plan de Desarrollo Municipal, gestionando año a año una meta de formación diferenciada pero que al término del periodo serán cumplidas cada una de las metas de formación.

8.2. Actividades clave

Las actividades clave para el periodo comprendido de 2024-2027 incluyen el desarrollo de cursos en líneas estratégicas como:

- Competencias de investigación
- Metodologías y evaluación
- Competencias blandas y socioemocionales
- Transformación digital e inteligencia artificial
- Educación inclusiva (DUA y neurodidáctica)
- Proyectos pedagógicos transversales
- Bilingüismo

Cada curso tiene objetivos específicos que van desde el fortalecimiento de capacidades investigativas hasta la creación de entornos de aprendizaje inclusivos y emocionalmente saludables.

8.3. Recursos Financieros

El presupuesto total proyectado para el cuatrienio 2024–2027 es de \$ 6.416.186.619 COP, distribuida entre los años que comprenden dicho periodo ASI: Año 2024: \$1.186.075.776; Año 2025: \$2.350.433.081; Año 2026: \$1.406.186.236; Año 2027: \$1.473.491.526 lo que respalda de manera adecuada las metas anuales, ya que permite atender la formación de cientos de docentes en las diferentes líneas priorizadas y mantener la cobertura proyectada por año.

8.4. Responsables

La Subsecretaría de Educación, junto al macroproceso de Calidad Educativa y su equipo técnico. El seguimiento y acompañamiento se realiza mediante roles claros asignados en la matriz de responsabilidades, y se asegura la competencia mediante la articulación con instituciones aliadas con experiencia en formación docente y la supervisión técnica de cada acción.

8.5. Metas e indicadores

Las metas se definieron con base en el diagnóstico del contexto docente del municipio y la capacidad operativa del plan. Cada objetivo específico tiene indicadores de cobertura y de cumplimiento (% de docentes formados, cursos finalizados, acreditaciones entregadas), los cuales permiten medir el impacto y efectividad de las acciones realizadas.

8.6. Mecanismos para el seguimiento y evaluación del plan

El seguimiento se realiza anualmente mediante informes técnicos, evaluaciones de satisfacción, análisis de indicadores y reuniones de revisión con actores clave. En caso de desviaciones, se activan procesos de ajuste curricular, redistribución de recursos o modificación de metodologías para garantizar el cumplimiento de las metas.

8.7. Contingencias y/o planes alternativos en caso de desviaciones significativas en la ejecución del plan.

Se han previsto mecanismos de contingencia como la implementación de modalidad virtual en caso de restricciones operativas, reprogramación de cursos y ajustes presupuestales intra-anales, además de alianzas estratégicas con entidades como el SENA y universidades para dar continuidad a la ejecución ante cambios del contexto institucional o territorial.

9. OFERTA DE FORMACIÓN

Se presenta una oferta formativa que responde de manera estratégica a las necesidades identificadas en el diagnóstico institucional, alineada con las políticas educativas nacionales y los objetivos del Plan de Desarrollo Municipal 2024–2027. Este análisis recoge los principales elementos técnicos que sustentan la pertinencia, calidad y enfoque contextual de los programas propuestos.

La oferta formativa proyectada para el periodo 2024–2027 busca atender necesidades específicas como el fortalecimiento de competencias investigativas, metodológicas, digitales, socioemocionales, de evaluación y liderazgo, así como la inclusión educativa mediante el enfoque DUA y la neurodidáctica. Estas áreas fueron priorizadas con base en los resultados de autoevaluaciones institucionales, pruebas externas, y procesos de retroalimentación con los equipos docentes.

Los programas están diseñados en coherencia con los objetivos generales del PTFD, promoviendo una formación continua y avanzada con enfoque territorial, inclusivo e innovador, en línea con los estándares del Ministerio de Educación Nacional. Su calidad es evaluada mediante criterios técnicos como pertinencia temática, enfoque metodológico, impacto esperado, y estrategias de seguimiento y certificación.

El Comité Territorial de Formación Docente garantiza la objetividad y transparencia del proceso mediante la aplicación de listas de verificación, revisión colegiada y selección con base en criterios públicos. Además, se han incorporado características socioculturales del contexto local para asegurar una formación pertinente a las realidades urbanas y rurales, incluyendo enfoques de paz, equidad y diversidad.

Asimismo, se han consolidado alianzas estratégicas con entidades como el SENA, universidades y redes de innovación para ampliar cobertura, optimizar recursos y fortalecer la calidad de la oferta. Finalmente, el plan cuenta con mecanismos de evaluación continua que permiten medir la efectividad de los programas y retroalimentar de manera permanente los procesos de mejora, integrándolos a los planes institucionales.

Tabla 35 Proyección Estratégica de Formación para Docentes y Directivos Docentes: 2024-2024

Proyección Estratégica de Formación para Docentes y Directivos Docentes: 2024-2027						2024	2025	2026	2027	
Líneas	Cursos	Horas	# de Créditos	Unidad De Medida	Cantidad De Docentes Y Directivos	Cantidad De Docentes Y Directivos Docentes	Cantidad De Docentes Y Directivos	Cantidad De Docentes Y Directivos Docentes	2024-2027	
Competencias de Investigación.	Semilleros y redes de investigación.	48	1	Unidad	106	40	40	0	186	
	Metodologías de la investigación.	48	1	Unidad	0	40	40	40	120	
	Redacción y publicación de artículos científicos.	48	1	Unidad	0	40	40	40	120	
	TOTAL				106	120	120	80	426	
Competencias Blandas y Emprendimiento	Liderazgo y Dirección Estratégico.	48	1	Unidad	0	80	40	0	120	
	Competencias socioemocionales "Soft skill"	48	1	Unidad	0	80	80	40	200	
	Gestión del emprendimiento en el aula.	48	1	Unidad	0	40	80	40	160	
	Ambientes pedagógicos para la construcción de Paz.	48	1	Unidad	0	40	80	40	160	
	TOTAL				0	240	280	120	640	
Competencias en Inteligencia Emocional	Estrategias para el manejo de emociones y el estrés en el aula.	48	1	Unidad	0	120	80	80	280	
	Habilidades para el manejo y resolución de conflictos.	48	1	Unidad	126	120	80	80	406	
	TOTAL				126	240	160	160	686	
Competencias de Metodologías y Evaluación.	Metodologías Activas del Aprendizaje - Aprendizaje basado en pro	48	1	Unidad	93	80	40	40	253	
	Evaluación del aprendizaje.	48	1	Unidad	0	0	40	0	40	
	Diseño de procedimientos de evaluación.	48	1	Unidad	0	40	40	40	120	
	Gestión de proyectos de vida en el aula.	48	1	Unidad	0	80	40	40	160	
	TOTAL				93	200	160	120	573	
Competencia de Transformación Digital.	Inmersión a la transformación digital.	48	1	Unidad	46	40	40	40	166	
	Gestión del aula con IA.	48	1	Unidad	0	80	120	60	260	
	Herramientas de IA para la Evaluación y Gamificación.	48	1	Unidad	0	80	120	49	249	
	TOTAL				46	200	280	149	675	
DUA	Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) y Neuro-Didáctica.	96	2	Unidad	250	550	550	250	1600	
TOTAL				250	550	550	250	1600		
PPTO	Proyectos Pedagógicos Transversales Obligatorios Integradores.	48	1	Unidad	200	200	200	200	800	
TOTAL				200	200	200	200	800		
BILINGUISMO	Mejoramiento de las habilidades comunicativas en inglés de los estudiantes y docentes de las instituciones educativas oficiales del municipio de Bucaramanga.	48	1	Unidad	0	600	500	500	1600	
TOTAL				0	600	500	500	1600		
TOTAL						821	2350	2250	1579	7000

Fuente: Elaboración propia Secretaria de Educación Municipal.

10. ANÁLISIS DE VIABILIDAD

La viabilidad es un componente esencial en la planeación y ejecución de los planes territoriales de formación docente, ya que garantiza que las acciones propuestas no solo sean pertinentes y alineadas con las necesidades del sistema educativo, sino también realizables dentro de los recursos y capacidades disponibles. En el contexto del municipio de Bucaramanga, el análisis de viabilidad permite asegurar que cada línea de formación proyectada responda a los objetivos estratégicos del

sector educativo, garantizando su sostenibilidad en el tiempo, su impacto en la calidad educativa, y su articulación con el Plan de Desarrollo Municipal.

El propósito principal es asegurar que cada uno de los componentes del plan de formación cuente con respaldo técnico, presupuestal y operativo suficiente, lo que permite minimizar riesgos, optimizar los recursos públicos y aumentar las probabilidades de éxito en su implementación. Asimismo, este análisis fortalece la toma de decisiones informadas y la rendición de cuentas ante la comunidad educativa y los entes de control.

El presupuesto proyectado para la ejecución del Plan Territorial de Formación Docente asciende a **\$6.416.186.619** para el período 2024–2027. Esta proyección fue elaborada desde el momento en que se solicitó la viabilidad financiera de los diferentes proyectos que agrupan las líneas de formación.

Estimación de costos por componentes del plan:

- **PPTO – Proyectos Pedagógicos Transversales:** \$1.890.882.289
- **DUA – Educación Inclusiva:** \$991.777.664
- **Bilingüismo:** \$1.516.720.790
- **Competencias blandas, metodológicas, digitales y de investigación (agrupadas):** \$2.016.805.876

Los recursos han sido distribuidos estratégicamente conforme al impacto esperado de cada línea, priorizando aquellas que abordan competencias transversales, necesidades institucionales detectadas en el diagnóstico, y políticas nacionales como el fortalecimiento del bilingüismo y la atención a la diversidad.

Tabla 36 Proyección de la viabilidad financiera de Formación para Docentes y Directivos Docentes: 2024-2027.

Proyección Estratégica de Formación para Docentes y Directivos Docentes: 2024-2027											
Proyecto de formación	Líneas de Formación	META 2024-2027					PRESUPUESTO 2024-2027				
		2024	2025	2026	2027	TOTAL 2024-2027	2024	2025	2026	2027	TOTAL 2024-2027
FORTALECIMIENTO DE LAS EXPERIENCIAS SIGNIFICATIVAS Y PROYECTOS TRANSVERSALES QUE POTENCIEN LA INNOVACIÓN Y CULTURA DE INVESTIGACIÓN EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	PPTO	200	200	200	200	800	\$ 402.793.324	\$ 433.315.762	\$ 511.262.342	\$ 543.510.861	\$ 1.890.882.289
	TOTAL	200	200	200	200	800	\$ 402.793.324	\$ 433.315.762	\$ 511.262.342	\$ 543.510.861	\$ 1.890.882.289
DESARROLLO DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN INTEGRAL E INCLUSIVA DIRIGIDA A DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	DUA	250	550	550	250	1600	\$ 220.000.000	\$ 350.000.000	\$ 207.772.248	\$ 214.005.416	\$ 991.777.664
	TOTAL	250	550	550	250	1600	\$ 220.000.000	\$ 350.000.000	\$ 207.772.248	\$ 214.005.416	\$ 991.777.664
MEJORAMIENTO DE LAS HABILIDADES COMUNICATIVAS EN INGLÉS DE LOS ESTUDIANTES Y DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	BILINGUISMO	0	600	500	500	1600	\$ 350.000.000	\$ 495.710.871	\$ 330.546.758	\$ 340.463.161	\$ 1.516.720.790
	TOTAL	0	600	500	500	1600	\$ 350.000.000	\$ 495.710.871	\$ 330.546.758	\$ 340.463.161	\$ 1.516.720.790
DESARROLLO DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN INTEGRAL E INCLUSIVA DIRIGIDA A DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	Competencias de Investigación.	106	120	120	80	426	\$ 213.282.452	\$ 1.071.406.448	\$ 356.604.888	\$ 375.512.088	\$ 2.016.805.876
	Competencias Blandas y	0	240	280	120	640					
	Competencias en Inteligencia	126	240	160	160	686					
	Competencias de Metodologías y Evaluación.	93	200	160	120	573					
	Competencia de Transformación Digital.	46	200	280	149	675					
	TOTAL	371	1000	1000	629	3000					
TOTAL	821	2350	2250	1579	7000	\$ 1.186.075.776	\$ 2.350.433.081	\$ 1.406.186.236	\$ 1.473.491.526	\$ 6.416.186.619	

Fuente: Elaboración propia Secretaria de Educación Municipal.

11. ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN

Con el propósito de garantizar la calidad, pertinencia e impacto del Plan Territorial de Formación Docente (PTFD) 2024–2027, se ha estructurado un componente de evaluación y seguimiento que permita valorar de forma continua y oportuna el desarrollo de las actividades formativas, así como la toma de decisiones basadas en evidencia.

El proceso de evaluación aplicará una metodología mixta que integra instrumentos cuantitativos y cualitativos. Entre ellos se incluyen encuestas de satisfacción, listas de verificación, rúbricas de desempeño, productos académicos derivados de las formaciones (como proyectos o artículos científicos) y análisis del impacto en la práctica pedagógica. Estas herramientas permitirán valorar tanto el cumplimiento de las metas como la efectividad de los contenidos impartidos.

Las evidencias de evaluación se recogerán de manera sistemática mediante registros de asistencia, informes de avance, certificaciones, planes de clase ajustados, evidencias en aula y participación en redes de aprendizaje. Cada línea de formación cuenta con metas programadas anualmente y un sistema de monitoreo por porcentajes, lo que facilita el control de cumplimiento.

Se fomentará la participación de los diferentes actores del sector educativo (docentes, directivos, operadores y aliados estratégicos) en los espacios de retroalimentación, coevaluación y seguimiento técnico, garantizando un enfoque colaborativo. Además, se realizarán seguimientos y validación periódica mediante el Comité Territorial de Formación Docente.

Para medir el impacto en las prácticas pedagógicas y la gestión institucional, se han definido indicadores específicos, tales como: número de docentes certificados, nivel de implementación de estrategias innovadoras en aula, fortalecimiento de los Planes de Mejoramiento Institucional (PMI), y mejora del clima escolar según los sondeos aplicados.

Como parte de los mecanismos de mejora continua, se realizarán sesiones de seguimiento semestrales en las que se revisarán avances, dificultades y oportunidades de ajuste. Esto permitirá adaptar los contenidos, metodologías o cronogramas, según el comportamiento de los indicadores y las necesidades emergentes del contexto.

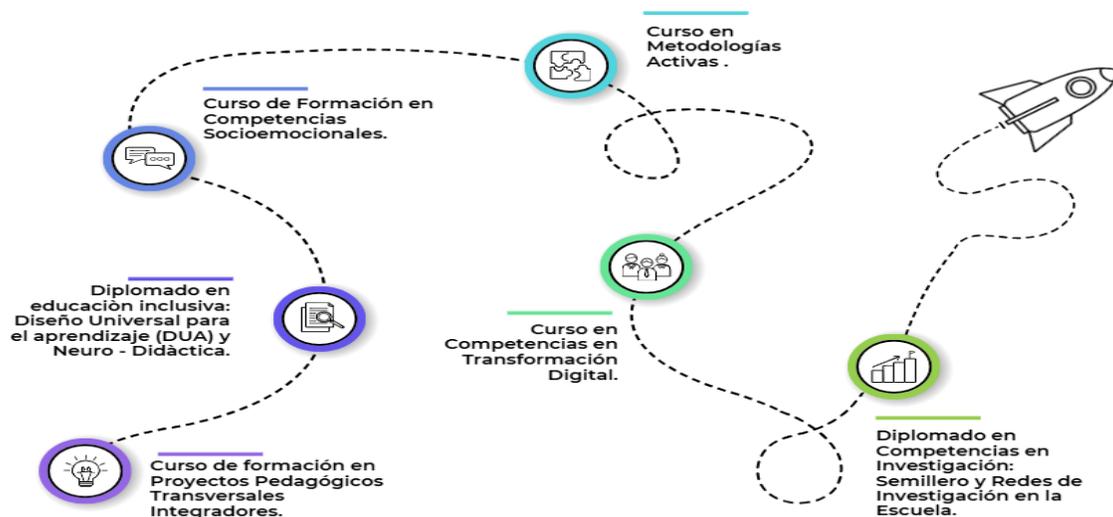
Finalmente, los resultados obtenidos de la evaluación se integrarán como insumos fundamentales para la planeación estratégica futura, priorización de líneas de formación y ajuste del plan operativo, asegurando que el PTFD evolucione con base en resultados verificables y orientado al fortalecimiento permanente del talento humano en el sector educativo del municipio de Bucaramanga.

12. RUTA DE FORMACIÓN DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES 2024-2027.

Se presenta a continuación un esquema gráfico de la ruta de formación docente desarrollada en esta vigencia 2024, la cual seguirá siendo alimentada a partir de la reflexión en mesa técnica realizada el día 25 de septiembre de 2024, y otras reuniones del comité territorial de formación docente llevadas a cabo el 29 de mayo 2024.

Figura 5 Ruta de Formación Docentes y Directivos Docentes 2024-2027.

Ruta de Formación Docentes y Directivos Docentes 2024-2027



[Clic para ver Ruta de Formación.](#)

Créditos:

Macroproceso de Calidad Educativa
Proceso de Mejoramiento Institucional
Subproceso: Formación Docente
Profesional Universitario:
Olivia Elizabeth Mendoza A
Actualizado Junio de 2025.

WWW.SEB.GOV.CO



www.bucaramanga.gov.co