

**SOACHA AVANZA EN CALIDAD EDUCATIVA**  
**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE**  
**2020-2023**

**MUNICIPIO DE SOACHA**

**EL CAMBIO**

**AVANZA**



**ALCALDE MUNICIPAL**  
**JUAN CARLOS SALDARRIAGA GAVIRIA**

**COMITÉ TERRITORIAL DE CAPACITACIÓN DOCENTE**

**PRESIDENTA**  
**GLORIA ÁLVAREZ TOVAR**  
Secretaria de Educación

**SECRETARIA TÉCNICA**  
**ANGELA MARCELA PEÑA DÍAZ**  
Líder de Mejoramiento Continuo  
Secretaría de Educación

**SANDRA LILIANA TRILLERAS CIFUENTES**  
Directora de Calidad Educativa  
Secretaría de Educación

**COMITÉ TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE**

**FABIO JULIO GIL SANABRIA**  
Director Administrativo – Extensión Soacha  
Universidad de Cundinamarca

**ALIRIO LOZANO**  
Coordinador del Área de Articulación  
Universidad ECCI

**JOHN JAIRO VALENCIA SÁNCHEZ**  
Coordinador Centro de Educación para el  
Desarrollo  
Corporación Universitaria Minuto de Dios

**JUAN CARLOS BARACALDO SANTOS**  
Coordinador Académico Articulación con la  
Media  
Servicio Nacional de Aprendizaje - Soacha  
Centro Industrial y de Desarrollo Empresarial  
(CIDE)

**NIDIA ROCÍO LADINO LEÓN**  
Subdirectora Académica-Centro Regional  
Soacha  
Corporación Universitaria Minuto de Dios

**ISABEL IRINA GUACARY CASTRO**  
Coordinadora Programa de Formación  
Complementaria  
Escuela Normal Superior María Auxiliadora

**CARLOS AUGUSTO MÁRQUEZ CHÁVEZ**  
Director Soacha  
Universidad Nacional Abierta y a Distancia

Revisó  
**SANDRA QUIMBAYO**  
Asesora - Secretaría de Educación

## Tabla de contenido

PRESENTACIÓN	7
1. FORMULACIÓN DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE (PTFD)	8
1.1 MARCO DE REFERENCIA	8
1.2 BALANCE DE LA FORMACIÓN DOCENTE EN SOACHA	12
1.3 CONFORMACIÓN DEL COMITÉ TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE	16
1.4 CARACTERIZACIÓN DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES	16
1.4.1 Datos sociodemográficos	18
1.4.2 Experiencia laboral relacionada al sector educativo	20
1.4.3 Formación académica	24
1.4.4 Producción académica y/o investigativa	27
1.5 INTERESES Y NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	28
1.5.1 Temas o ejes de formación prioritarios	28
1.5.2 Nivel de interés en temáticas educativas	31
1.5.3 Pertinencia de la formación continua	34
1.5.4 Interés en programas de formación avanzada	36
1.5.5 Necesidades de formación	37
1.5.6 Temáticas para el PTFD	39
1.5.7 Expectativas frente al Plan de Estímulos	40
1.6 RESULTADOS MUNICIPALES DE LA EVALUACIÓN DOCENTE 2020	41
1.6.1 Resultados históricos de la evaluación anual de desempeño laboral	42
1.6.3 Necesidades de formación detectadas	45
1.7 RESULTADOS MUNICIPALES PRUEBAS SABER 2020	45
1.7.1 Promedio puntaje global	46
1.8 NECESIDADES IDENTIFICADAS POR LAS INSTITUCIONES DESDE EL PLAN DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	46
1.9 CONSIDERACIONES SOBRE EL PERFIL Y LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DE DIRECTIVOS Y DOCENTES	49
1.10 ARTICULACIÓN CON LÍNEAS DE POLÍTICA DE FORMACIÓN DOCENTE	51
1.10.1 Antecedentes de política educativa	52
1.10.2 Referentes del sistema de formación docente	52
1.11 OBJETIVO GENERAL DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE	54
1.12 OBJETIVOS ESPECÍFICOS, METAS E INDICADORES	55
1.13 LÍNEAS DE FORMACIÓN DEL PTFD	57

1.13.1 Educación emocional para el fortalecimiento de los proyectos de vida y la convivencia escolar	57
1.13.2 Soacha Bilingüe	58
1.13.3 Formación en educación inclusiva e intercultural	58
1.13.4 Modelos Educativos Flexibles (MEF)	59
1.13.5 Competencias digitales y apropiación de TICS	60
1.13.6 Liderazgo directivo	60
1.13.7 Investigación e innovación educativa para el fortalecimiento disciplinar y pedagógico	61
1.14 VIABILIDAD DEL PLAN MUNICIPAL DE FORMACIÓN DOCENTE	61
2. EJECUCIÓN	62
2.1 PLAN OPERATIVO DEL PTFD	62
2.2 ALIANZAS INTERSECTORIALES	62
2.3 DIVULGACIÓN DEL PTFD	62
3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	63
3.1 INFORMES DE GESTIÓN DEL PTFD	63
3.2 EVALUACIÓN DEL PTFD	63
REFERENCIAS	63
ANEXOS	64
Anexo 1. Docentes beneficiarios de programas de maestría entre 2012 a 2019	64
Anexo 2. Decreto municipal 036 del 14 de abril de 2021	64
Anexo 3. Oferta de programas de formación en el campo educativo	64

**LISTA DE TABLAS**

Tabla 1. Referentes técnicos y normativos para la construcción del Plan Territorial de Formación Docente	8
Tabla 2. Balance de la formación docente en Soacha	12
Tabla 3. Participación en la encuesta de caracterización, intereses y necesidades de formación docente	14
Tabla 4. Valoración final promedio por institución educativa en periodo 2017- 2020	39
Tabla 5. Valoración final promedio por cargo 2020	40
Tabla 6. Valoración final promedio por asignatura 2020	41
Tabla 7. Necesidades de formación identificadas en el proceso de evaluación docente	42
Tabla 8. Identificación de necesidades de formación desde los PMI	46
Tabla 9. Objetivos, metas e indicadores del PTFD	54

**LISTA DE GRÁFICAS**

Gráfica 1. Cantidad de directivos y docentes por rangos de edad	16
Gráfica 2. Cantidad de hombres y mujeres en cada rango de edad	16
Gráfica 3. Cantidad de hombres y mujeres en la planta docente	17
Gráfica 4. Género manifiesto por los directivos y docentes	17
Gráfica 5. Distribución de la población de educadores según el grupo étnico manifiesto	17
Gráfica 6. Residencia de los educadores	18



Gráfica 7. Estrato socioeconómico de los educadores	18
Gráfica 8. Rangos salariales de los educadores de Soacha	18
Gráfica 9. Tipo de vinculación de los educadores a la Secretaría de Educación Municipal	19
Gráfica 10. Cargo actual que desempeña en la Secretaría de Educación Municipal	19
Gráfica 11. Nivel educativo en el que labora	19
Gráfica 12. Distribución de docentes por áreas	20
Gráfica 13. Distribución de los educadores según el escalafón docente	20
Gráfica 14. Distribución de grados del escalafón (Decreto 2277)	21
Gráfica 15. Distribución de grados del escalafón (Decreto 1278)	21
Gráfica 16. Tiempo de experiencia docente	21
Gráfica 17. Tiempo de servicio en la Secretaría de Educación Municipal	21
Gráfica 18. Otra experiencia en el sector educativo	22
Gráfica 19. Máximo nivel educativo alcanzado por los educadores de Soacha	23
Gráfica 20. Distribución del nivel educativo de los educadores de Soacha	23
Gráfica 21. Educadores con título de bachiller o normalista	23
Gráfica 22. Educadores con título de formación técnica o tecnológica	23
Gráfica 23. Educadores con título profesional	23
Gráfica 24. Educadores con título de especialización	24
Gráfica 25. Educadores con título de maestría	24
Gráfica 26. Educadores con título de doctorado	24
Gráfica 27. Dominio de lengua de señas colombiana (LSC)	24
Gráfica 28. Dominio del Sistema Braille	24
Gráfica 29. Nivel de inglés (certificado)	25
Gráfica 30. Dominio de otro idioma (No inglés)	25
Gráfica 31. Tipo de formación que cursan actualmente los directivos y docentes	25
Gráfica 32. Educadores que desarrollan experiencias pedagógicas significativas	26
Gráfica 33. Educadores que actualmente investigan	26
Gráfica 34. Educadores que participan en grupos de investigación	26
Gráfica 35. Educadores que han realizado publicaciones	27
Gráfica 36. Tipo de publicaciones	27
Gráfica 37. Temas prioritarios para la formación de docentes	28
Gráfica 38. Temas prioritarios para la formación de orientadores escolares	29
Gráfica 39. Temas prioritarios para la formación de directivos docentes	30
Gráfica 40. Temas de mayor interés para los docentes	31
Gráfica 41. Temas de mayor interés para los orientadores escolares	32
Gráfica 42. Temas de mayor interés para los directivos docentes	33
Gráfica 43. Pertinencia de la oferta de formación continua (Docentes)	34
Gráfica 44. Pertinencia de la oferta de formación continua (Orientadores escolares)	34
Gráfica 45. Pertinencia de la oferta de formación continua (Directivos Docentes)	34
Gráfica 46. Tipo de programa de interés (Docentes)	35
Gráfica 47. Tipo de programa de interés (Orientadores escolares)	35
Gráfica 48. Tipo de programa de interés (Directivos Docentes)	36
Gráfica 49. Necesidades de formación manifestadas por los docentes	36
Gráfica 50. Necesidades de formación manifestadas por los orientadores escolares	37
Gráfica 51. Necesidades de formación manifestadas por los directivos docentes	37
Gráfica 52. Temáticas para el PTFD – Docentes	38
Gráfica 53. Temáticas para el PTFD – Orientadores Escolares	38
Gráfica 54. Temáticas para el PTFD – Directivos Docentes	39
Gráfica 55. Estímulo ideal –Docentes	39
Gráfica 56. Estímulo ideal – Directivos Docentes	40
Gráfica 57. Estímulo ideal – Orientadores Escolares	40



Gráfica 58. Promedio Puntaje Global Saber 11° 2016-2020	45
Gráfica 59. Organización del sistema colombiano de formación de educadores	52
Gráfica 60. Subsistemas de formación docente, fines y titulaciones	53

EL CAMBIO

AVANZA



## PRESENTACIÓN

Garantizar el derecho a una educación de calidad para las niñas, niños, jóvenes y adultos, implica el esfuerzo conjunto de diversos actores: el Estado, las entidades gubernamentales y la comunidad educativa, liderada por los directivos y docentes.

En los diversos contextos del municipio, la misión de fortalecer el rol de los educadores y su identidad profesional mediante los procesos de formación docente, es esencial para el mejoramiento de la calidad de la educación, en términos de una mejor prestación del servicio público educativo desde el quehacer del aula y la gestión escolar.

La Secretaría de Educación de Soacha, consciente de esta necesidad, presenta el Plan Territorial de Formación Docente para la vigencia 2020-2023, el cual constituye una herramienta de gestión para desarrollar las líneas estratégicas, los programas, proyectos y acciones de actualización, investigación y perfeccionamiento, de directivos y docentes vinculados a la entidad territorial, en coherencia con el eje *Educación de calidad para avanzar hacia un futuro mejor*, del Plan de Desarrollo Municipal.

El Plan Territorial de Formación Docente **“SOACHA EDUCATIVA AVANZA EN CALIDAD”**, parte de conocer el perfil y las características de los docentes y directivos docentes del municipio y recopila sus necesidades e intereses. Analiza también la información global de los resultados de la Prueba SABER 11; el consolidado de la evaluación de desempeño anual de docentes y directivos; los aportes de los Planes de Mejoramiento Institucional y los referentes de la política educativa a nivel nacional y municipal, con el fin de realizar una lectura de los aspectos que pueden optimizarse en los procesos de formación de educadores y que se proyectan en las líneas estratégicas.

Se espera que la ejecución de los programas y acciones que se deriven de las líneas estratégicas identificadas en el Plan Territorial, contribuyan al crecimiento profesional y a la apropiación de conocimientos, medios y herramientas que los educadores puedan aplicar en su trabajo diario. Asimismo, los insumos del seguimiento y evaluación del Plan podrán ser considerados por el Comité Territorial de Capacitación Docente para la construcción de futuras políticas de formación de educadores que inciden a largo plazo en el desarrollo educativo del municipio.

# EL CAMBIO



# 1. FORMULACIÓN DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE (PTFD)

Para la vigencia 2020-2023, el Municipio de Soacha propone la construcción del Plan Territorial de Formación Docente, a partir del balance de las estrategias llevadas a cabo en años anteriores para la formulación de políticas y planes de formación de educadores, considerando, además, la situación actual de la educación, afectada por la emergencia sanitaria que produjo la pandemia a causa del Covid 19.

En este sentido, el Plan Territorial constituye una herramienta de gestión de la Secretaría de Educación, que guarda coherencia con el Plan de Apoyo al Mejoramiento y el eje estratégico “Educación de calidad para avanzar hacia un futuro mejor”, contemplado en el Plan de Desarrollo Municipal, a partir del cual, se analiza el contexto de los educadores de Soacha y se plantean estrategias para contribuir a su desarrollo personal y profesional.

## 1.1 MARCO DE REFERENCIA

A continuación, se relaciona en la tabla 1, los referentes técnicos y la normatividad considerados para la construcción del Plan Territorial de Formación Docente:

REFERENTES TÉCNICOS	APORTE
Ministerio de Educación Nacional. (2021). <i>Recomendaciones para la formulación, la implementación y la evaluación de políticas locales de formación de educadores y Planes Territoriales de Formación Docente.</i>	Ruta de trabajo para formular políticas de formación de educadores y los criterios para la actualización de los Planes Territoriales de Formación Docente
Misión Internacional de Sabios. (2020). <i>Colombia hacia una sociedad del conocimiento. Reflexiones y propuestas (vol.I).</i> Misión de Sabios Colombia 2019.	Propuestas para la reestructuración del Sistema de Formación de Maestros
Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (Icfes). (2021). <i>Informe nacional de resultados (vol. II)</i>	El Estudio Internacional de Enseñanza y Aprendizaje (TALIS, Teaching and Learning International Survey) realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OCDE, indaga las prácticas de enseñanza y el entorno de aprendizaje en los establecimientos educativos. Aborda áreas como: políticas escolares que apoyan la efectividad docente; el desarrollo de los docentes en la profesión; docentes efectivos y enseñanza; atraer docentes hacia la profesión y conservación de los docentes en la profesión.
Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (Icfes). (2020). <i>Informe nacional de resultados: Encuesta Internacional de Enseñanza y Aprendizaje TALIS 2018</i>	
Ministerio de Educación Nacional. (2017). <i>Plan Nacional Decenal de Educación 2016-2026. El camino hacia la calidad y la equidad</i>	Planteamiento de lineamientos estratégicos - Cuarto desafío: La construcción de una política pública para la formación de educadores.





Ministerio de Educación Nacional. (2016). <i>Colombia, la mejor educada en el 2025. Líneas estratégicas de la política educativa del Ministerio de Educación Nacional</i>	Líneas estratégicas de la política educativa: Excelencia Docente (Becas Docentes, Programa Todos a Aprender y Acompañamiento Docente) y Política de Excelencia Docente.
Gobernación de Cundinamarca, Secretaría de Educación y Universidad Pedagógica Nacional. (2014). <i>Plan Decenal de Educación de Cundinamarca 2013-2022 "Por un territorio educado, pacífico e innovador"</i>	Eje 2: Formación y acompañamiento a directivos docentes y docentes, fundados en valores humanos y conocimiento. Este eje asume el reconocimiento del educador a partir del fortalecimiento de las condiciones de bienestar y dignificación de su labor; sitúa la relevancia de la formación en valores, la cultura y el sentido de pertenencia departamental; finalmente, abarca los requerimientos de la educación en contexto local-global, es decir, formación en gestión, liderazgo, bilingüismo y nuevas tecnologías de la información, entre otros.
Ministerio de Educación Nacional. (2013). <i>Sistema Colombiano de Formación de Educadores y Lineamientos de Política</i>	Referentes conceptuales del sistema de formación de educadores (inicial, en servicio y avanzada), articulados a partir de los ejes: pedagogía, investigación y evaluación.
Ministerio de Educación Nacional. (2011). <i>Guía: Construyendo el Plan Territorial de Formación Docente</i>	Orientaciones para la construcción del Plan Territorial de Formación Docente en sus tres fases: formulación, ejecución y evaluación. Además, presenta los lineamientos para la constitución y funcionamiento del Comité Territorial de Capacitación Docente.
REFERENTES NORMATIVOS	APORTE
Decreto N° 036 del 14 de abril de 2021	Deroga el decreto 323 del 10 de octubre de 2016, crea el Comité Territorial de Capacitación Docente y adopta disposiciones sobre su composición, actividades y reglamento.
Acuerdo N° 14 de 2020 del Concejo Municipal de Soacha	Se adopta y se aprueba el Plan de Desarrollo del Municipio de Soacha para la vigencia 2020-2023 "El Cambio Avanza". En el eje estratégico 2 se describen las metas relacionadas a una "Educación de calidad para avanzar hacia un futuro mejor"
Decreto 1236 del 15 de septiembre de 2020	Se adiciona el Capítulo 7 al Título 3 Parte 3 Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 – Único Reglamentario del Sector Educación- y se reglamenta la organización y el funcionamiento de las Escuelas Normales Superiores como instituciones educativas formadoras de docentes.
Ley 1955 del 25 de mayo de 2019	Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad" Plantea una política social moderna centrada en la familia, eficiente, de calidad y conectada a mercados, desde la línea: Educación de calidad para un futuro con oportunidades para todos
Decreto 1421 de 2017	Se reglamenta en el marco de la educación inclusiva la atención educativa a la población con discapacidad. Artículo 4°. <i>Modificación del artículo 2.3.3.5.1.4.3 del Decreto 1075 de 2015, el cual quedará así: "Artículo 2.3.3.5.1.4.3. Formación de docentes. Las entidades territoriales certificadas, en el marco de los planes territoriales de capacitación, orientarán y apoyarán los programas de formación</i>



	<p>permanente o en servicio de los docentes de los establecimientos educativos que atienden estudiantes con discapacidad o con capacidades o con talentos excepcionales, teniendo en cuenta los requerimientos pedagógicos de estas poblaciones, la regulación sobre educación inclusiva contenida en la Sección 2, Capítulo 5, Título 3, Parte 3, Libro 2 del presente decreto y los referentes curriculares que para estas poblaciones expida el Ministerio de Educación Nacional”.</p> <p>Artículo 2.3.3.5.2.3.1. <i>Gestión educativa y gestión escolar.</i> b) Responsabilidades de las secretarías de educación o la entidad que haga sus veces en las entidades territoriales certificadas. Numeral 8. Incluir en el plan territorial de formación docente, la formación en aspectos básicos para la atención educativa a estudiantes con discapacidad, de conformidad con lo previsto en la presente sección y, fortalecer este tema en los procesos de inducción y reinducción de los docentes y directivos docentes.</p>
<p>Directiva Ministerial N° 65 de noviembre de 2015. (MEN)</p>	<p>Orientaciones para el funcionamiento de los Comités Territoriales de Capacitación de Docentes y la organización de los programas de formación continua de educadores en servicio</p>
<p>Decreto 1075 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Educación</p>	<p>Libro 2. Régimen reglamentario del sector educativo. Parte 4. Reglamentación de la actividad laboral docente en el servicio educativo de los niveles de preescolar, básica y media. Título 2. Escalafón nacional docente. Capítulo 1. Inscripción y ascenso en el escalafón nacional docente. Sección 3 Programas de formación de educadores. (Compila el decreto 709 de 1996). Establece las orientaciones, los criterios y las reglas generales para la organización y el desarrollo de programas de formación de educadores, así como la composición y funciones del Comité de Capacitación de Docentes.</p> <p>Sección 2. Cátedra de estudios afrocolombianos. Artículo 2.3.3.4.2.9. <i>Formación Docente.</i> Las escuelas normales superiores y las instituciones de educación superior que posean una facultad de educación u otra unidad académica dedicada a la educación, tendrán en cuenta experiencias, contenidos y prácticas pedagógicas relacionadas con los estudios afrocolombianos, en el momento de elaborar los correspondientes currículos y planes de estudio, atendiendo los requisitos de creación y funcionamiento de sus respectivos programas académicos de formación de docentes. (<i>Decreto 1122 de 1998, artículo 9°</i>).</p> <p>Sección 5. Población desplazada por la violencia. Artículo 2.3.3.5.5.5. <i>Formación y actualización de docentes.</i> Las secretarías de educación a través de los comités departamentales y distritales de capacitación desarrollarán programas de formación y capacitación para los docentes que atienden población desplazada, en la forma y términos del Capítulo II del Título VI de la Ley 115 de 1994. (<i>Decreto 2562 de 2001, artículo 5°</i>).</p>





Resolución No. 6966 del 06 de agosto de 2010. (MEN)	Se modifican los artículos 3 y 6 de la Resolución 5443 de 2010 que define las características específicas de calidad de los programas de formación profesional en educación.
Resolución No. 5443 del 30 de junio de 2010. (MEN)	Se definen las características específicas de calidad de los programas de formación profesional en educación, en el marco de las condiciones de calidad.
Ley 1341 de 2009	Por la cual se definen principios y conceptos sobre la sociedad de la información y la organización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones –TIC–, se crea la Agencia Nacional de Espectro y se dictan otras disposiciones: Artículo 39. Articulación del plan de TIC
Ley 1014 de 2006, de fomento a la cultura del emprendimiento	Artículo 1. Definiciones, literal e. Formación para el emprendimiento. Artículo 13. Enseñanza obligatoria Artículo 14. Sistema de orientación y formación profesional Artículo 15. Formación de formadores
Decreto 250 de 2005	Por el cual se expide el Plan Nacional para la Atención Integral a la Población Desplazada por la Violencia y se dictan otras disposiciones. Artículo 2. Fuente de los recursos. 5.3.2.1 Afianzamiento de la atención social en salud, educación y bienestar de la familia. B. Atención en educación, numeral 5) Mejorar la calidad de la educación mediante el desarrollo de planes y programas de capacitación de docentes, para optimizar los procesos pedagógicos que respondan adecuadamente a las necesidades de formación de los beneficiarios.
Decreto-Ley 1278 de 2002	Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente: Artículo 38. Formación y capacitación docente
Ley 715 de 2001	Se dictan normas en materia de recursos y competencias para la prestación de servicios en educación y salud. En el artículo 7, se definen las competencias de los distritos y los municipios certificados.
Ley 115 de 1994 – Ley General de Educación	Artículo 4. Calidad y cubrimiento del servicio. Artículo 109. Finalidades de la formación de educadores. Artículo 110. Mejoramiento profesional Artículo 111. Profesionalización Artículo 112. Instituciones formadoras de educadores Artículo 113. Programas para la formación de educadores Artículo 114. Función asesora de las instituciones de formación de educadores
Constitución Política de Colombia de 1991	Artículo 68. (...) La enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica. La ley garantiza la profesionalización y dignificación de la actividad docente.
Decreto-Ley 2277 de 1979	Por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente: Capítulo VI. Capacitación. Artículo 56. Definición Artículo 57. Objetivos Artículo 58. Sistema Nacional de capacitación

Tabla 1. Referentes técnicos y normativos para la construcción del Plan Territorial de Formación Docente

Fuente: Elaboración propia



## 1.2 BALANCE DE LA FORMACIÓN DOCENTE EN SOACHA

En este apartado se sintetizan las principales líneas de política en materia de formación de educadores implementadas en el municipio en los planes territoriales de años anteriores.

CRITERIO	PERÍODO		
	2008-2011	2012-2015	2016-2019
<b>Existencia del PTFD</b>	No consolidado	Sí	No consolidado
<b>Necesidades de formación identificadas</b>	<p><b>Identificadas por la SEM y el CTCD:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 19 de las 21 Instituciones Educativas Oficiales presentan un nivel medio bajo en los resultados de las pruebas Saber.</li> <li>- Formación en las áreas de inglés, matemáticas y ciencias (resultados bajos en las pruebas Saber)</li> <li>- Formación en competencias ciudadanas y en convivencia.</li> <li>- Estrategias pedagógicas y de estilos de trabajo en el aula empleadas en las jornadas nocturnas.</li> <li>- Formación en atención a población con discapacidad</li> </ul> <p><b>Identificadas por los directivos y docentes, a través de una encuesta:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño de ambientes de aprendizaje</li> <li>- Formación para el fomento de las ciencias, la tecnología</li> <li>- Bilingüismo para la productividad</li> <li>- Educación para el respeto a la diversidad</li> <li>- Formación para la evaluación.</li> <li>- Formación en aceleración del aprendizaje.</li> </ul>	<p>Identificadas a través de diagnósticos realizados a directivos y docentes:</p> <p><b>Necesidades Pedagógicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación en una segunda lengua</li> <li>- Uso adecuado de medios y TICS</li> <li>- Formación en psicología</li> <li>- Didáctica de las disciplinas</li> <li>- Construcción del PEI</li> </ul> <p><b>Necesidades Disciplinarias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Metodologías para la innovación</li> <li>- Formulación de currículos</li> <li>- Conformación de redes de docentes</li> <li>- Estructuración de proyectos (transversales y productivos)</li> <li>- Atención de estudiantes con necesidades educativas especiales</li> <li>- Gestión educativa para directivos docentes.</li> </ul> <p><b>Necesidades Investigativas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Investigación educativa in-situ</li> <li>- Formación a docentes de comunidades étnicas para la construcción de currículos propios</li> <li>- Formación en competencias laborales y emprendimiento</li> <li>- Formación a docentes en modelos educativos flexibles</li> </ul>	<p>Reconoce las mismas necesidades del Plan Territorial del período anterior.</p>



CRITERIO	PERÍODO		
	2008-2011	2012-2015	2016-2019
		- Formación en competencias básicas para la organización de planes de estudios pertinentes.  <b>Necesidades Humanas:</b> - Formación en valores - Formación para la convivencia - Filosofía institucional - Formación en aspectos que vinculan gremialmente. - Lineamientos y estrategias de la gestión humana	
<b>Líneas de formación</b>	Sin información disponible	Programas de actualización para el mejoramiento de la gestión escolar.  Desarrollo de la investigación y la sistematización de experiencias  Uso adecuado de medios y tecnologías de la información y la comunicación  Formación en bilingüismo para docentes de inglés  Integrar Instituciones de Educación Superior, Escuela Normal Superior y Centros de Investigación en Educación al sistema municipal de formación docente  Formación en modelos educativos flexibles.	Reinducción de directivos y docentes para elevar el nivel de compromiso y motivación de los educadores con el municipio.  Se da continuidad a las líneas de formación del PTFD del período anterior.
<b>Proyectos y programas de formación realizados</b>	Programas de formación continua	Programas de formación avanzada: Maestrías en educación; Pedagogía; Evaluación y Aseguramiento de la Calidad; Enseñanza de las Ciencias Exactas y Naturales.  Programa de becas de Excelencia Docente MEN.  MEN (Colombia Aprende): Formación en cascada para docentes de inglés; Curso de	Programas de educación avanzada: Maestrías en Educación; Docencia; Desarrollo infantil; Enseñanza de las Ciencias Exactas y Naturales; Familia, educación y desarrollo.



CRITERIO	PERÍODO		
	2008-2011	2012-2015	2016-2019
		educación inclusiva; Curso de autoaprendizaje de la lengua de señas colombiana; Historia Hoy.  Año 2014: Implementación de la etapa I del fortalecimiento docente en el uso de TICS en procesos pedagógicos y acompañamiento en el uso pertinente de los contenidos digitales como estrategia de aprendizaje.	
<b>Inversión destinada para formación docente</b>	Sin información disponible	Rubro BMP20142575400056: "Aunar esfuerzos para la implementación del Plan Territorial de Formación Docente para la actualización y perfeccionamiento del ejercicio docente en las instituciones educativas oficiales del municipio de Soacha, Cundinamarca" Año 2014 \$290.000.000=  Convenio N° 2014-0340 Año 2014 \$200.000.000= (Del rubro BMP20142575400056) Adición 2015 \$58.200.000= Adición y prórroga 2016 \$41.800.000=	Fondo-Alianza 121913 Juntos Formando Ciudad. Convenio N° 2016-0433 SEM- ICETEX \$300.000.000=
<b>Número de educadores beneficiados en las temáticas priorizadas</b>	22: Aceleración del aprendizaje 31: Bilingüismo (Inmersión San Andrés Isla) 47: Orientación psicosocial 11: Método Geempa 19: Alfabetización digital ¡A que te cojo ratón! 58: Ambientes para el aprendizaje de la tecnología 198: Intel educar para el futuro 20: Uso de medios audiovisuales	Convenio N° 2014-0340 25 beneficiarios Graduados: 24 Cancelación: 1	Convenio N° 2016-0433 24 beneficiarios, Graduados: 18 Retirados: 1 Cancelación: 3 Pendientes por graduarse: 2  Convenio 1156 de 2017. Becas para la Excelencia Docente MEN Inscritos: 62 Graduados: 33 Por confirmar: 28 Cancelación: 1
<b>Número de IES o ENS que realizaron los procesos de formación</b>	Sin información disponible	<b>Convenio N° 2014-0340</b> IES: 6 Universidad de La Sabana Universidad de los Andes	<b>Convenio N° 2016-0433</b> IES: 6 Universidad Externado de Colombia



CRITERIO	PERÍODO		
	2008-2011	2012-2015	2016-2019
		Universidad Distrital Francisco José de Caldas Universidad Externado de Colombia Universidad Nacional de Colombia Universidad Pedagógica Nacional	Universidad de La Salle Universidad Nacional de Colombia Fundación Universitaria Monserrate Universidad de la Sabana Universidad Libre <b>Becas de Excelencia                      Docente</b> IES: 4 Universidad de los Andes Universidad Nacional de Colombia Universidad Santo Tomás Pontificia Universidad Javeriana
<b>Alianzas establecidas para la ejecución del PTFD</b>	El programa Transformemos, costeado con recursos de OEI y educación de adultos por el gobierno de España. Convenios entre la SEM y la Fundación San José y el programa CAFAM	Convenio N° 2014-0340 para la constitución de una alianza estratégica celebrada entre el Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior “Mariano Ospina Pérez” – ICETEX -y el Municipio de Soacha, Cundinamarca.	Convenio N° 2016-0433 entre el ICETEX y el municipio de Soacha para la cofinanciación de los costos de matrícula de 24 docentes nombrados en propiedad.  Convenio 1156 de 2017. Becas para la Excelencia Docente MEN
<b>Logros y avances en la ejecución del PTFD</b>	Sin información disponible	Docentes formados en programas de maestría.	Docentes formados en programas de maestría.
<b>Dificultades en la ejecución del PTFD</b>	Sin información disponible de la gestión y el seguimiento al PTFD	Sin información disponible de la gestión y el seguimiento al PTFD	Sin información disponible del seguimiento al PTFD

Tabla 2. Balance de la formación docente en Soacha

Fuente: Elaboración propia

En el anexo 1, se relaciona la lista de los 111 docentes beneficiarios de los programas de maestrías gestionados en los dos últimos planes territoriales de formación docente (2012 a 2019) y el estado de culminación del proceso.

EL CAMBIO





### 1.3 CONFORMACIÓN DEL COMITÉ TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE

A través del decreto municipal No. 036 del 14 de abril de 2021 (ver anexo 2) se formaliza la creación del Comité Territorial de Formación Docente, según lo estipulado en la directiva ministerial 65 de 2015 y el Decreto 1075 de 2015, artículo 2.4.2.1.3.5.1. *Comité de Capacitación de Docentes*. Teniendo en cuenta, su rol asesor de la Secretaría de Educación, su capacidad de gestión y de acción interinstitucional, se proyectaron las funciones del Comité en concordancia con el artículo 2.4.2.1.3.5.2. del decreto único reglamentario del sector educativo. Entre las acciones que adelantará el Comité, se propuso liderar las estrategias para la formulación participativa de la política local de formación de educadores.

### 1.4 CARACTERIZACIÓN DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES

Entre mayo y junio de 2021 se diseñó y aplicó una encuesta para conocer las principales características de los directivos docentes y docentes, así como para identificar sus intereses y necesidades de formación. La encuesta constó de 50 preguntas a través de las cuales se indagaron cinco aspectos: Datos sociodemográficos; Experiencia laboral relacionada al sector educativo; Formación académica; Producción académica y/o investigativa e intereses y necesidades de formación docente.

Se convocó a diligenciar la encuesta a los 2228 directivos docentes y docentes registrados en el sistema Humano, a fecha de corte del 31 de mayo de 2021. Se recopilaron 1904 registros válidos, correspondientes a un 85,4% de participación. En la Tabla 3, se relaciona el porcentaje de participación en cada una de las instituciones educativas oficiales del municipio.

COMUNA	INSTITUCIÓN EDUCATIVA OFICIAL	TOTAL DIRECTIVOS Y DOCENTES	RESPUESTAS	PARTICIPACIÓN
1	INSTITUCIÓN EDUCATIVA CIUDAD LATINA	74	67	91%
	INSTITUCIÓN EDUCATIVA COMPARTIR	135	56	41%
	INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUEVO COMPARTIR	104	83	80%
	INSTITUCIÓN EDUCATIVA PAZ Y ESPERANZA	34	34	100%
	INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA ANA	74	74	100%
2	INSTITUCIÓN EDUCATIVA GENERAL SANTANDER	141	125	89%
	INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADO DE SOACHA	122	114	93%
	INSTITUCIÓN EDUCATIVA LUIS HENRÍQUEZ	36	35	97%
3	INSTITUCIÓN EDUCATIVA CIUDAD VERDE	94	82	87%







COMUNA	INSTITUCIÓN EDUCATIVA OFICIAL	TOTAL DIRECTIVOS Y DOCENTES	RESPUESTAS	PARTICIPACIÓN
	INSTITUCIÓN EDUCATIVA CHILOÉ	90	84	93%
	INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA DESPENSA	77	67	87%
	INSTITUCIÓN EDUCATIVA LEÓN XIII	95	93	98%
	INSTITUCIÓN EDUCATIVA MANUELA BELTRÁN	81	66	81%
	INSTITUCIÓN EDUCATIVA SOACHA AVANZA LA UNIDAD	81	79	98%
4	INSTITUCIÓN EDUCATIVA BUENOS AIRES	86	84	98%
	INSTITUCIÓN EDUCATIVA CIUDELA SUCRE	87	80	92%
	INSTITUCIÓN EDUCATIVA GABRIEL GARCÍA MÁRQUEZ	48	48	100%
	INSTITUCIÓN EDUCATIVA CAZUCA	34	34	100%
	INSTITUCIÓN EDUCATIVA JULIO CÉSAR TURBAY AYALA	92	63	68%
	INSTITUCIÓN EDUCATIVA LUIS CARLOS GALÁN	55	55	100%
5	INSTITUCIÓN EDUCATIVA EL BOSQUE	98	74	76%
	INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN MATEO	120	97	81%
6	INSTITUCIÓN EDUCATIVA EDUARDO SANTOS	93	74	80%
	INSTITUCIÓN EDUCATIVA LAS VILLAS	121	102	84%
	INSTITUCIÓN EDUCATIVA RICAURTE	105	83	79%
Corregimientos 1 y 2	INSTITUCIÓN EDUCATIVA EUGENIO DÍAZ CASTRO	51	51	100%
<b>TOTAL</b>		<b>2228</b>	<b>1904</b>	<b>85%</b>

Tabla 3. Participación en la encuesta de caracterización, intereses y necesidades de formación docente

Fuente: Elaboración propia

A partir de los resultados de la encuesta se describen las características que identifican el perfil de directivos docentes y docentes del municipio. Asimismo, se consideró la base de datos del Sistema Humano con fecha de corte al 31 de julio de 2021 para contrastar los datos de algunas variables como edad, género, tipo de vinculación, escalafón, salario, área de desempeño y tiempo de servicio.

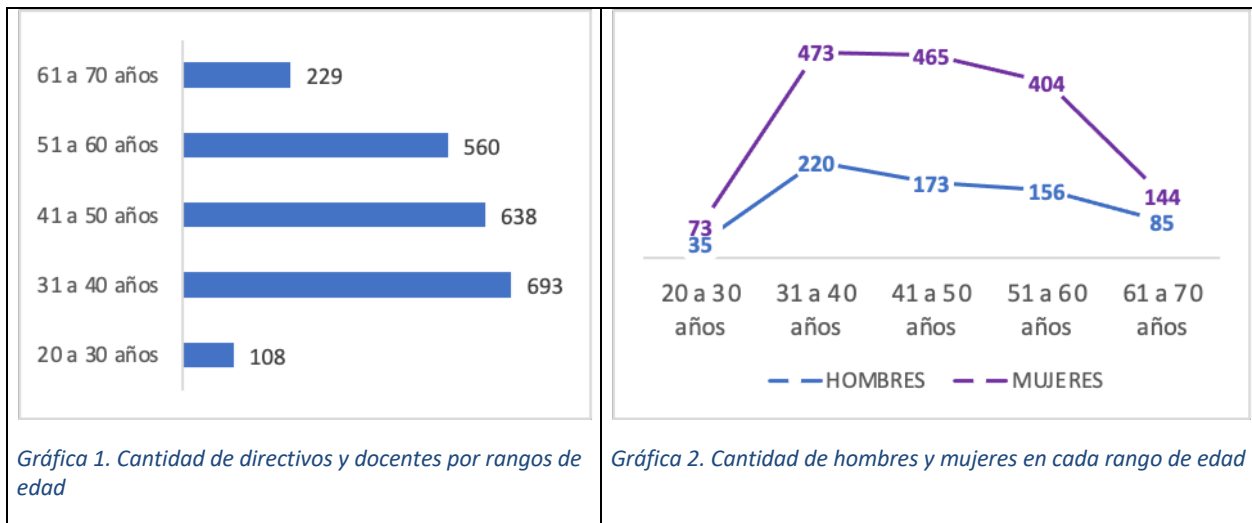
A continuación, se presentan las gráficas de resultados y la interpretación de cada uno de los aspectos indagados.

EL CAMBIO



1.4.1 Datos sociodemográficos

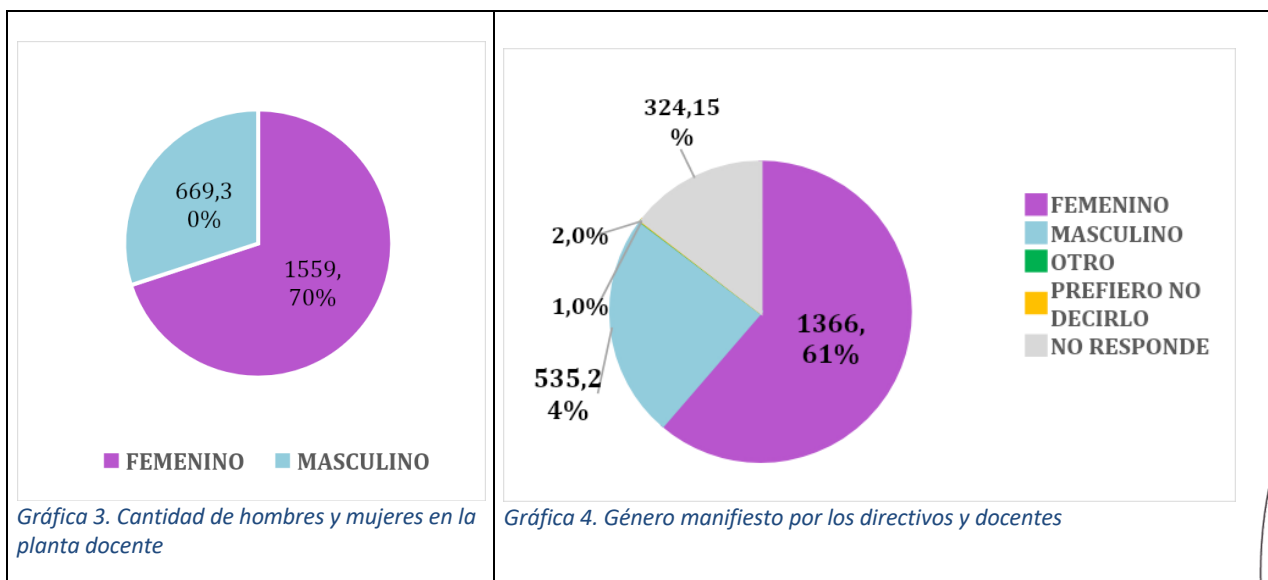
RANGO DE EDAD DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES



Según los datos del Sistema Humano la planta docente del municipio está conformada por 2228 educadores. De acuerdo a la gráfica 1, el 59,7% (1331) de la población de directivos y docentes tienen entre 31 y 50 años. La menor cantidad de docentes pertenece a grupos de jóvenes (hasta 30 años), correspondiente al 4,8% (108) y adultos mayores de 60 años, equivalente al 10,3% (229).

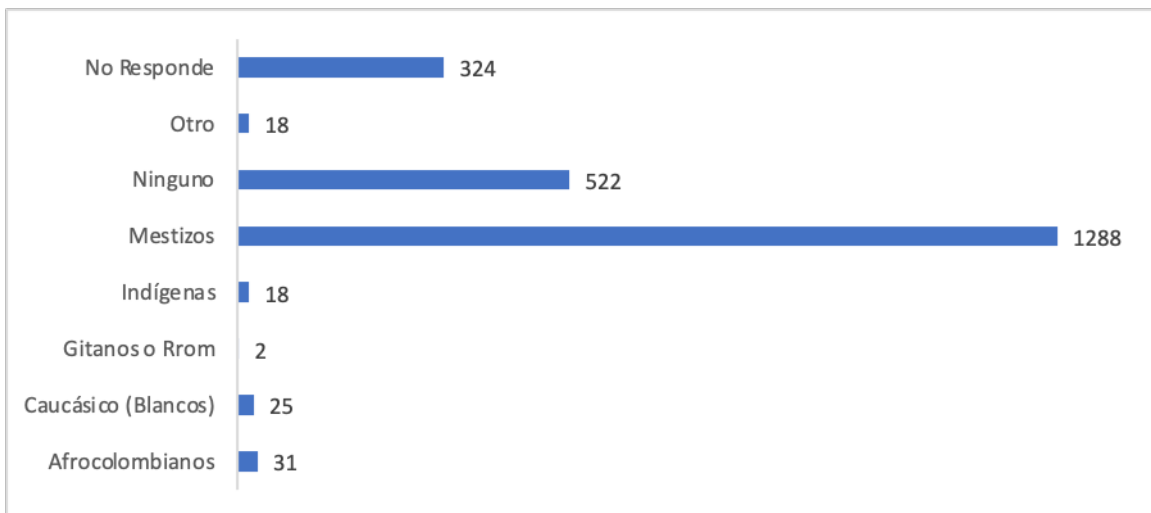
En la gráfica 2 se diferencia cómo está distribuida la población de educadores en cada rango de edad, entre hombres y mujeres.

GÉNERO



En el Sistema Humano se reporta que el 70% de la población corresponde a 1559 mujeres y el 30% son hombres, datos que se representan en la gráfica 3. En la encuesta realizada a directivos y docentes, se incluyen las categorías “otro” y “prefiero no decirlo”, en los que un porcentaje mínimo (0,1%) se identifica con otro género.

GRUPOS ÉTNICOS

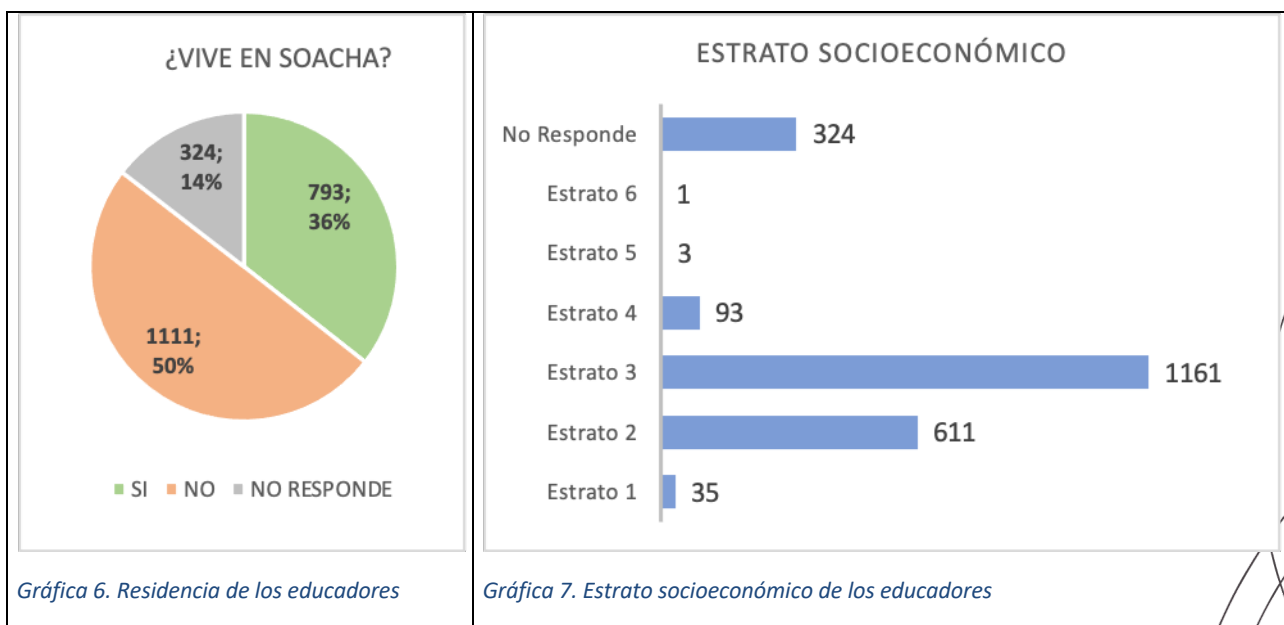


Gráfica 5. Distribución de la población de educadores según el grupo étnico manifestado

La población de directivos y docentes se identifica mayoritariamente como mestiza (57,8%). El 23,4% especificaron que no pertenecen a ningún grupo étnico. Un porcentaje menor de los educadores (0,8%) asocian a “grupo étnico” algunos atributos como “trigueño(a), cabeza de hogar, ciudadano, colombiano, común, normal, mayoritario, latina, costeño(a) o víctima”.

Los grupos de afrocolombianos, indígenas, gitanos y blancos representan un 3,4% de la población docente encuestada. Actualmente, el municipio no cuenta con establecimientos etnoeducativos, ni registra nombramientos de etnoeducadores.

CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS

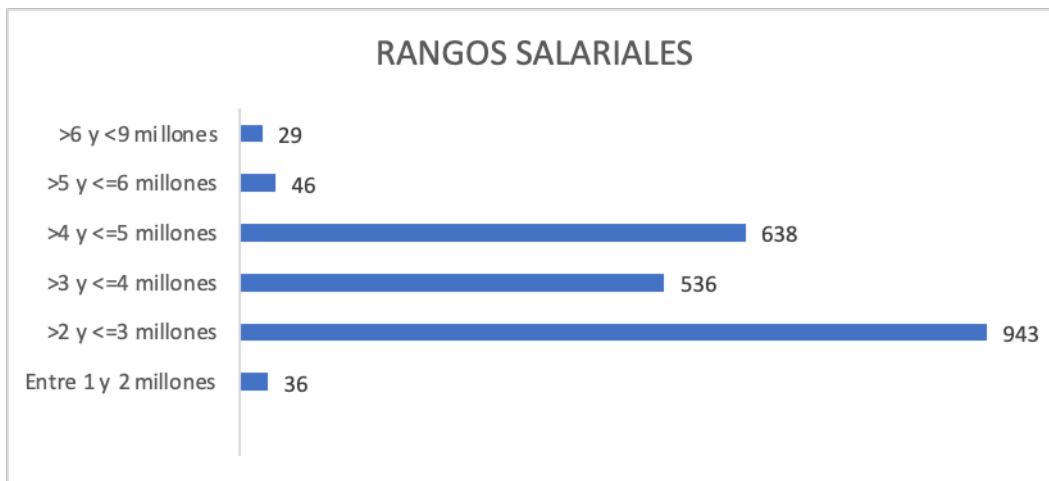


Gráfica 6. Residencia de los educadores

Gráfica 7. Estrato socioeconómico de los educadores

El 50% de los educadores no reside en el municipio y la mayoría de la población habita en una vivienda de estratos 3 y 2 correspondiente al 52% y al 27%, respectivamente.

**SALARIO DE LOS EDUCADORES**

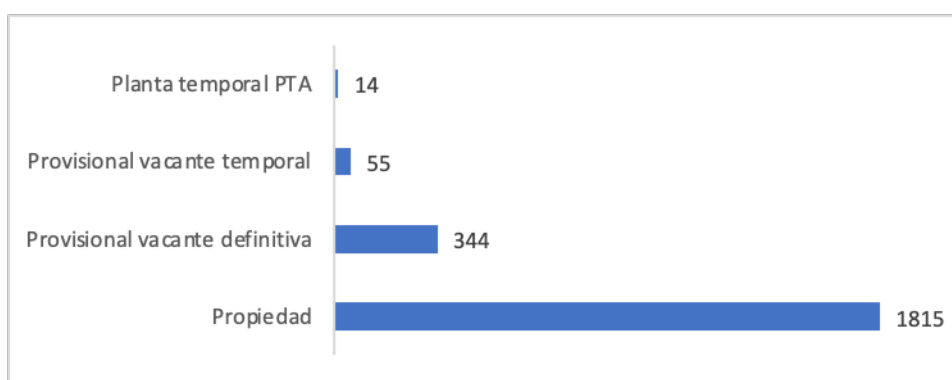


Gráfica 8. Rangos salariales de los educadores de Soacha

Según datos del Sistema Humano, el 44% del personal docente del municipio devenga salarios entre uno y tres millones de pesos mensuales, mientras que el 56% de los educadores tienen salarios mayores a 3 millones. A corte del año 2021, la menor asignación salarial de un docente corresponde a \$1.396.234= y la mayor a \$8.651.855=, dependiendo de su escalafón. En la gráfica 8 se presentan los rangos salariales de los educadores, siendo, el de mayor a dos millones y hasta 3 millones, el que agrupa a 943 docentes correspondientes al 42% del total de la planta, seguido por el rango entre 4 y 5 millones en el que se encuentran 638 educadores, equivalentes al 29% del personal.

**1.4.2 Experiencia laboral relacionada al sector educativo**

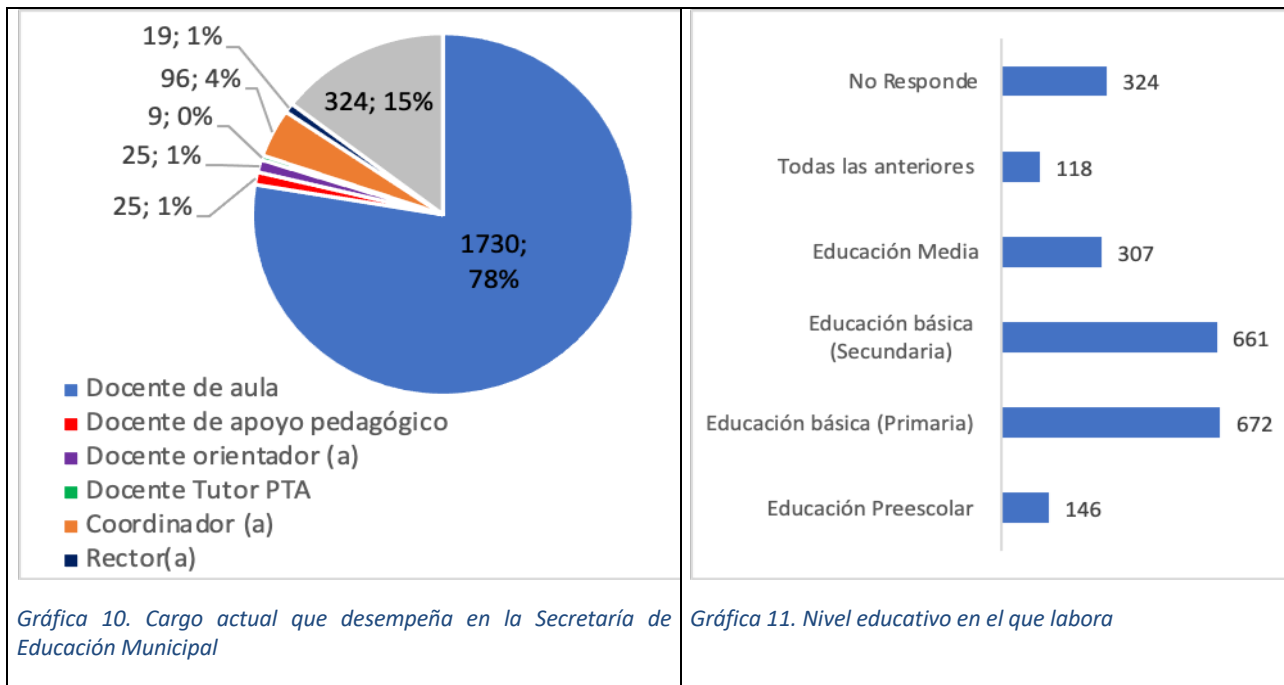
**TIPO DE VINCULACIÓN A LA SEM**



Gráfica 9. Tipo de vinculación de los educadores a la Secretaría de Educación Municipal

De acuerdo con los datos del Sistema Humano, el municipio cuenta con el 81% de educadores en propiedad, 18% son provisionales y el 1% pertenece a la planta temporal del PTA. Aunque no se relaciona en la gráfica 9, durante el 2021 se vincularon bajo la modalidad de contratistas 22 docentes de apoyo pedagógico para liderar los procesos de educación inclusiva en las instituciones oficiales.

**CARGO ACTUAL Y NIVEL EDUCATIVO EN EL QUE LABORA**



El 78% de la planta de educadores del municipio está constituida por docentes de aula y la mayor parte de los cargos se distribuye en los niveles de educación básica (primaria y secundaria).

Actualmente, la planta del municipio cuenta con 26 cargos de rector; 121 coordinadores; 26 orientadores escolares; 14 docentes tutores del Programa Todos a Aprender (PTA); 3 docentes de apoyo pedagógico y 2038 docentes de aula. La distribución del personal docente por cargos y niveles educativos que se muestra en las gráficas 10 y 11 varía, dependiendo de la dinámica de la planta de educadores.

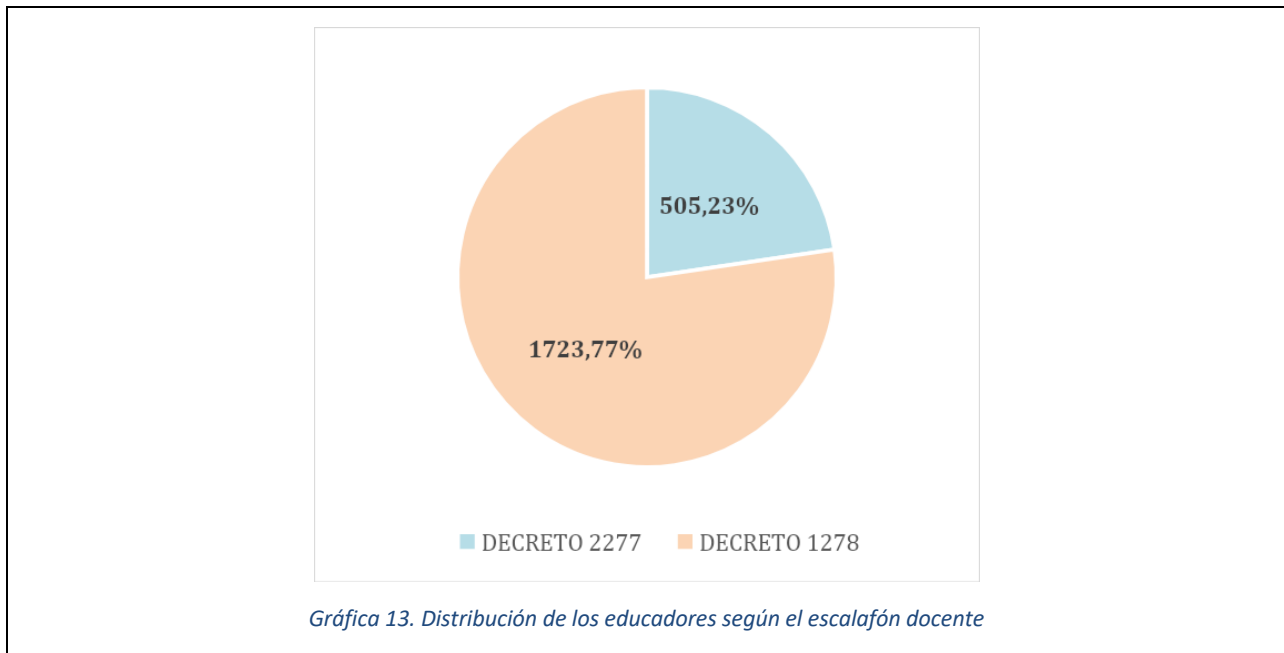
**DOCENTES DE AULA POR ÁREA**



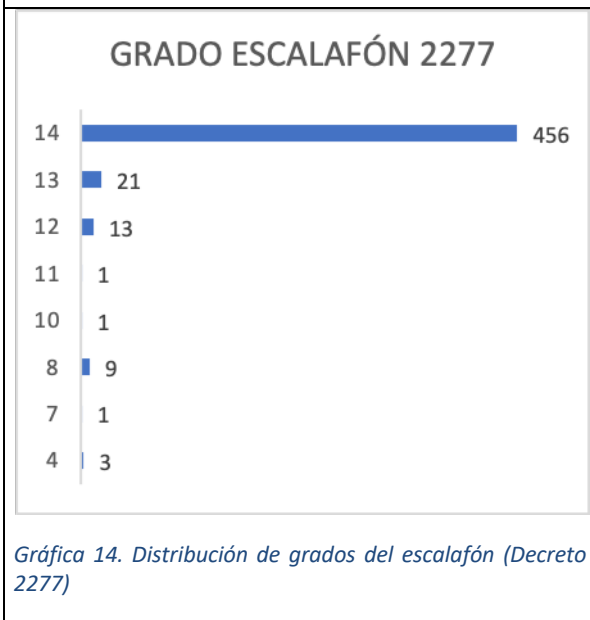
Gráfica 12. Distribución de docentes por áreas

Según los datos del Sistema Humano, la mayor parte de los docentes ejerce su cargo en el nivel de educación básica primaria. En la gráfica 12 se presenta la distribución de los docentes asignados a cada una de las áreas, según su nombramiento.

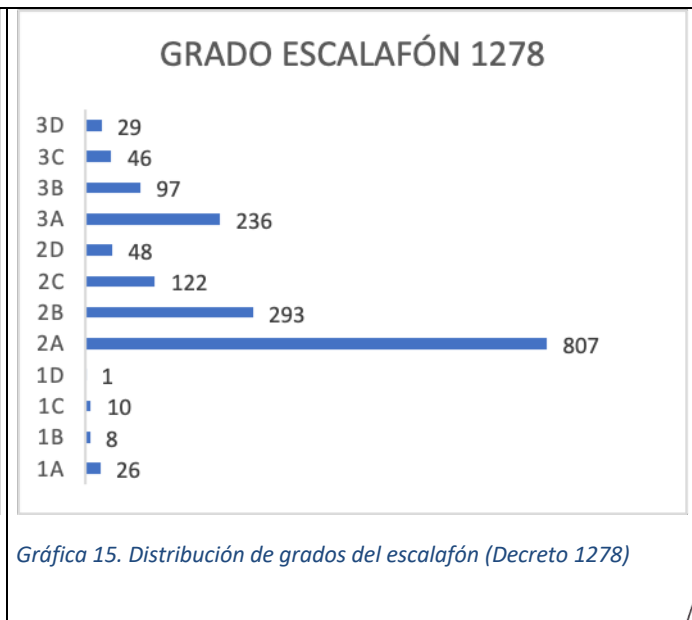
**ESCALAFÓN DOCENTE**



Gráfica 13. Distribución de los educadores según el escalafón docente



Gráfica 14. Distribución de grados del escalafón (Decreto 2277)



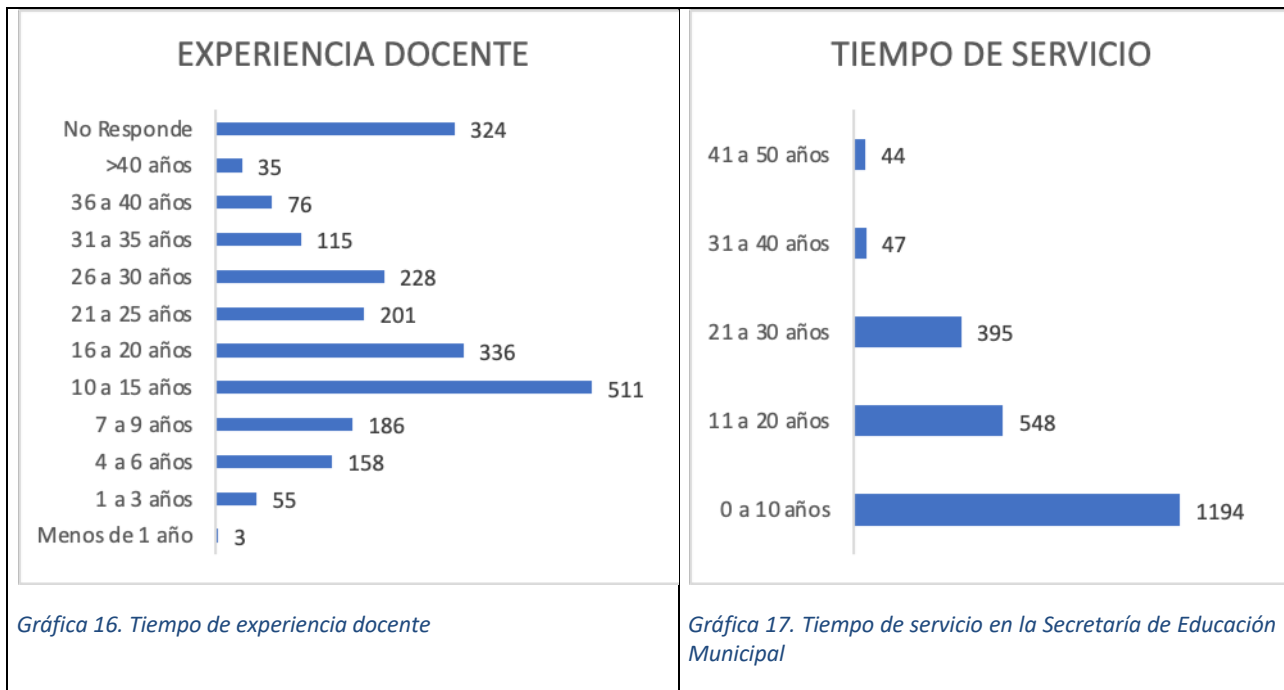
Gráfica 15. Distribución de grados del escalafón (Decreto 1278)

El 23% de los educadores de la planta del municipio están inscritos en el escalafón que rige el Decreto Ley 2277 de 1979. De estos 505 docentes, 456 se encuentran en el máximo grado del escalafón, como se muestra en la gráfica 14.

Por otra parte, el 77% de la población correspondiente a 1723 educadores, se rige por el Decreto Ley 1278 de 2002. En los grados 2A, 2B y 3A se encuentran la mayor parte de los docentes, según la distribución que se presenta en la gráfica 15.

EL CAMBIO

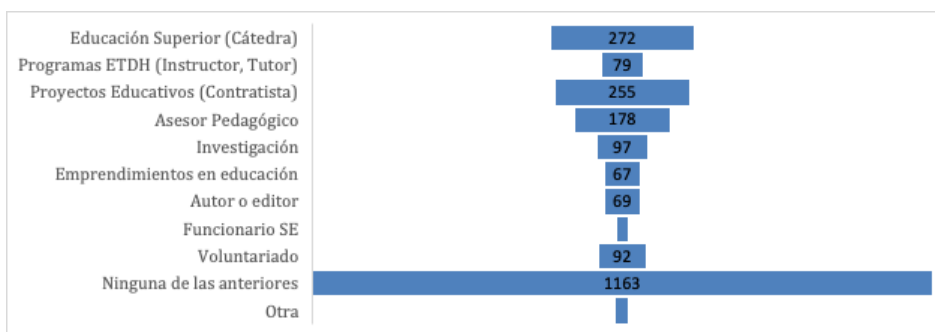
EXPERIENCIA LABORAL



Según la encuesta realizada se identifican dos grupos de docentes que manifiestan tener mayor experiencia: 511 educadores entre 10 y 15 años y 336 entre 16 y 20 años de experiencia, como se representa en la gráfica 16.

Por otra parte, acorde con los datos del Sistema Humano, se muestra en la gráfica 17, que 1194 educadores del municipio correspondiente al 53,6% llevan vinculados a la entidad entre 0 y 10 años, mientras que el 2% registra un tiempo de servicio entre 41 y 50 años.

OTRA EXPERIENCIA EN EL SECTOR EDUCATIVO

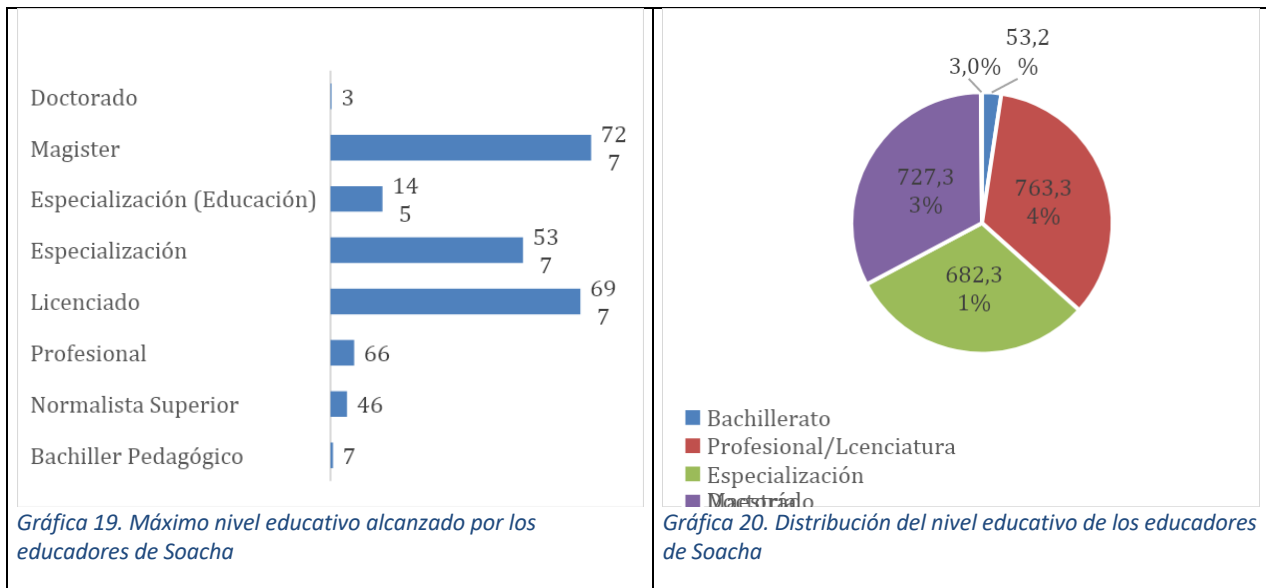


*Gráfica 18. Otra experiencia en el sector educativo*

En la encuesta realizada se preguntó en qué áreas o campos del sector educativo tiene experiencia, teniendo la posibilidad de seleccionar más de una respuesta, como se muestra en la gráfica 18. Las opciones de mayor frecuencia se relacionan con la experiencia laboral en educación superior (cátedra); participación en proyectos educativos; asesoría pedagógica e investigación, aunque solo el 12% de la población de educadores manifestó tener otro tipo de experiencia diferente a la de su cargo actual en la SEM.

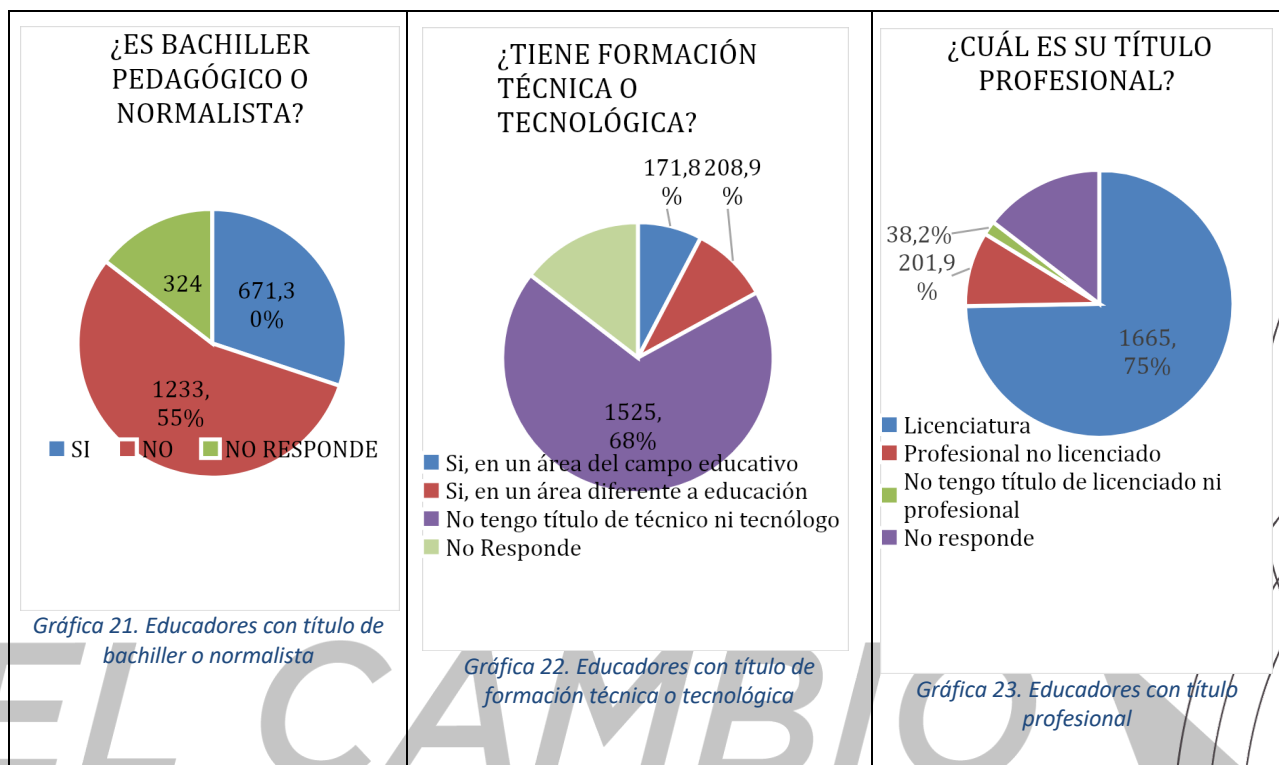
1.4.3 Formación académica

MÁXIMO NIVEL EDUCATIVO DE LOS DIRECTIVOS Y DOCENTES DEL MUNICIPIO



En las gráficas 19 y 20 se muestra el máximo título y nivel educativo que registran los directivos y docentes en el Sistema Humano, siendo la formación de pregrado (licenciado o profesional) la de mayor porcentaje (34%), seguida por los títulos de formación avanzada (33% maestría y 31% especialización). Mientras que el porcentaje más bajo corresponde a la formación en educación básica y media (2,4 % bachiller/normalista). Tan solo el 0,1% de los educadores cuenta con formación doctoral.

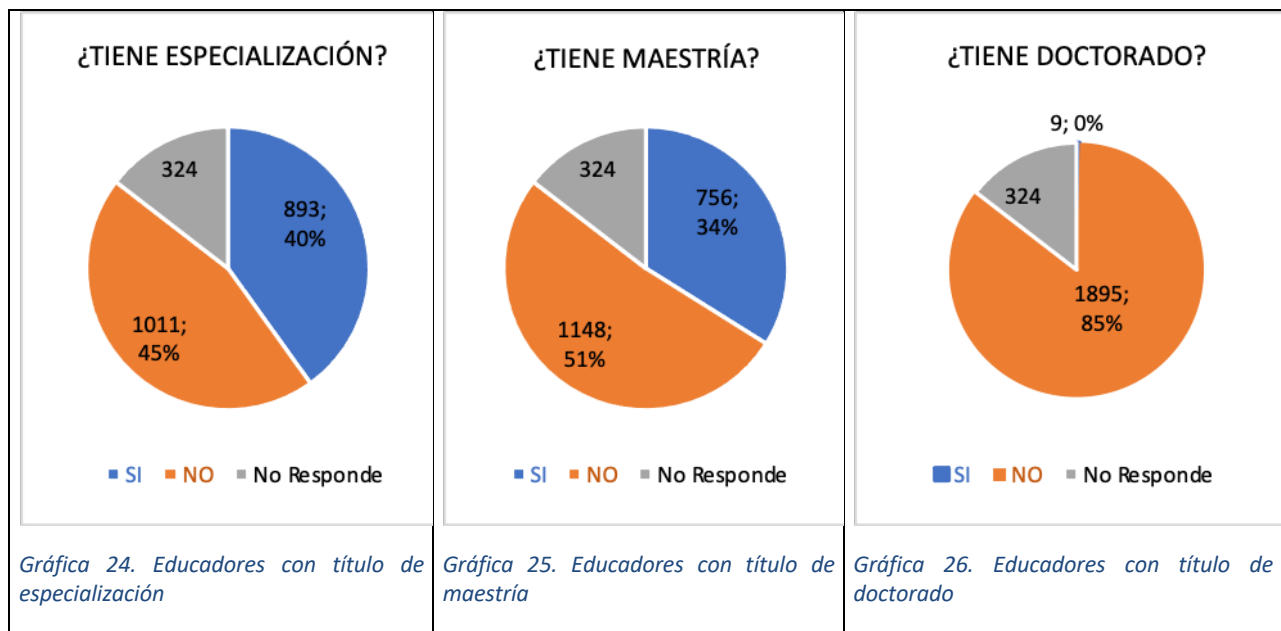
FORMACIÓN INICIAL





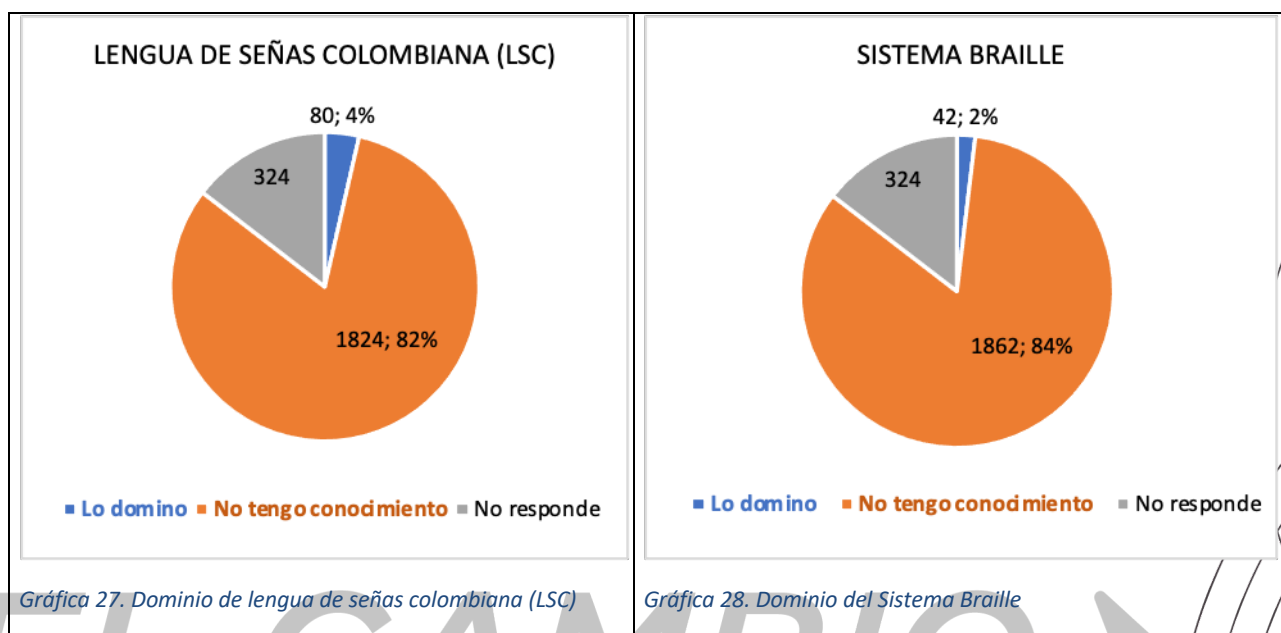
En las gráficas 21 y 22 se observa que el 30% de los educadores manifiestan tener un título de bachiller pedagógico o normalista, mientras que el 8% afirma tener formación técnica o tecnológica en un área del campo educativo. Según la gráfica 23, del total de los docentes, el 75% son licenciados, el 9% son profesionales en áreas diferentes a la educación y el 2% no tiene título de pregrado.

**FORMACIÓN AVANZADA**

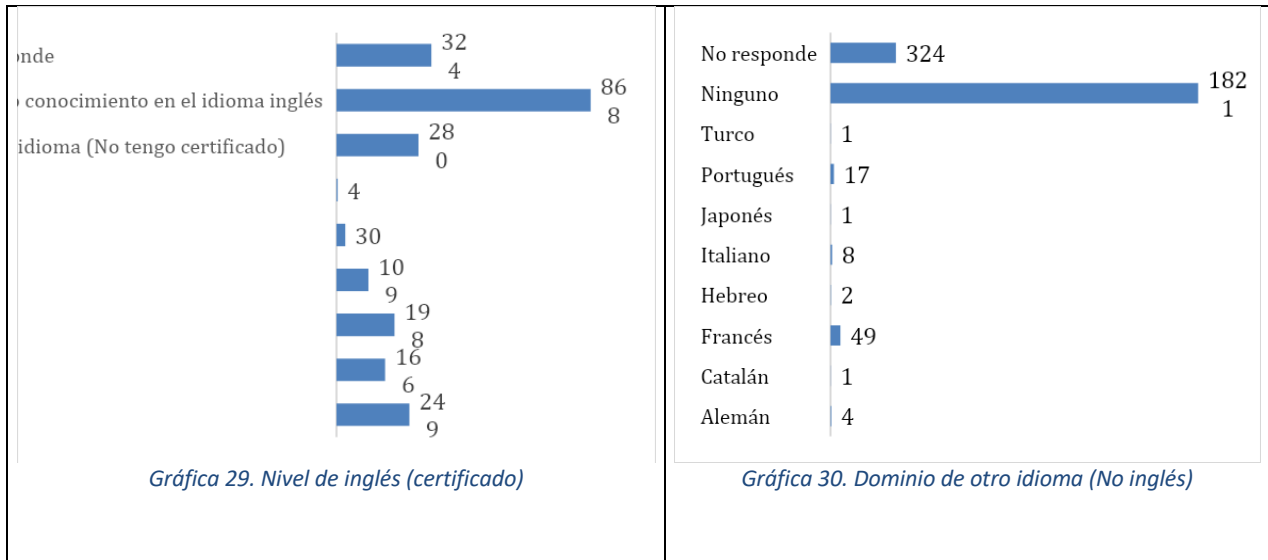


Con relación a los estudios pos graduales, en las gráficas 24, 25 y 26 se muestra que el 40% de los directivos y docentes manifiestan tener título de especialización, el 34% de maestría y el 0,1% de doctorado.

**CONOCIMIENTO DE OTROS LENGUAJES E IDIOMAS**



Respecto al conocimiento de otros lenguajes, el 4% de los educadores manifiestan tener dominio de la lengua de señas colombiana y tan solo el 2% afirma manejar el sistema Braille.



En cuanto al dominio del inglés, en la gráfica 29 se muestra que el 39% correspondiente a 868 docentes manifiestan que no tienen conocimientos en el idioma, mientras que el 12,6% dice hablar el idioma, aunque no lo tiene certificado. Entre los educadores que responden tener certificado el idioma, el 11,2% se clasifica en el nivel A1, el más bajo de acuerdo al marco común europeo de las lenguas. En la gráfica 30, se observa que menos del 2% de los docentes afirma manejar otro idioma, distinto al español y al inglés.

ESTUDIOS ACTUALES

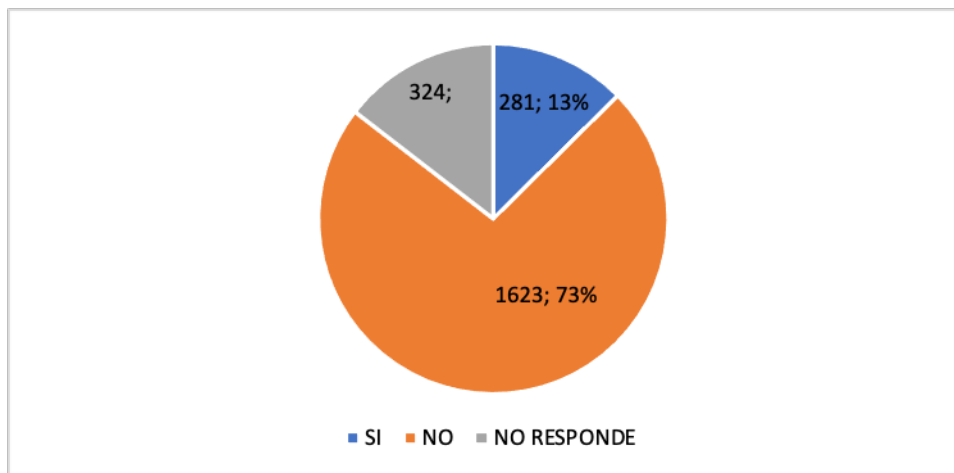


Gráfica 31. Tipo de formación que cursan actualmente los directivos y docentes

Al indagar a los educadores qué tipo de formación cursan actualmente, el 62,6% (1394) manifiesta no estar estudiando, mientras que el 13,8% dice adelantar estudios de formación avanzada: especialización (37), maestría (229) y doctorado (40). Menos del 1% realiza estudios de pregrado y el 8,3% cursa programas de educación continua, como se representa en la gráfica 31.

1.4.4 Producción académica y/o investigativa

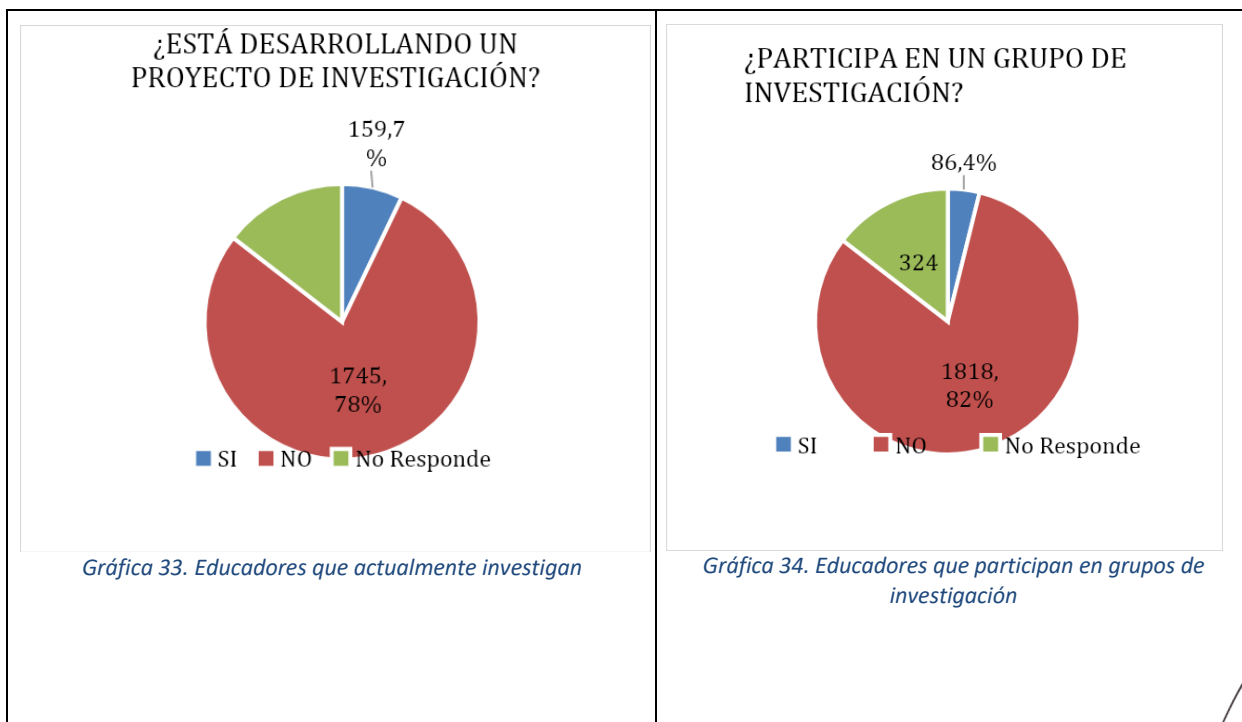
DESARROLLO DE EXPERIENCIAS PEDAGÓGICAS SIGNIFICATIVAS



Gráfica 32. Educadores que desarrollan experiencias pedagógicas significativas

El 13% de los directivos y docentes manifiestan estar desarrollando experiencias pedagógicas significativas, las cuales pueden ser divulgadas anualmente en el marco de las actividades del Foro Educativo Municipal.

PARTICIPACIÓN EN INVESTIGACIÓN

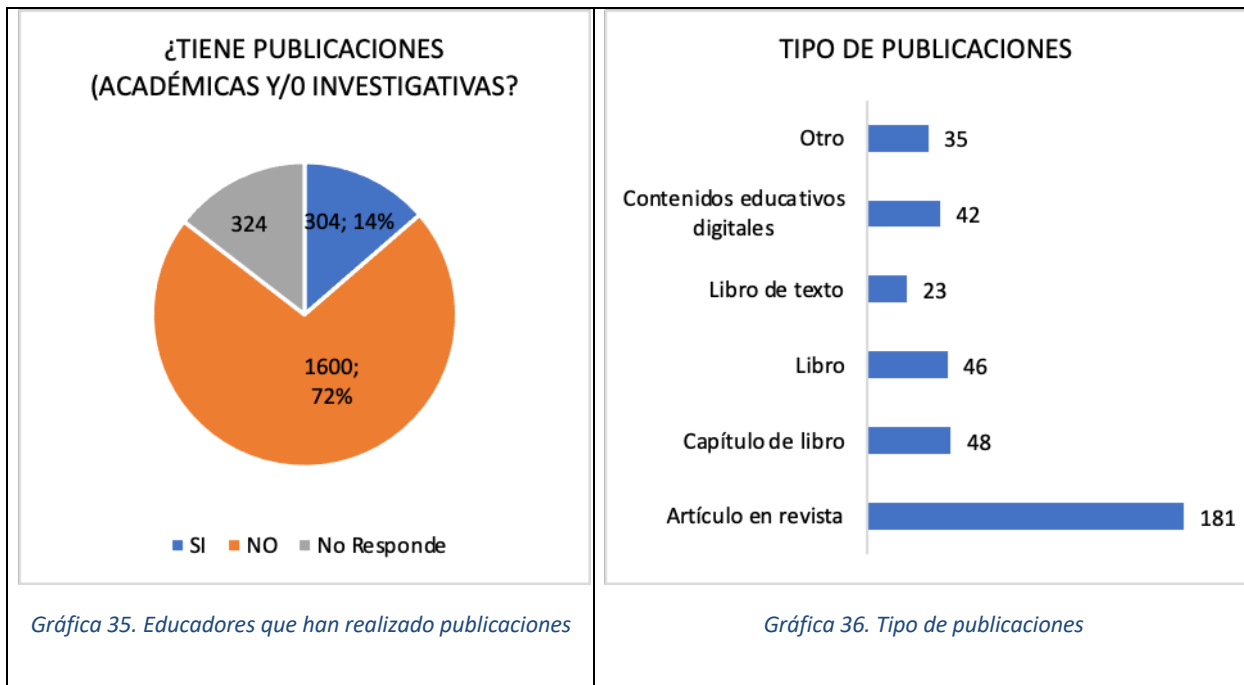


Gráfica 33. Educadores que actualmente investigan

Gráfica 34. Educadores que participan en grupos de investigación

De acuerdo a las gráficas 33 y 34, el 7% de los directivos y docentes desarrollan un proyecto de investigación y tan solo el 4% manifiesta ser integrante activo de un grupo de investigación.

PRODUCCIÓN ACADÉMICA Y/O INVESTIGATIVA



En la gráfica 35 se identifica que el 14% de los educadores han realizado una o más publicaciones, entre las cuales, la escritura de artículos es la producción académica más frecuente, según se muestra en la gráfica 36.

## 1.5 INTERESES Y NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

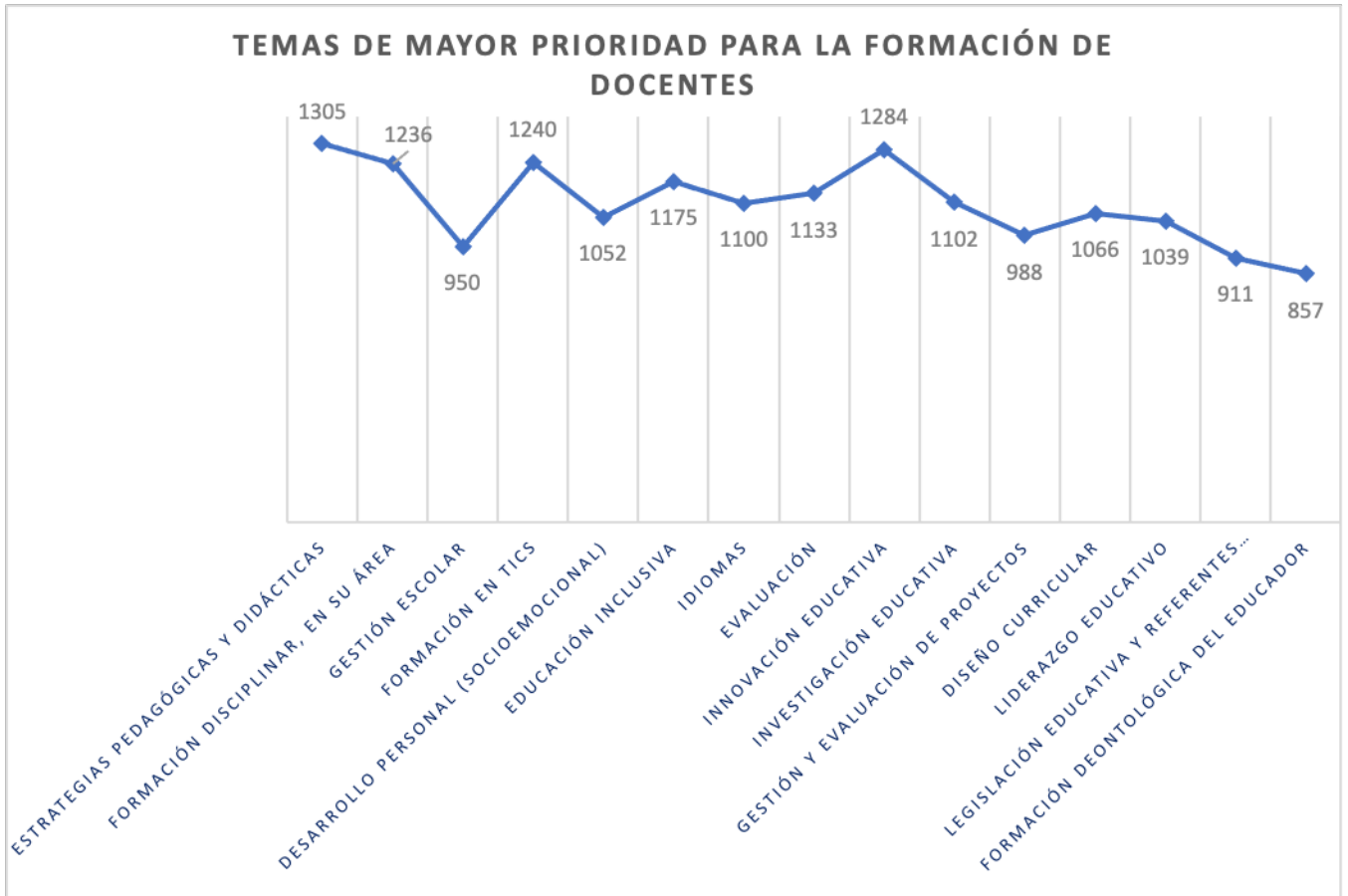
A continuación, se describen los principales intereses y necesidades de formación manifestados por los educadores en la encuesta realizada en la que participaron 114 directivos docentes (rectores y coordinadores), 1765 docentes de aula y 25 docentes orientadores.

Se presenta la información desagregada en tres grupos correspondientes a los cargos de: docentes, directivos docentes y docentes orientadores, con el fin de precisar sus aportes y expectativas frente a las líneas de acción del Plan Territorial de Formación Docente (PTFD).

### 1.5.1 Temas o ejes de formación prioritarios

Se solicitó a los participantes calificar la prioridad de cada uno de los quince ejes de formación, siendo 1 el de menor prioridad y 5 el de mayor prioridad, según sus intereses y necesidades. En las siguientes gráficas se consolidan los resultados, discriminados para cada grupo:

EL CAMBIO  
AVANZA

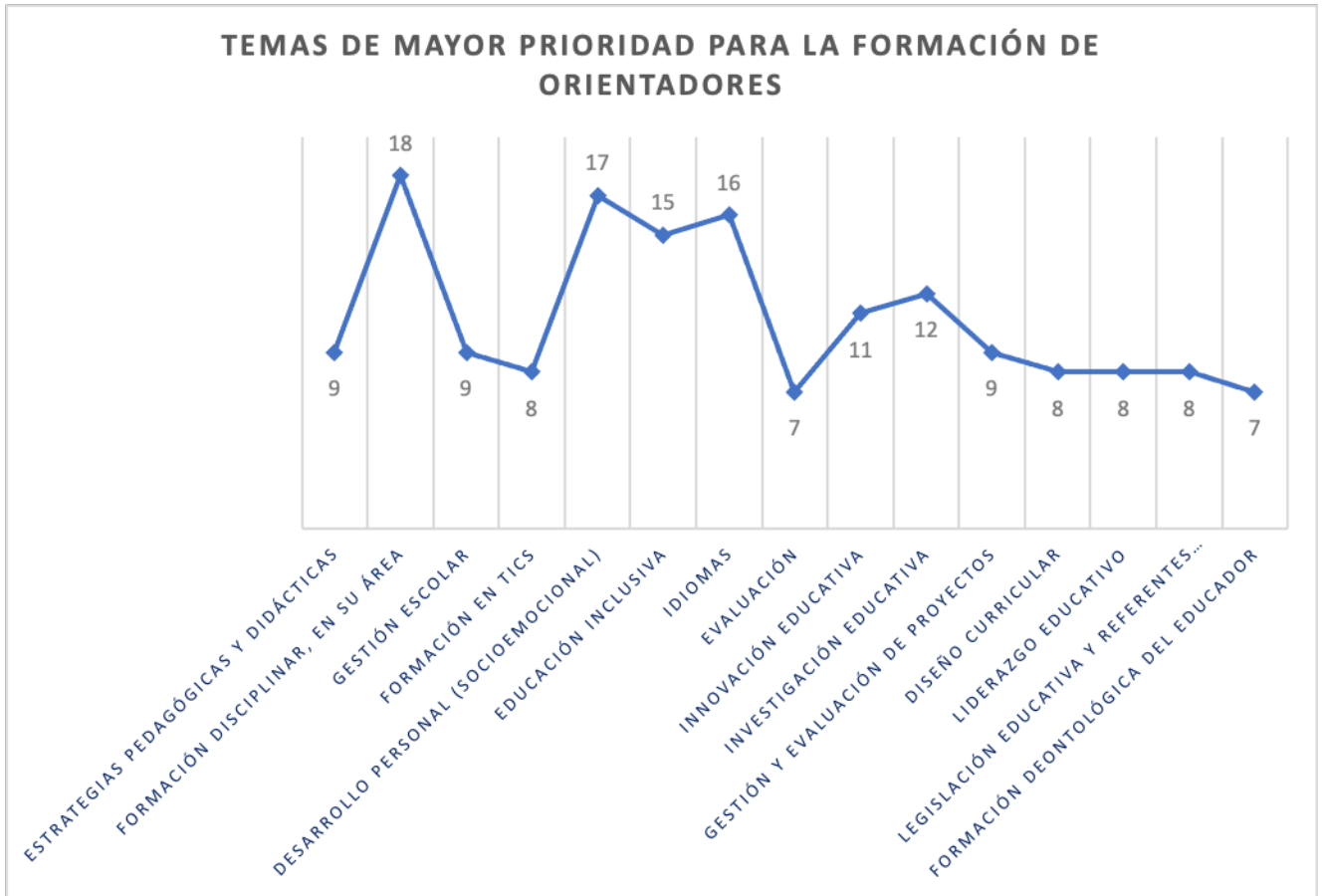


Gráfica 37. Temas prioritarios para la formación de docentes

Se identifican como temáticas de mayor prioridad para los docentes: las estrategias pedagógicas y didácticas; la innovación educativa; la formación en TICS y la formación disciplinar en sus áreas de conocimiento.

EL CAMBIO



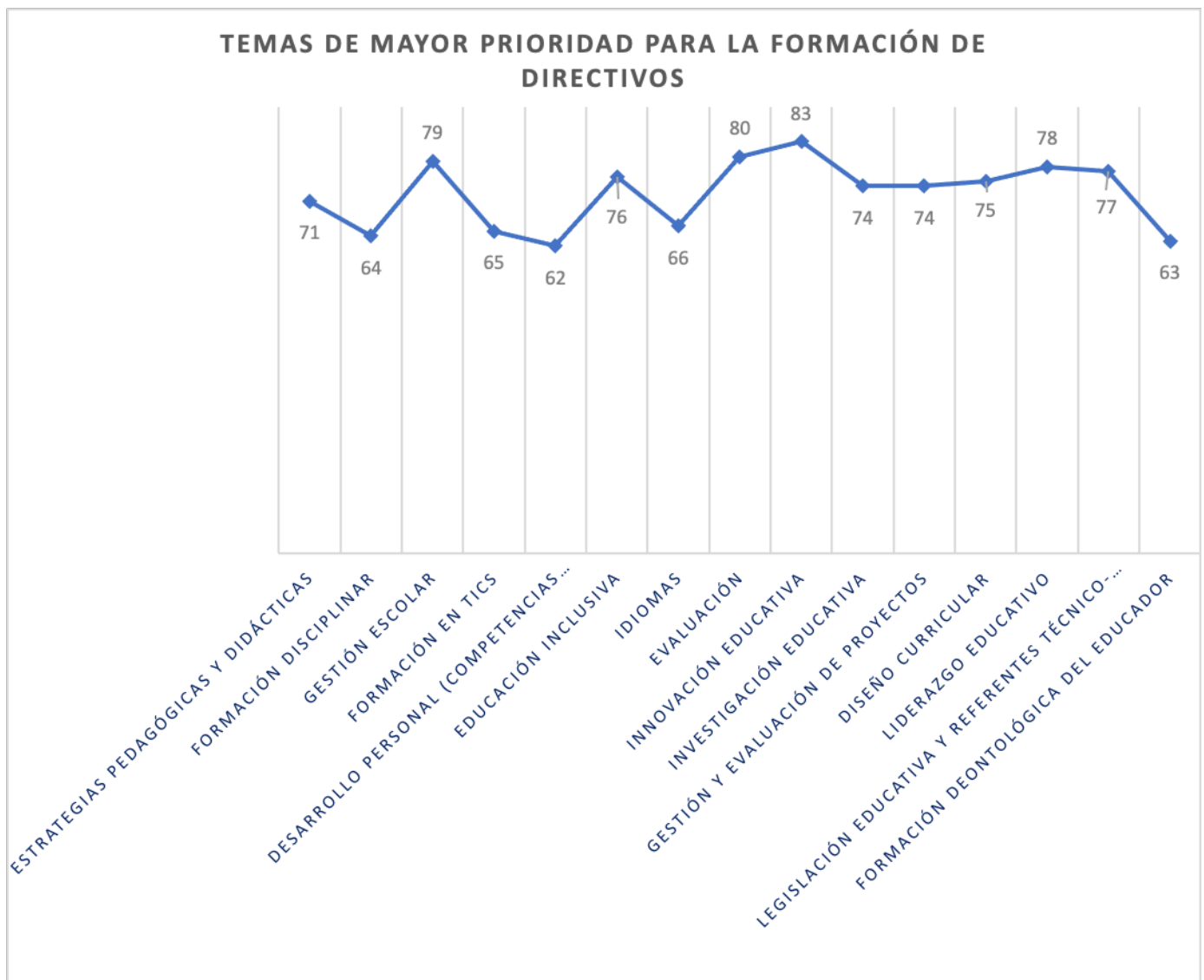


Gráfica 38. Temas prioritarios para la formación de orientadores escolares

Los docentes orientadores consideran la formación disciplinar en su área; el desarrollo personal (socioemocional); los idiomas y la educación inclusiva, como las temáticas de mayor prioridad para adelantar programas académicos y capacitaciones.

EL CAMBIO





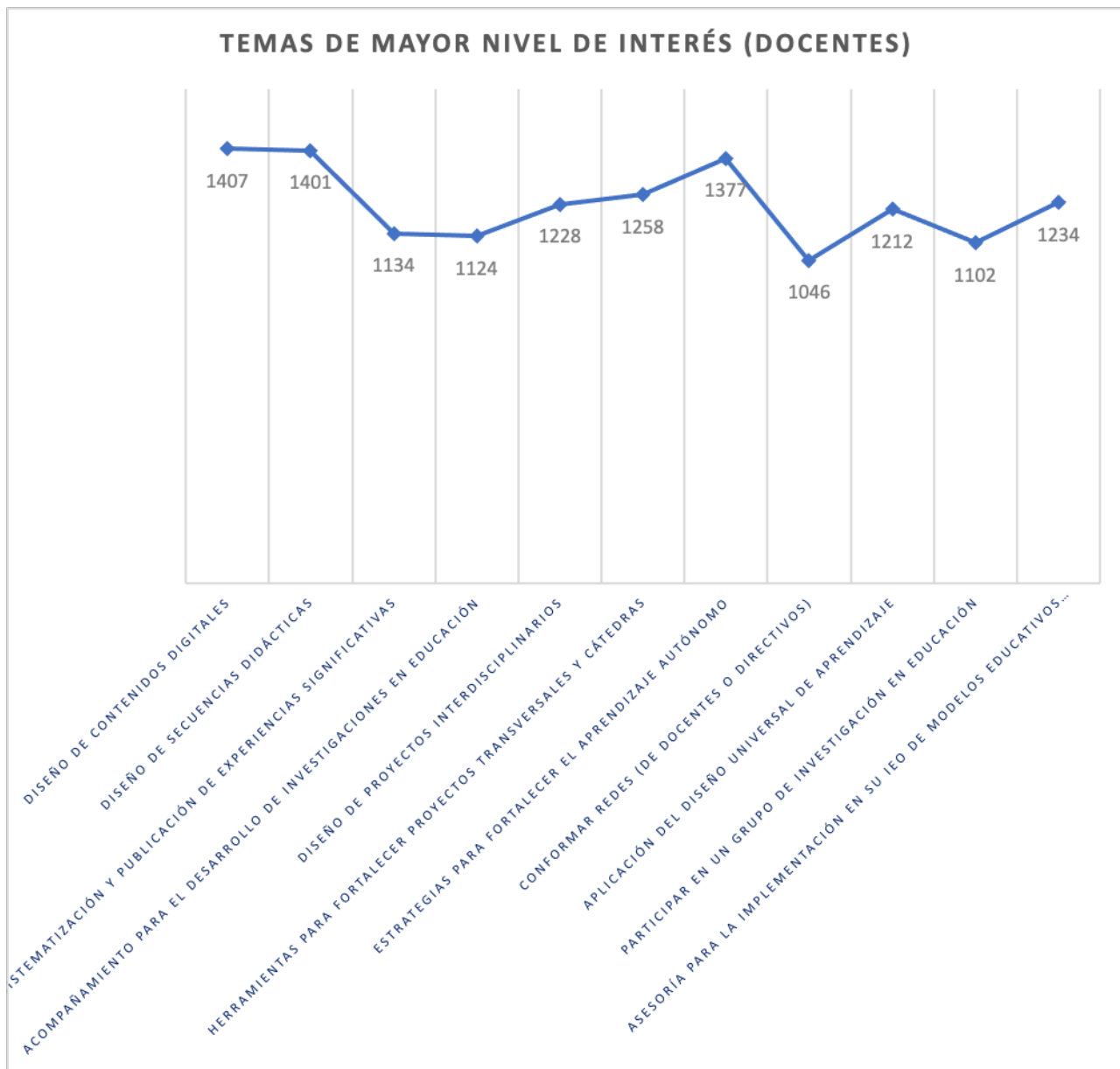
Gráfica 39. Temas prioritarios para la formación de directivos docentes

Para el grupo de coordinadores y rectores, los temas prioritarios para su formación son: la innovación educativa; la evaluación; la gestión escolar y el liderazgo directivo.

### 1.5.2 Nivel de interés en temáticas educativas

Se solicitó a los participantes marcar su nivel de interés según una escala que va de muy interesado a nada interesado, en cada una de las once temáticas identificadas en Planes Territoriales de Formación Docente de vigencias anteriores. Los resultados se agruparon por tipo de cargo, de la siguiente manera:

**EL CAMBIO**



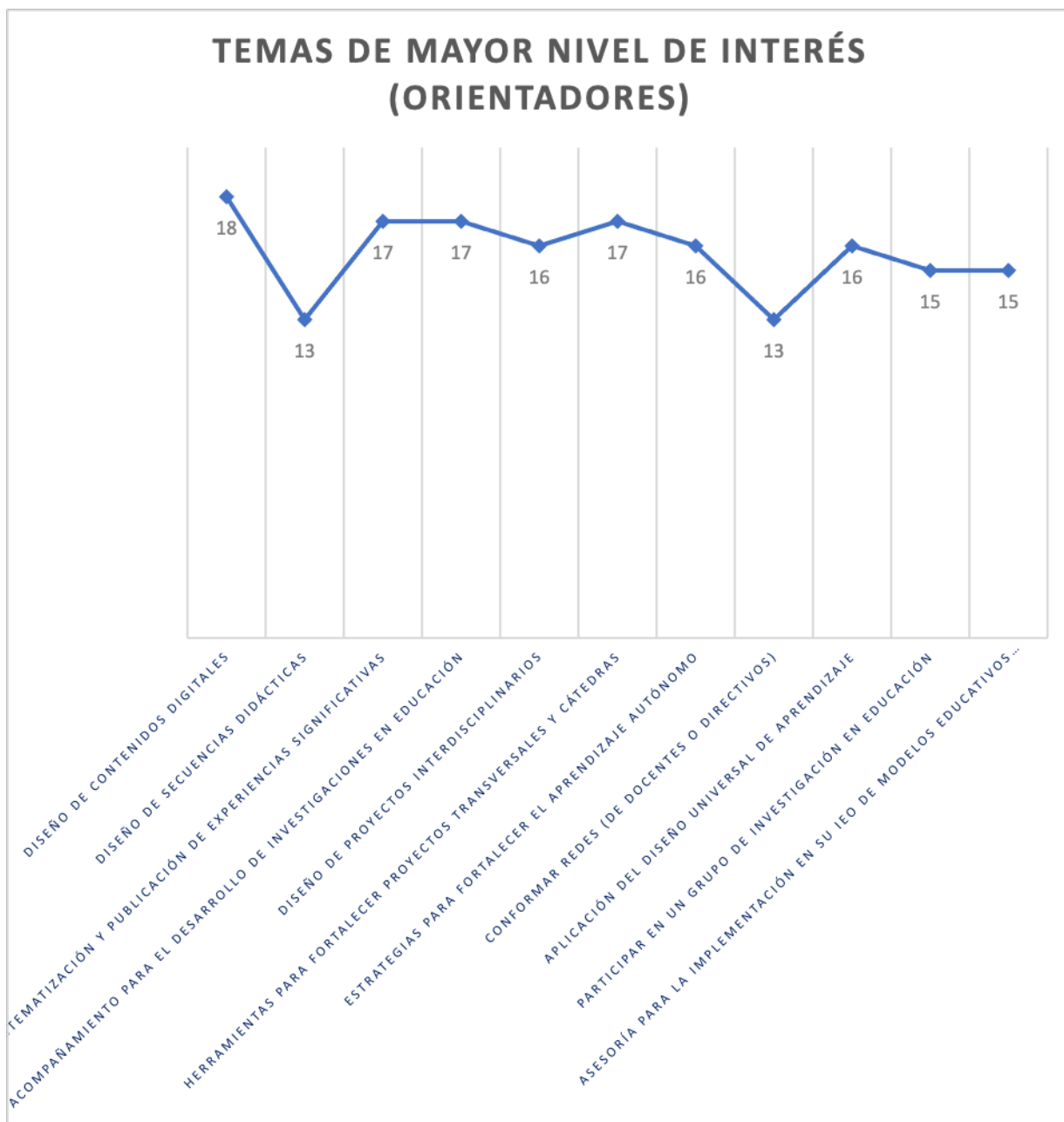
Gráfica 40. Temas de mayor interés para los docentes

Los docentes manifiestan mayor interés en el diseño de contenidos digitales; diseño de secuencias didácticas, estrategias para fortalecer el aprendizaje autónomo y asesoría para implementar en sus instituciones los modelos educativos flexibles.

# EL CAMBIO





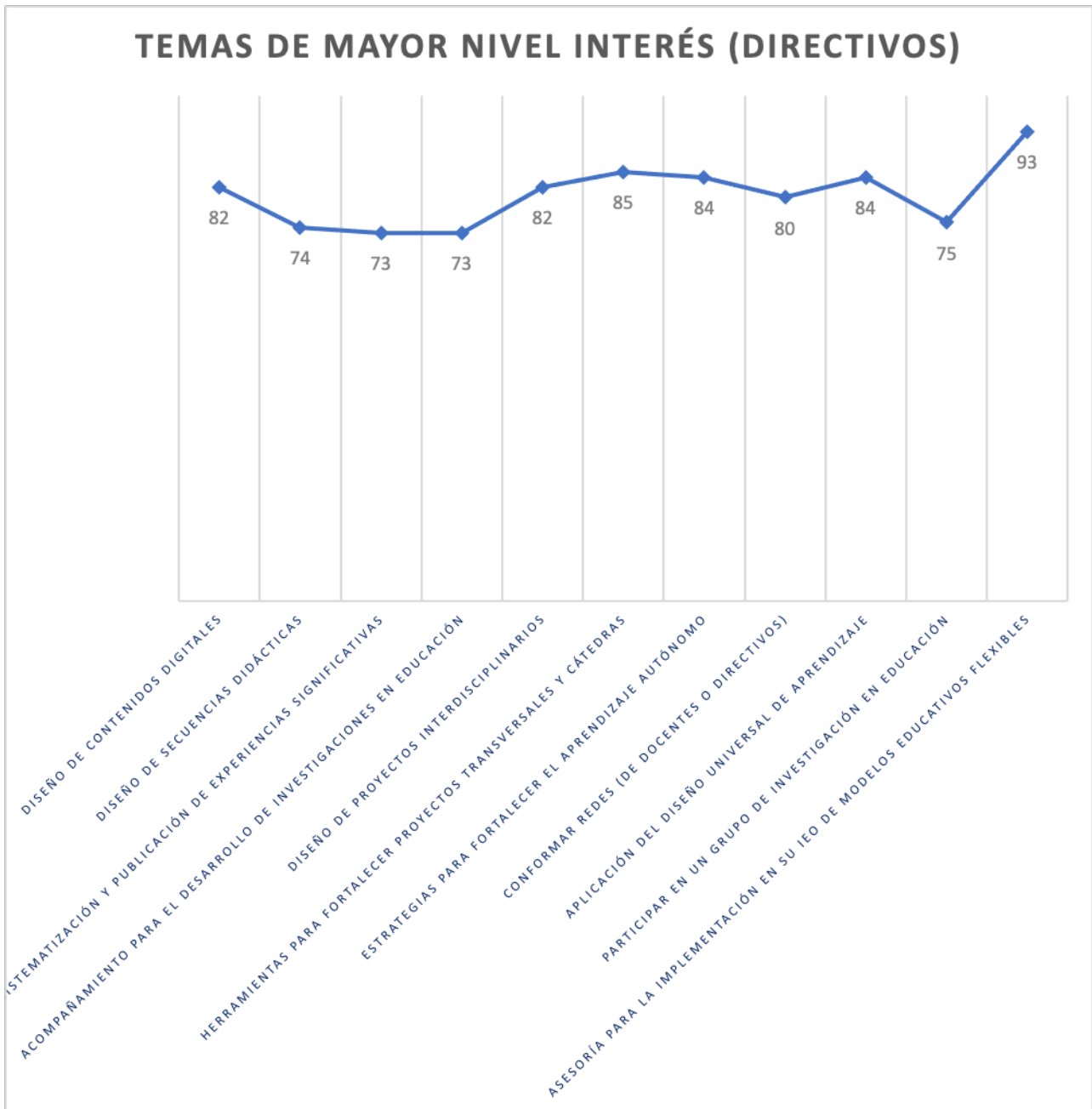


Gráfica 41. Temas de mayor interés para los orientadores escolares

Para los orientadores es homogéneo el mayor interés en nueve de las once temáticas propuestas. Coinciden con los docentes en el diseño de contenidos digitales como el tema de mayor interés.

# EL CAMBIO



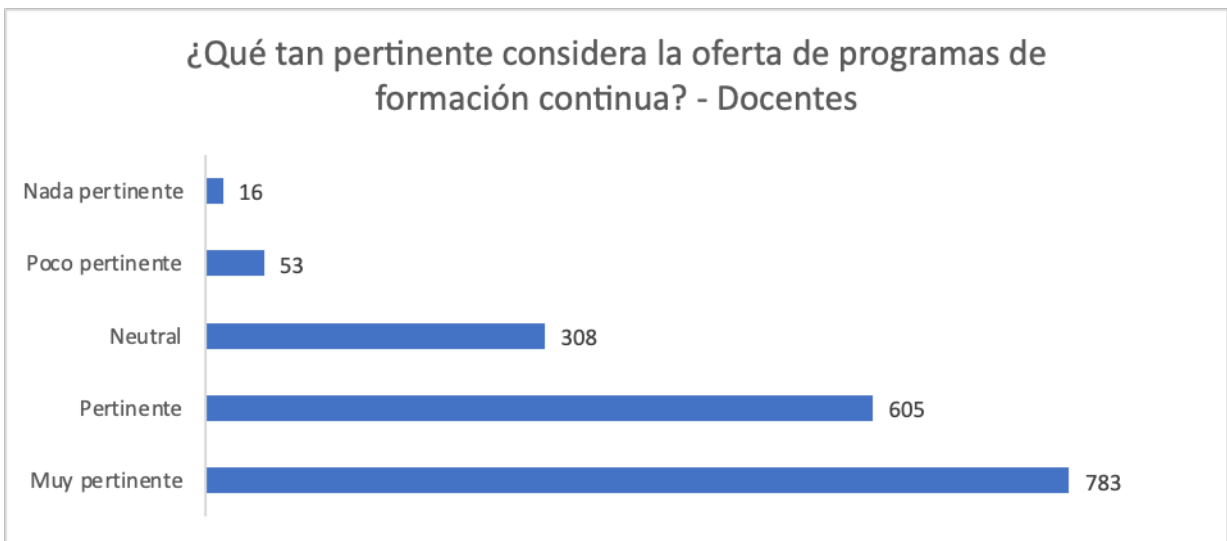


Gráfica 42. Temas de mayor interés para los directivos docentes

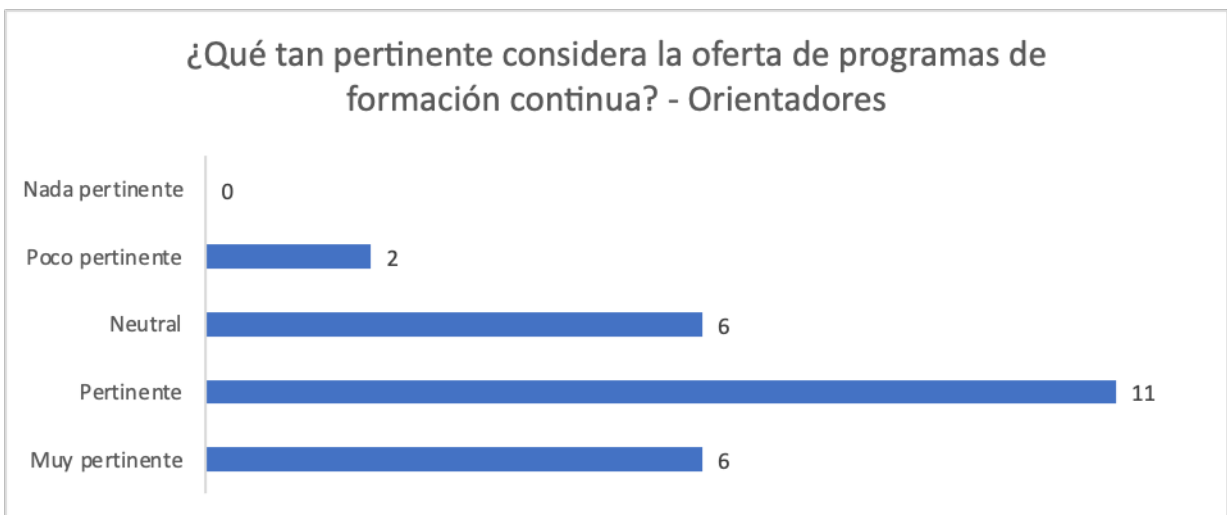
En el caso de los directivos, se identifica un mayor interés en la asesoría para implementar en sus instituciones los modelos educativos flexibles, seguido por las herramientas para fortalecer proyectos transversales; estrategias para favorecer el aprendizaje autónomo y aplicación del diseño universal para el aprendizaje.

### 1.5.3 Pertinencia de la formación continúa

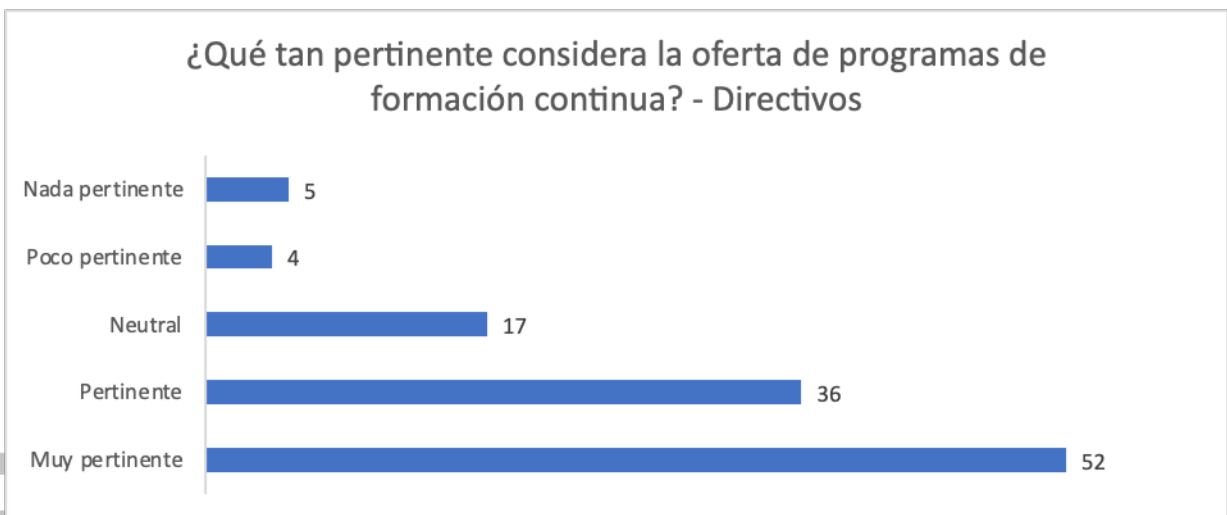
Se indagó, ¿Qué tan pertinente considera la oferta de programas de formación continua (cursos y diplomados) ?, entendiéndose por pertinente “adecuado a sus necesidades y oportuno frente a la coyuntura educativa”



Gráfica 43. Pertinencia de la oferta de formación continua (Docentes)



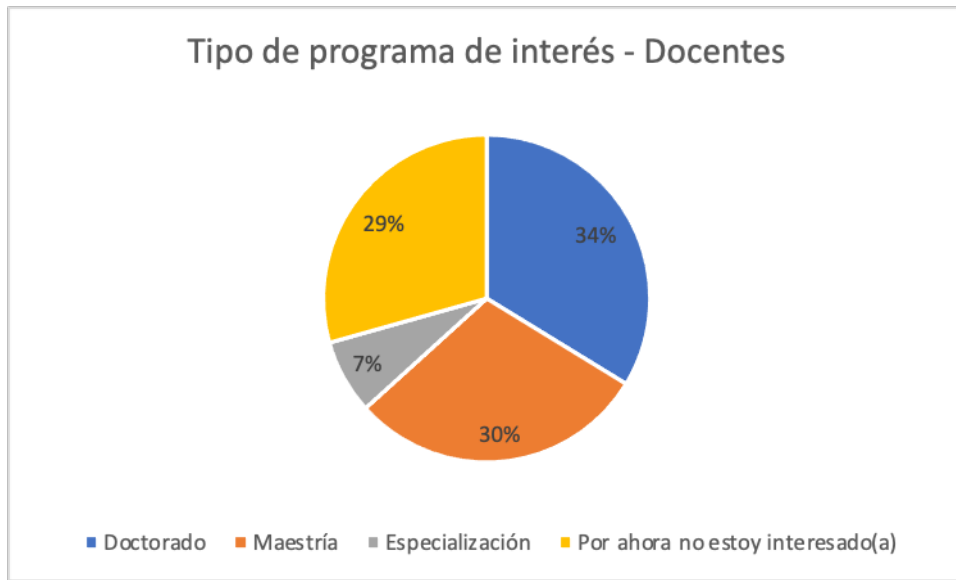
Gráfica 44. Pertinencia de la oferta de formación continua (Orientadores escolares)



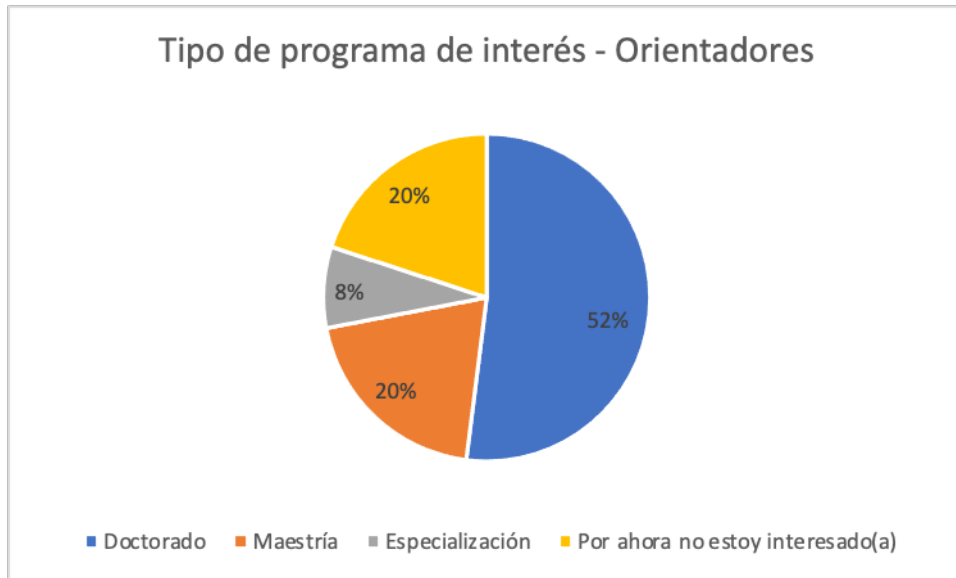
Gráfica 45. Pertinencia de la oferta de formación continua (Directivos Docentes)

### 1.5.4 Interés en programas de formación avanzada

Se preguntó, ¿En qué tipo de programa de formación avanzada le interesaría iniciar estudios en los próximos dos años?

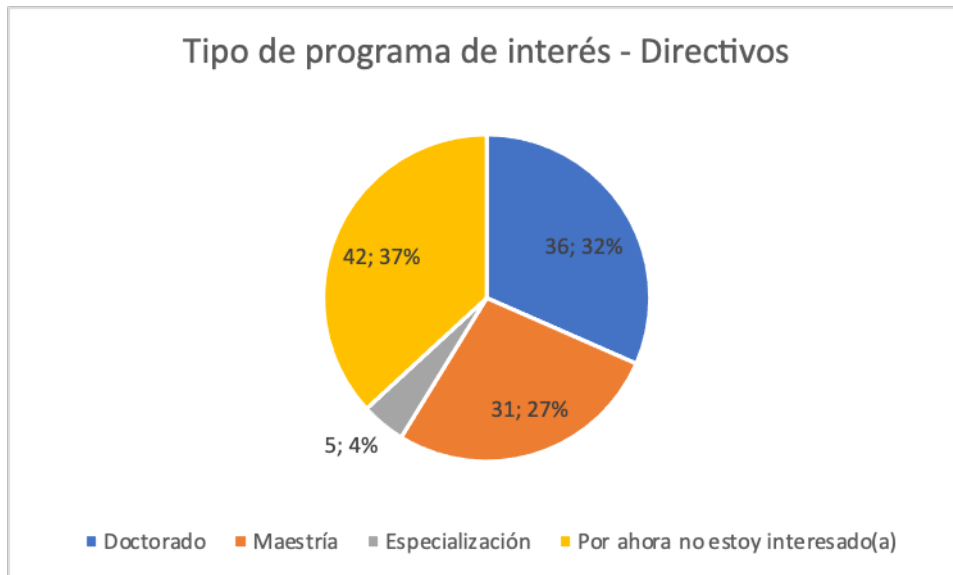


Gráfica 46. Tipo de programa de interés (Docentes)



Gráfica 47. Tipo de programa de interés (Orientadores escolares)

# EL CAMBIO



Gráfica 48. Tipo de programa de interés (Directivos Docentes)

### 1.5.5 Necesidades de formación

Se solicitó a los educadores que explicaran de manera concreta, cuál es la principal necesidad de formación para el mejoramiento de su desempeño como docente o directivo. Las respuestas abiertas se revisaron, se agruparon por categorías y se contabilizó su frecuencia. A continuación, se presentan los resultados para cada grupo:



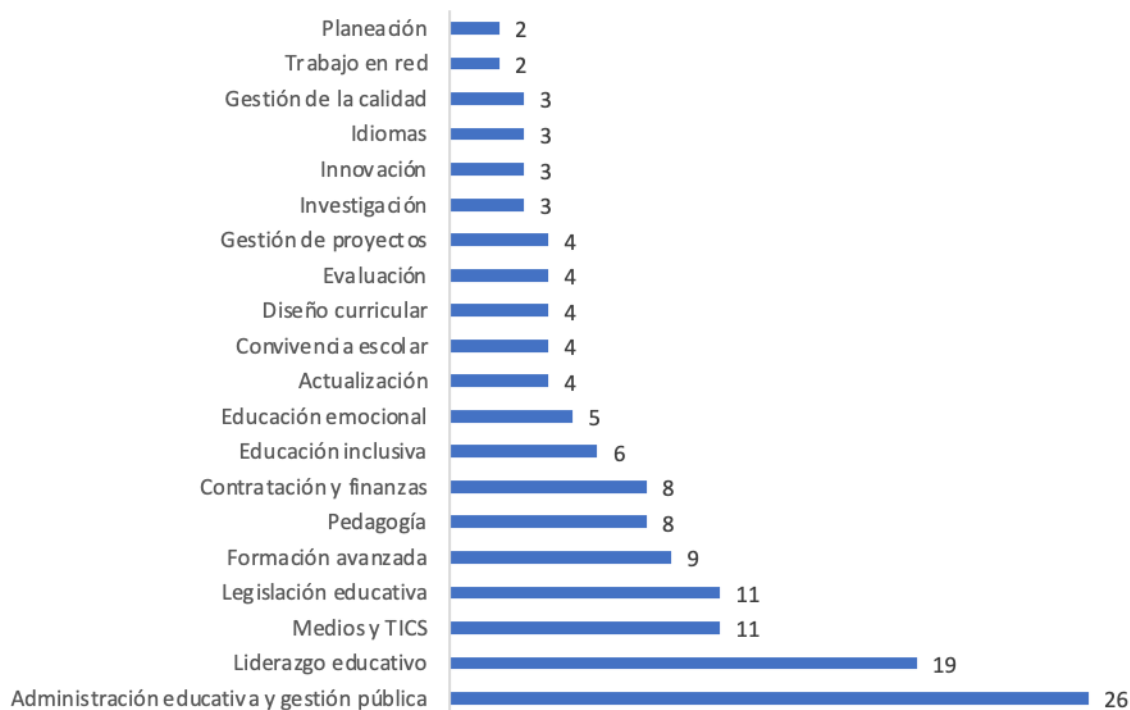
Gráfica 49. Necesidades de formación manifestadas por los docentes

### Necesidades de formación: Docentes Orientadores



Gráfica 50. Necesidades de formación manifestadas por los orientadores escolares

### Necesidades de formación: Directivos Docentes

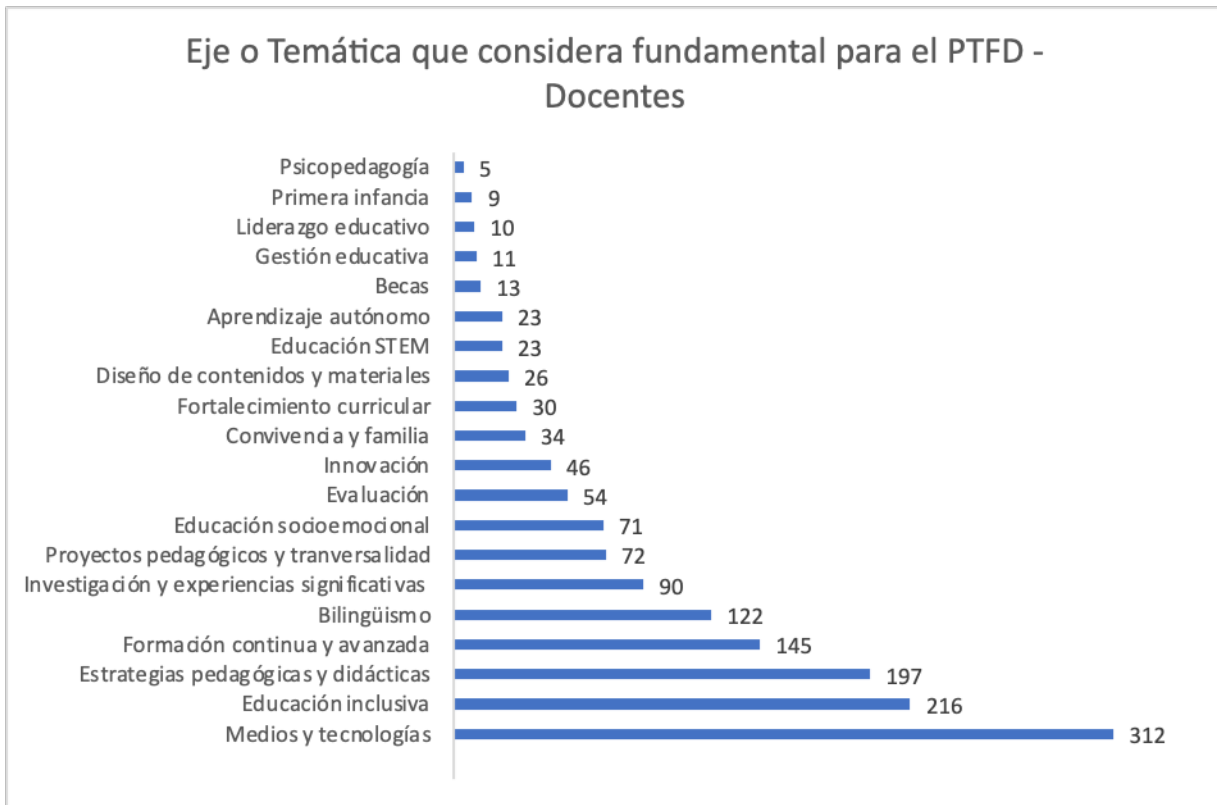


Gráfica 51. Necesidades de formación manifestadas por los directivos docentes

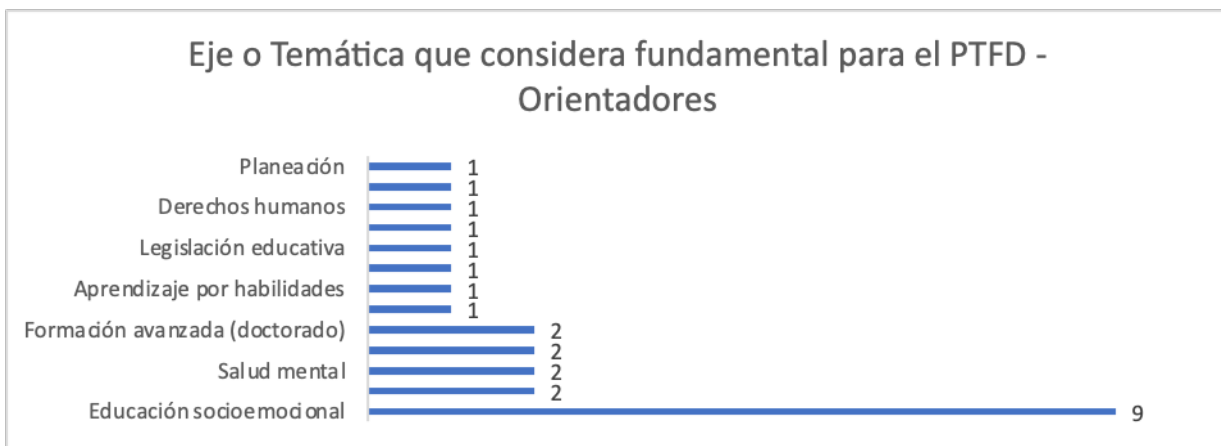
EL CAMBIO

### 1.5.6 Temáticas para el PTFD

Se preguntó a los educadores, ¿Qué eje o temática considera fundamental que se contemple en el Plan Territorial de Formación Docente (PTFD) de Soacha?

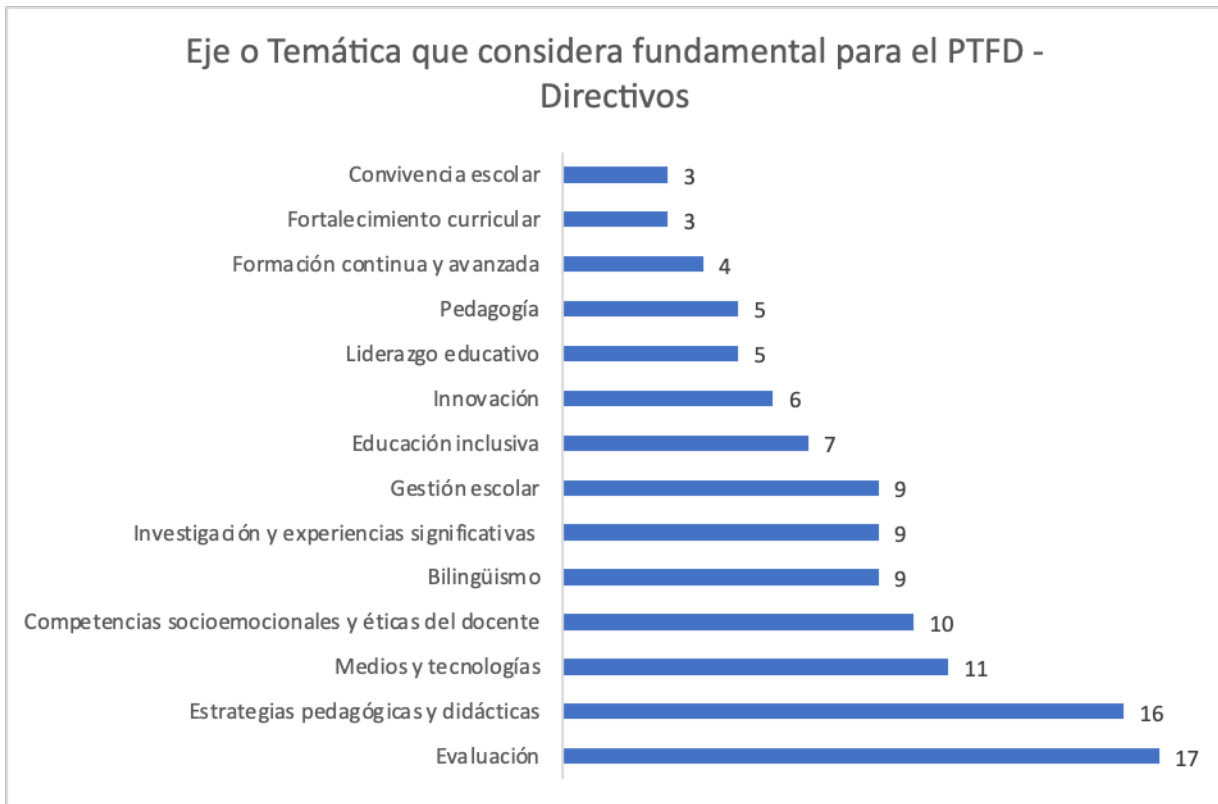


Gráfica 52. Temáticas para el PTFD – Docentes



Gráfica 53. Temáticas para el PTFD – Orientadores Escolares

EL CAMBIO



Gráfica 54. Temáticas para el PTFD – Directivos Docentes

### 1.5.7 Expectativas frente al Plan de Estímulos

Para usted, ¿Cuál sería el estímulo ideal que la Secretaría de Educación podría implementar para reconocer la labor de los mejores docentes y directivos del municipio?



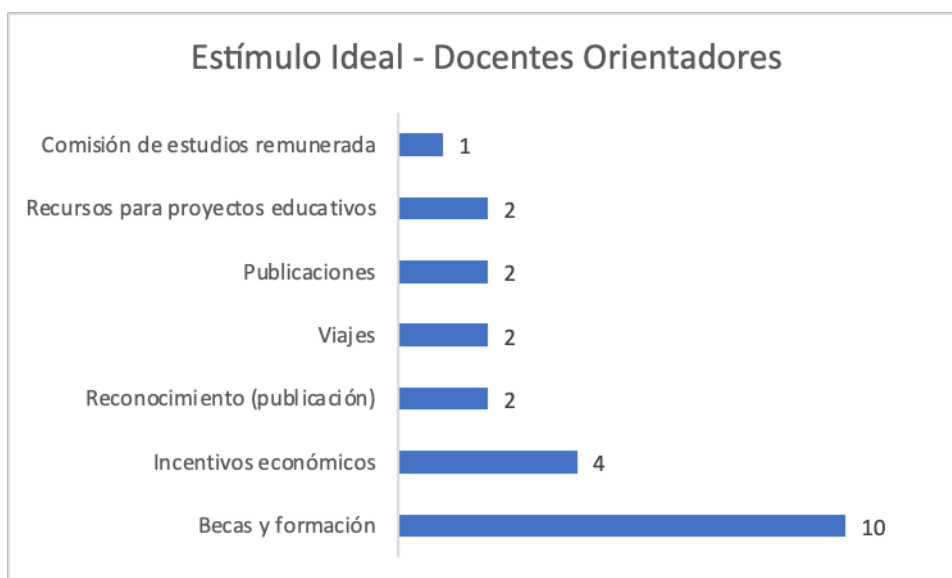
Gráfica 55. Estímulo ideal –Docentes

EL CAMBIO





Gráfica 56. Estímulo ideal – Directivos Docentes



Gráfica 57. Estímulo ideal – Orientadores Escolares

## 1.6 RESULTADOS MUNICIPALES DE LA EVALUACIÓN DOCENTE 2020

La evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002, en el marco del mejoramiento, busca propiciar en los educadores la capacidad de reflexión sobre su propio desempeño y su responsabilidad frente a la calidad de la educación. Además, constituye un insumo para identificar las necesidades de formación y desarrollo de competencias para la docencia y la dirección educativa.

A continuación, se presentan los principales resultados a nivel territorial, de acuerdo al informe del año 2020 del subproceso D01.02 Aplicación, análisis y uso de resultados de las evaluaciones de docentes y directivos docentes de establecimientos educativos oficiales [1].



### 1.6.1 Resultados históricos de la evaluación anual de desempeño laboral

Institución Educativa	2017	2018	2019	2020	Tendencia
IE Buenos Aires	93,3	94,3 ▲	94,9 ▲	93,3 ▼	
IE Cazuca	89,8	91,1 ▲	94,3 ▲	95,0 ▲	
IE Chiloé				92,2 ▲	
IE Ciudad Latina	89,6	89,8 ▲	91,4 ▲	93,6 ▲	
IE Ciudad Verde				92,4 ▲	
IE Ciudadela Sucre	93,6	94,9 ▲	91,2 ▼	92,9 ▲	
IE Compartir	91,7	93,4 ▲	93,2 ▼	93,9 ▲	
IE Eduardo Santos	91,7	93,0 ▲	92,5 ▼	93,3 ▲	
IE El Bosque	91,1	90,1 ▼	92,6 ▲	94,0 ▲	
IE Eugenio Díaz Castro	92,6	92,4 ▼	91,5 ▼	93,3 ▲	
IE Gabriel García Márquez	89,3	91,6 ▲	91,3 ▼	94,3 ▲	
IE General Santander	91,4	92,2 ▲	92,4 ▲	93,7 ▲	
IE Integrado	90,7	90,5 ▼	91,1 ▲	93,0 ▲	
IE Julio Cesar Turbay Ayala	97,6	97,7 ▲	97,4 ▼	98,9 ▲	
IE La Despensa	90,8	91,8 ▲	91,9 ▲	94,1 ▲	
IE Las Villas	93,1	93,2 ▲	93,1 ▼	94,1 ▲	
IE León XIII	87,6	87,7 ▲	90,1 ▲	91,0 ▲	
IE Luis Carlos Galán	90,8	88,3 ▼	94,1 ▲	94,1 ▬	
IE Luis Henríquez			94,0 ▲	95,6 ▲	
IE Manuela Beltrán	92,9	93,7 ▲	94,0 ▲	94,8 ▲	
IE Nuevo Compartir	92,3	93,4 ▲	93,2 ▼	93,3 ▲	
IE Paz y Esperanza			96,2 ▲	94,9 ▼	
IE Ricaurte	91,7	91,5 ▼	90,0 ▼	94,2 ▲	
IE San Mateo	93,8	95,0 ▲	95,5 ▲	95,9 ▲	
IE Santa Ana	91,7	92,8 ▲	92,8 ▬	94,8 ▲	
<b>Promedio municipal</b>	<b>91,7</b>	<b>92,3</b> ▲	<b>92,6</b> ▲	<b>93,9</b> ▲	

Tabla 4. Valoración final promedio por institución educativa en periodo 2017- 2020

Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

De acuerdo con la información relacionada en tabla 4, se evidencia que, si bien para el 2020 el 100% de los establecimientos educativos se encuentran, de manera promediada, sobre los 90 puntos porcentuales, es decir, en la categoría **sobresaliente**, el 88%, a lo largo de 4 años, ha logrado aumentar los resultados promedio, con variaciones porcentuales entre el 0,4% y el 4,7%. Ahora bien, el 8% de los establecimientos educativos han presentado disminuciones entre el -1,3% y el 1,7% en sus resultados promedio en 2020 con respecto a años anteriores. Y finalmente, el 4% restante de los establecimientos educativos ha logrado mantener su promedio.

Por otro lado, puede observarse que el promedio municipal durante el periodo 2017 y 2020 ha venido incrementando cada año, manifestando una variación porcentual del 2% entre el año inicial y el año final y reflejando, de este modo, un mejor desempeño de los docentes y directivos sujetos de evaluación.

Al ubicarse en una categoría Sobresaliente indica que, en promedio, los resultados de los docentes y directivos docentes de los establecimientos educativos del Municipio de Soacha, según la escala valorativa señalada en el artículo 2.4.1.5.2.6 del Decreto Único Reglamentario 1075 de 2015, han dado alcance y cumplimiento excepcional tanto de las funciones como de los compromisos trazados a partir de criterios de calidad definidos para cada competencia.



Así mismo, la Institución Educativa Julio Cesar Turbay ha venido posicionándose como el establecimiento educativo con los mejores resultados a nivel municipal, los cuales se ubican sobre los 98,9 puntos porcentuales. Sin embargo, las Instituciones Educativas Cazucá, Ciudad Latina, Gabriel García Márquez, y León XIII han demostrado un aumento en sus resultados promedio durante el cuatrienio pasando de la categoría Satisfactoria a Sobresaliente.

En cuanto a las instituciones educativas Luis Henríquez y Paz y Esperanza, no refieren datos de 2017 y 2018 toda vez que fueron puestas en funcionamiento en el año 2019, del mismo modo que las instituciones educativas Chiloé y Ciudad Verde, las cuales iniciaron sus labores en el año 2020.

### 1.6.2 Resultado de evaluación por cargo y asignatura

La tabla 5 presenta la valoración final promedio alcanzada de acuerdo con el cargo que desempeñan los docentes y directivos docentes en los establecimientos educativos.

Cargo	Valoración Final
Rector	94,5
Coordinador	94,5
Docente de Aula	93,8
Docente Orientador	95,3
Docente Tutor	96,9
<b>Total general</b>	<b>93,9</b>

Tabla 5. Valoración final promedio por cargo 2020

Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

De modo general, el promedio de estos cargos se ubica en un nivel **sobresaliente**, es decir, todas las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian siempre en el desempeño de los evaluados y se manifiestan en todos los contextos de desempeño del evaluado. Las contribuciones individuales se cumplieron, y además de que se evidencian todos los criterios de calidad definidos, el resultado constituyó un logro excepcional y superaron lo esperado (MEN, 2008), pues presentan valoraciones entre los 93 y 96, 9 puntos, encabezando el ranking el cargo de Docente Tutor, el cual presenta un promedio de 96,9 siendo este cargo el mejor valorado a nivel municipal, seguido por el cargo de docente orientador, los cargos directivos y finalmente el cargo de docente de aula. Cabe aclarar que el cargo de docente tutor les corresponde a los docentes de aula comisionados para prestar el servicio educativo a través del programa para la Excelencia docente y académica Todos a Aprender del Ministerio de Educación Nacional.

Ahora bien, en la tabla 6 es posible evidenciar la valoración final promedio obtenida por el conjunto de docentes y directivos docentes según su asignación académica, es decir, la asignatura (o nivel educativo para el caso de preescolar y primaria) que tiene a cargo dentro del establecimiento educativo. Para efectos de su asignatura o carga académica, los directivos docentes y los docentes orientadores, esta se denomina "No Aplica", en tanto no tienen nombramiento sobre una asignación académica específica dentro de las áreas del conocimiento o niveles educativos.

Asignatura	Valoración Final
Ciencias Económicas y Política	94,1
Ciencias Naturales Física	92,4
Ciencias Naturales Química	94,2

Ciencias Naturales y Edu. Ambiental	93,5
Ciencias Sociales	93,3
Educ. Artística - Artes Escénicas	91,1
Educ. Artística - Artes Plásticas	92,7
Educ. Artística - Danzas	95,8
Educ. Artística - Música	93,4
Educ. Ética y en Valores	92,0
Educ. Física, Recreación y Deporte	93,4
Educ. Religiosa	93,5
Filosofía	94,5
Humanidades y Lengua Castellana	94,4
Idioma Extranjero Inglés	93,9
Matemáticas	93,6
No Aplica	94,7
Preescolar	94,3
Primaria	93,9
Tecnología e Informática	94,6
<b>Total General</b>	<b>93,9</b>

Tabla 6. Valoración final promedio por asignatura 2020

Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

Acorde a la información de la tabla 6, las 20 asignaturas (o asignaciones) establecidas demuestran resultados que les permite ubicarse en la categoría cualitativa **Sobresaliente**. Asimismo, se puede evidenciar que la mejor valoración final promedio es para la asignatura de **Educación Artística - Danzas**. La valoración final promedio más baja la presenta la asignatura de **Educación Artística - Artes Escénicas**; ambas correspondientes a la misma área educativa.

Del mismo modo, se evidencia que, las áreas sobre las cuales se centra la mayor atención académica de los estudiantes como Humanidades y Lengua Castellana, Matemáticas, Ciencias Naturales, Ciencias Sociales e Inglés, poseen valoraciones promedio entre los 92 y 94 puntos porcentuales.

Según las categorías establecidas en el Sistema Humano, el cargo de docente se clasifica en aula, orientador y tutor y el cargo de directivo docente en rector y coordinador. De modo general, el promedio de estos cargos se ubica en un nivel **sobresaliente**, es decir, todas las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian siempre en el desempeño de los evaluados y se manifiestan en todos los contextos de desempeño del evaluado. Las contribuciones individuales se cumplieron, y además de que se evidencian todos los criterios de calidad definidos, el resultado constituyó un logro excepcional y superaron lo esperado (MEN, 2008), pues presentan valoraciones entre los 93 y 96,9 puntos, encabezando el ranking el cargo de Docente Tutor, el cual presenta un promedio de 96,9 siendo este cargo el mejor valorado a nivel municipal, seguido por el cargo de docente orientador, los cargos directivos y finalmente el cargo de docente de aula. Cabe aclarar que el cargo de docente tutor les corresponde a los docentes de aula comisionados para prestar el servicio educativo a través del programa para la Excelencia docente y académica Todos a Aprender del Ministerio de Educación Nacional.

EL CAMBIO



### 1.6.3 Necesidades de formación detectadas

A pesar de que el Municipio de Soacha refleja valoraciones promediadas que le permiten ubicarse en la categoría **Sobresaliente**, se identifican algunas temáticas que permitirán el fortalecimiento del quehacer docente y la obtención de resultados superiores, no solo en el marco de la evaluación de desempeño laboral, sino también institucional y estudiantil.

En la tabla 7, se discriminan algunas de las temáticas de formación y/o actualización de acuerdo con las áreas de gestión y sus respectivas competencias funcionales, diferenciadas por tipo de cargo y que presentaron la menor valoración dentro del grupo de competencias.

CARGO	ÁREA DE GESTIÓN	COMPETENCIA	POSIBLES TEMÁTICAS
DIRECTIVO DOCENTE	Directiva	Planeación y organización directiva	Planificación estratégica Formulación de proyectos Administración educativa
	Académica	Innovación	Análisis de resultados Currículo Evaluación educativa Proyectos pedagógicos
	Administrativa	Administración de recursos	Contratación estatal Fondos de Servicios Educativos Contabilidad básica y educación financiera
	Comunitaria	Comunicación institucional	Comunicación efectiva, eficiente y asertiva Trabajo colaborativo
DOCENTE	Académica	Evaluación del aprendizaje	Diseño Universal del Aprendizaje Criterios de evaluación Evaluación formativa
	Administrativa	Seguimiento de procesos	Administración educativa Evaluación institucional
	Comunitaria	Interacción con la comunidad y el entorno	Participación Educativa de la Comunidad Cultura escolar y familiar Investigación acción participativa

Tabla 7. Necesidades de formación identificadas en el proceso de evaluación docente

**Fuente:** Informe de análisis de los resultados de la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes 2020

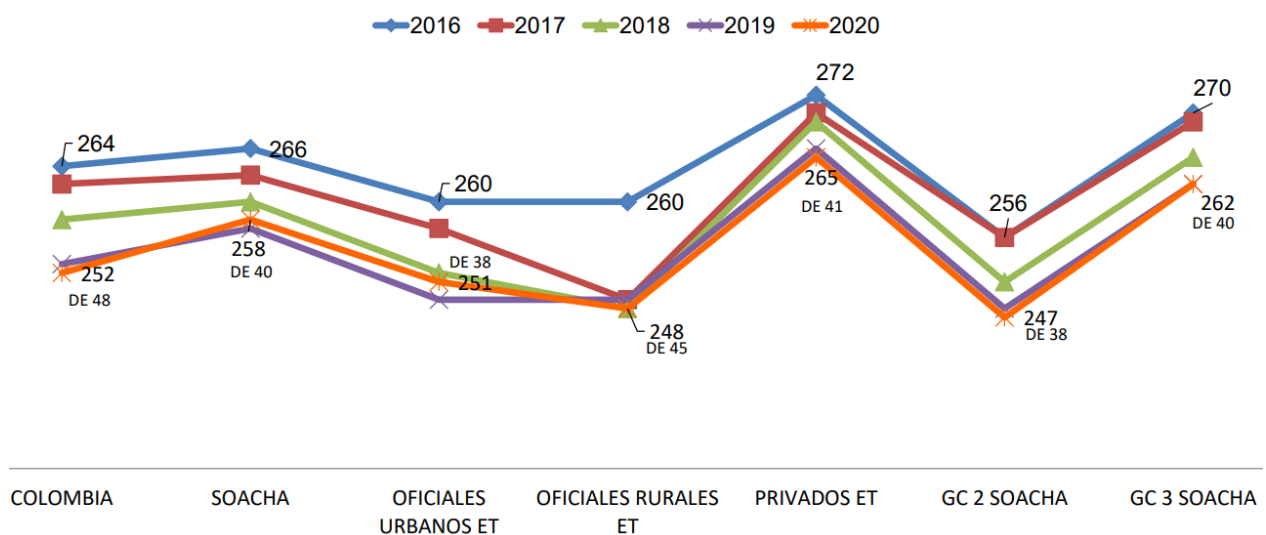
## 1.7 RESULTADOS MUNICIPALES PRUEBAS SABER 2020

La Dirección de Calidad Educativa realiza anualmente el análisis de los resultados de las pruebas Saber 11 [2] que permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora en los desempeños de los estudiantes del municipio y, por ende, aporta información que puede ser útil para el análisis y planteamiento de estrategias que contribuyan al mejoramiento de la calidad educativa.

### 1.7.1 Promedio puntaje global

En la gráfica 58 se observa que el promedio del puntaje global del Municipio de Soacha durante los últimos cuatro años disminuyó (de 266 en 2016 a 257 en el 2019), mientras que en el último año aumentó en un punto (258 en el 2020). Al comparar con los resultados promedio del país, se evidencia que el municipio ha mostrado unos resultados levemente superiores. Para el año 2020, el promedio del puntaje global de Soacha es 258 mientras que en Colombia es 252, esta situación ocurre en todos los años revisados.

Con respecto a la comparación entre los resultados del país y los grupos de referencia, se evidencia que durante los últimos cinco años los resultados de las instituciones urbanas y rurales del sector oficial se encuentran por debajo del promedio de Colombia. Mientras que el promedio de las instituciones privadas se ubica por encima de los resultados del país.



Gráfica 58. Promedio Puntaje Global Saber 11° 2016-2020

Fuente: Análisis de resultados Pruebas Saber 11° 2016-2020. Dirección de Calidad Educativa SEM.

## 1.8 NECESIDADES IDENTIFICADAS POR LAS INSTITUCIONES DESDE EL PLAN DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL

Durante el 2021 se brindaron las orientaciones para la formulación de los planes de mejoramiento institucional. En el marco de este proceso, se solicitó a las instituciones educativas comunicar sus aportes al Plan de Apoyo al Mejoramiento (PAM) en el que se contemplan acciones relacionadas a la formación docente. De las 26 instituciones oficiales solo 8 presentaron esta información:

En la tabla 8 se presentan los aportes de las instituciones:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	APORTES AL PAM-FORMACIÓN DOCENTE
GENERAL SANTANDER	Seguimiento, apoyo y capacitación a miembros del Consejo Directivo en lo referente a aspectos financieros y funciones propias



	<p>Continuar con la formación pedagógica a docentes por parte de la SEM.</p> <p>Estímulos a nivel de posgrado para docentes (Apoyo económico en Maestrías y Doctorados)</p> <p>Acompañamiento y orientación para el manejo de las emociones y evitar depresión, ansiedad.</p> <p>Acompañamiento en la capacitación en procesos de ajustes y actualización de manuales de convivencia.</p> <p>Continuar Formación a docentes en el uso de las TIC</p>
INTEGRADO DE SOACHA	<p>Capacitación para actualización permanente en temas como: Ritmos y estilos de aprendizaje.</p> <p>Capacitaciones en políticas educativas y diligenciamiento de formatos institucionales.</p> <p>Capacitación de todos los docentes de la institución educativa para la elaboración, implementación y seguimiento del Plan institucional de seguimiento a egresados</p> <p>Capacitación en justicia escolar restaurativa</p> <p>Capacitación y actualización constante sobre la implementación de TICs en educación.</p> <p>Capacitación en el uso asertivo de las redes sociales teniendo en cuenta que hay estudiantes menores de edad.</p>
LEÓN XIII	<p>Capacitación de docentes y directivos en métodos de comunicación y uso de herramientas comunicativas tales como plataformas, periódicos virtuales, emisoras, entre otros.</p> <p>Brindar capacitaciones y espacios en métodos de evaluación, aprovechamiento de nuevas plataformas educativas de evaluación y tipos de preguntas de dichas pruebas</p> <p>Talleres con personal idóneo y experto</p> <p>Capacitaciones trimestrales en temas de bioseguridad</p> <p>Capacitar a estudiantes, padres y docentes en los diferentes espacios de participación ciudadana a nivel municipal y nacional</p> <p>Apoyar el desarrollo de programas y proyectos que busquen concientizar a la población sobre la importancia de la participación ciudadana</p> <p>Socialización de plataformas y herramientas comunicativas que permitan el acercamiento y aprovechamientos de recursos comunicativos</p> <p>Brindar herramientas conceptuales y logísticas para el desarrollo de contenidos educativos digitales</p>
MANUELA BELTRÁN	<p>Formación docente y directivas docentes sobre mecanismos y legislación actual aplicable a la formalización de alianzas entre la institución y entidades externas</p> <p>Capacitación a Docentes y Directivos Docentes en el enfoque pedagógico (Enseñanza para la Comprensión), acordado por el Consejo Académico y aprobado por el Consejo Directivo.</p> <p>Capacitación y acompañamiento por parte de la persona encargada en la SEM de los PIAR a Docentes y Directivos Docentes.</p>





	<p>Formación a docentes y directivos docentes que hacen parte de la gestión administrativa y financiera, en relación a informes contables, manejo de recursos y administración educativa en general.</p> <p>Capacitación a docentes y directivos docentes en las temáticas referenciadas en la ley 2025 de Escuela de Padres.</p> <p>Orientación y capacitaciones periódicas por parte de las entidades externas especializadas (Policía de Infancia y Adolescencia, ICBF, Secretaría de Salud, ESE, Secretaría de Gobierno) en las temáticas referentes a la ley 2025 de escuela de padres para padres, madres de familia y cuidadores.</p> <p>Capacitación en primeros auxilios a docentes y directivos docentes de la I.E.</p>
GABRIEL GARCÍA MÁRQUEZ	<p>Fortalecimiento de grupos de investigación docente</p> <p>Asistencia técnica con profesional externo en el ámbito académico, en temas como: Enfoques metodológicos, modelos pedagógicos, desarrollo de habilidades y competencias cognitivas, para realizar los ajustes al PEI generando una coherencia entre lo formal y las prácticas cotidianas de aula.</p> <p>Apoyo en capacitación y asistencia técnica en temas de contratación estatal, presupuesto.</p> <p>Se requieren espacios de capacitación que permitan avanzar en la apropiación del manejo de TICS que sean planeados de tal forma que permitan la participación en los horarios de trabajo y no representen el aumento en la carga horaria y laboral.</p> <p>Análisis y uso de programas que permitan la elaboración de estadísticas y archivos digitales.</p> <p>Estrategias de capacitación a familias y estudiantes en el manejo básico de herramientas tecnológicas.</p>
CAZUCA	<p>Capacitación docente frente a los diferentes proyectos transversales y sus respectivas funciones en la IE.</p> <p>Ofrecimiento de formación continua frente a temas como la inclusión, la innovación pedagógica y tecnológica, entre otros, que ofrezcan certificación de culminación del estudio.</p> <p>Ampliación del porcentaje y cantidad de becas para estudios posgraduales (tanto para maestrías como para doctorados).</p> <p>Formación constante sobre las políticas que surgen año a año, para actualizar a los docentes y directivos docentes, incluyendo las específicas para el municipio.</p> <p>Crear espacios de formación sobre los medios digitales, los programas específicos de transmisiones en vivo y el manejo general de las plataformas educativas junto con sus bondades.</p> <p>Capacitación frente a la elaboración de encuestas y formularios en línea.</p>
JULIO CÉSAR TURBAY AYALA	<p>Capacitación a directivos y docentes que permitan enriquecer las diferentes áreas de gestión.</p> <p>Realizar encuestas con respecto a la temática de interés de directivos docentes y docentes.</p>







	<p>Proponer a la SEM a través del comité de formación docente la vinculación a maestrías y/o doctorados, con posibilidad virtual.</p> <p>Diseñar e implementar estrategias de capacitación a docentes y directivos frente al proceso de formulación de planes de área y proyectos de aula, con estrategias de transversalización y formulación de indicadores educativos y proyectos transversales.</p> <p>Capacitación sobre procesos contractuales y manejo de fondos docentes y compra a través de la tienda virtual del estado colombiano.</p> <p>Diseño de encuestas e interpretación estadística.</p> <p>Socialización del Plan de desarrollo municipal</p>
LUIS CARLOS GALÁN	<p>Acompañar procesos de formación pedagógica propuestos institucionalmente, orientados al fortalecimiento didáctico de cada una de las disciplinas.</p> <p>Promover la cualificación docente en la actualización normativa y demás, frente a documentos institucionales como el SIEE, PEI y Manual de convivencia.</p> <p>Fortalecer en la práctica de aula los procesos de formación pedagógica orientados a las diferentes disciplinas del currículo.</p> <p>Destinar recursos en la institución para apoyar la formación docente de acuerdo a las particularidades de cada institución y del contexto.</p> <p>Continuar promoviendo el reconocimiento y formación en torno a temas de proyección a la comunidad; como el manejo de emociones, entre otras.</p> <p>Cualificar la práctica de aula en torno a opciones didácticas que favorezcan el uso de los recursos TIC's disponibles o de acceso a docentes y estudiantes.</p>

Tabla 8. Identificación de necesidades de formación desde los PMI

Fuente: Planes de Mejoramiento Institucional 2021

## 1.9 CONSIDERACIONES SOBRE EL PERFIL Y LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DE DIRECTIVOS Y DOCENTES

Soacha tiene 26 instituciones oficiales, 25 urbanas y 1 rural, a través de las cuales brinda el servicio público educativo en 65 establecimientos o sedes, atendiendo -al primer semestre de 2021- a 67305 estudiantes de los grados cero a undécimo.

Al mes de julio de 2021 la planta docente del municipio está conformada por 2228 educadores, de los cuales el 70% corresponde a mujeres y el 30% a hombres. El 59,7% de la población tiene entre 31 y 50 años, y se identifica mayoritariamente como mestiza, mientras que el 2,3% son afrocolombianos, indígenas, gitanos o Rrom.

La mitad de los educadores no residen en el municipio y pertenecen principalmente a los estratos socioeconómicos 3 y 2, correspondiente al 52% y al 27% de la población, respectivamente.

Según datos de Talento Humano, la menor asignación salarial de un docente en el municipio corresponde a \$1.396.234= y la mayor a \$8.651.855=, dependiendo de su escalafón. Los rangos salariales en los que se concentra el mayor porcentaje de la planta, corresponden al 42% que devengan entre 2 y 3 millones de pesos mensuales, seguido por el 29% que gana entre 4 y 5 millones, y el 24% que recibe entre 3 y 4 millones. Tan solo el 1,6% tiene ingresos inferiores a 2 millones.



Actualmente, el 77% de los educadores están inscritos en el escalafón regido por el decreto 1278 de 2002, en el que se distribuye la mayor parte de la población en los grados 2A, 2B y 3A. En contraparte, el 90,2% de los docentes que pertenecen al escalafón 2277 de 1979, se encuentran en el grado 14, el máximo posible. El 53,6% de los directivos y docentes llevan vinculados a la Secretaría de Educación entre 0 y 10 años, mientras que el 2% registra un tiempo de servicio entre 41 y 50 años.

La planta del municipio cuenta con 26 cargos de rector; 121 coordinadores; 26 orientadores escolares; 14 docentes tutores del Programa Todos a Aprender (PTA); 3 docentes de apoyo pedagógico y 2038 docentes de aula. Para suplir la necesidad de docentes de apoyo en las instituciones educativas, se realiza anualmente la contratación de profesionales, a través de la modalidad de orden de prestación de servicios, de acuerdo a los perfiles y al presupuesto establecidos por el Ministerio de Educación Nacional.

En cuanto a la formación académica, se identifica que el máximo nivel educativo de los directivos y docentes del municipio corresponde a: 34% licenciatura o carrera profesional; 33% maestría; 31% especialización y el 2% normalista o bachiller pedagógico. Tan solo el 0,1% de los educadores cuenta con formación doctoral.

Respecto al conocimiento de otros lenguajes, el 11,2% de los educadores se clasifica en el nivel A1 (inglés), el más bajo de acuerdo al marco común europeo de las lenguas, mientras que el 12,6% dice hablar inglés, aunque no lo tiene certificado. El 39% de los docentes manifiestan que no tienen conocimientos en el idioma inglés.

Asimismo, menos del 2% de los docentes afirma manejar otro idioma, distinto al español y al inglés; el 4% de los educadores manifiestan tener dominio de la lengua de señas colombiana y tan solo el 2% afirma manejar el sistema Braille.

Frente a la formación que actualmente cursan los docentes, del total de la planta solo el 13,8% dice adelantar estudios de formación avanzada: especialización (37), maestría (229) y doctorado (40). Menos del 1% realiza estudios de pregrado y el 8,3% cursa programas de educación continua.

En relación a la producción académica, el 13% de los directivos y docentes manifiesta estar adelantando una experiencia pedagógica significativa, este es casi el mismo porcentaje (14%) de quienes mencionan haber realizado publicaciones. Tan solo el 7% afirma estar desarrollando una investigación en el campo de la educación y el 4% dice pertenecer a un grupo de investigación.

En adición a las anteriores características que dan cuenta del perfil de los directivos y docentes del municipio, los resultados de la evaluación anual de desempeño laboral del 77% de la planta, quienes son regidos por el decreto 1278, muestra que la valoración final promedio por institución educativa de los últimos cinco años, mantiene la tendencia de ser sobresaliente, indicando que los educadores objeto de esta valoración, han dado alcance y cumplimiento excepcional tanto de las funciones como de los compromisos trazados a partir de criterios de calidad definidos para cada competencia.

En contraste, los resultados obtenidos por los estudiantes en las Pruebas Saber 11<sup>o</sup> durante los últimos cinco años, evidencian que el promedio del puntaje global disminuyó, tanto en las instituciones oficiales, pasando de 266 en el 2016 a 258 en el 2020, como en las privadas, de 272 en 2016 a 265 en 2020, no siendo significativa la diferencia entre educación oficial y privada en el municipio.

Pese a que los resultados de los estudiantes pueden verse afectados por múltiples variables, *“la evidencia disponible sugiere que el principal impulsor de las variaciones en el aprendizaje escolar es la calidad de los docentes”* [3]. Aunque el municipio cuenta con un alto porcentaje de educadores cuyo desempeño es satisfactorio, los resultados de los estudiantes en pruebas estandarizadas no muestran una mejoría. Esto conlleva a la reflexión sobre el rol de la formación de los docentes y directivos docentes, y su eficacia en los procesos pedagógicos que lideran, desde el aula o en la gestión de las instituciones educativas.

Respecto a las necesidades de los educadores para considerar en el plan territorial de formación docente, se indagó de manera diferenciada entre docentes de aula, docentes orientadores y directivos docentes, a través de preguntas con opciones de respuesta abierta y de selección múltiple.

Desde el punto de vista de los docentes de aula, entre las temáticas en las que manifiestan tener una mayor prioridad para su formación están: las estrategias pedagógicas y didácticas; la innovación educativa; las TICs y los contenidos disciplinares de sus áreas de conocimiento. Este último aspecto lo comparten con los docentes orientadores, quienes, además, consideran el desarrollo personal (socioemocional); los idiomas y la educación inclusiva, como temas prioritarios. Por su parte, el grupo de directivos docentes conformado por rectores y coordinadores, coincide en priorizar la innovación educativa; además de, la evaluación; la gestión escolar y el liderazgo directivo.

El 67% de los educadores del municipio considera pertinente la oferta de programas de formación continua, identificando temas de interés como: diseño de contenidos digitales; diseño de secuencias didácticas, estrategias para fortalecer el aprendizaje autónomo y asesoría para implementar en sus instituciones los modelos educativos flexibles. Para el grupo de orientadores, se identifica también, el interés por la sistematización y publicación de experiencias significativas y el acompañamiento para el desarrollo de investigaciones. En el caso de los directivos docentes, manifiestan interés en las herramientas para fortalecer proyectos transversales; estrategias para favorecer el aprendizaje autónomo y la aplicación del diseño universal para el aprendizaje.

En los grupos de docentes de aula y docentes orientadores, los programas a nivel de doctorado, constituyen el tipo de formación avanzada en el que más educadores manifiestan interés para iniciar estudios durante los próximos dos años. Mientras que para los directivos docentes es la segunda opción, seguida del 37% que manifiesta no estar interesado en estudiar por ahora.

En cuanto a los ejes que consideran fundamentales que se contemplen en los planes territoriales de formación, los docentes de aula manifiestan: los medios y tecnologías; la educación inclusiva; las estrategias pedagógicas y didácticas; la formación continua y avanzada y el bilingüismo. Los docentes orientadores, coinciden con la formación avanzada (principalmente doctorado), además de la educación socioemocional y la salud mental. Los directivos docentes aportan, además, la evaluación y la gestión escolar.

Frente al plan de estímulos, la mayor parte de los educadores coinciden en, las becas para formación y capacitación; los incentivos económicos y el reconocimiento público, como las estrategias que podría implementar el municipio para exaltar la labor de los docentes y directivos.

## 1.10 ARTICULACIÓN CON LÍNEAS DE POLÍTICA DE FORMACIÓN DOCENTE

El Plan de Desarrollo de Soacha “El Cambio Avanza” para la vigencia 2020-2023, fue adoptado y aprobado por el Concejo Municipal mediante el acuerdo N.º 14 de mayo 30 de 2020, en cuyo artículo 19 presenta el eje estratégico 2 “Educación de calidad para avanzar hacia un futuro mejor”. De esta manera, se da un lugar prioritario a la educación, contemplando programas, subprogramas y metas que directa o indirectamente se relacionan con la formación de los educadores.

En este sentido, el subprograma “Coalición por una educación de calidad” que se describe en el artículo 24, tiene por objetivo incrementar las condiciones de calidad educativa dentro del sistema público con el propósito de propiciar unas generaciones futuras más preparadas para el proceso de educación superior y para el desarrollo de su vida en las demás dimensiones en las que incursionen.

La calidad está definida por la capacidad por parte del sector educativo de adaptarse de forma eficaz al entorno cambiante. Por ende, la calidad del servicio educativo debe estar ligada al surgimiento de nuevos conocimientos, tecnologías e información, lo cual permite la consolidación de una comunidad mucho más intercultural y con gran potencial en términos de aprendizaje e incluso con mejores capacidades para el ámbito laboral.

Ante la necesidad de mejorar la calidad educativa en el municipio, se asocian como elementos constitutivos de las metas 21 y 22, la implementación del Plan Territorial de Formación Docente, así como fortalecer los procesos de innovación e investigación educativa y las prácticas pedagógicas que implementan TICS, propendiendo por la actualización y el perfeccionamiento del ejercicio docente en las instituciones educativas oficiales.

### 1.10.1 Antecedentes de política educativa

En los anteriores planes territoriales de formación docente, la política educativa tuvo como eje fundamental la ampliación y cobertura del servicio educativo, buscando desde un enfoque territorial la eficiencia y eficacia en la gestión del sector educativo, incluyendo el nivel central de la Secretaría de Educación, las Instituciones Educativas Oficiales y la Educación Privada.

El enfoque territorial constituye una estrategia para construir las capacidades locales necesarias que permitan integrar a los territorios a los nuevos escenarios globales que definen los términos del intercambio entre las economías y las sociedades. Bajo esta perspectiva, los programas y proyectos en el sector educativo buscan desarrollar las competencias adecuadas en los niños, niñas y jóvenes, para enfrentar el mercado laboral, con la esperanza de aumentar las posibilidades de integración social y convivencia pacífica, para lo cual, es indispensable fortalecer los vínculos regionales, nacionales e internacionales del municipio en materia social.

Infortunadamente, no existe en el municipio una evaluación de impacto de las líneas de política educativa de los períodos anteriores, y ante las actuales condiciones demográficas, socioeconómicas, ambientales y culturales del territorio y la población soachuna, se hace necesario promover la construcción participativa de una política de formación de educadores, que trascienda el enfoque de competitividad e incluya, la educación emocional, la cultura de la diversidad e innovación en procesos pedagógicos e investigativos, como ejes fundamentales del Plan Territorial de Formación Docente (PTFD). Asimismo, es importante tener en cuenta la recomendación del Ministerio de Educación Nacional, en cuanto a consolidar estrategias de articulación intersectorial aunando esfuerzos sociales y productivos que se realizan en el municipio, para garantizar la financiación y sostenibilidad de las políticas educativas, mediante la ejecución de los PTFD.

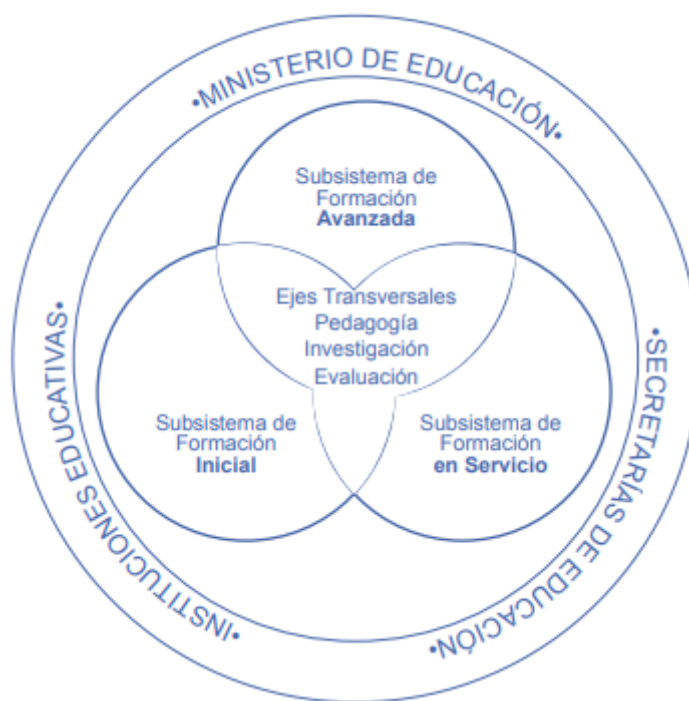
Por lo anterior, es un objetivo estratégico del Comité Territorial de Capacitación Docente, liderar las acciones de participación para la construcción de la política local de formación de educadores, durante la vigencia de este período de gobierno.

### 1.10.2 Referentes del sistema de formación docente

El sistema de formación docente, por sus características y ámbitos de competencia, es permeable desde múltiples instancias: a las políticas, planes y programas educativos, al sistema educativo, al sistema de educación superior, al sistema normativo, al de planeación, al sistema de evaluación; al sistema de ciencia y tecnología e innovación y, por supuesto, al contexto social y cultural, en el que se entretajan los

imaginarios, las concepciones sobre la profesión del educador y el sentido de la educación como proyecto de desarrollo humano y social [4].

En la gráfica 59 se identifican tres subsistemas: formación inicial; formación en servicio y formación avanzada que se interrelacionan y articulan en ejes transversales como lo son la pedagogía, la evaluación y la investigación.



Gráfica 59. Organización del sistema colombiano de formación de educadores

Fuente: MEN. 2013.p59

A continuación, se describen los principales conceptos asociados a los subsistemas:

**Formación inicial:** se relaciona con los procesos de formación que se dan desde el tránsito de la educación básica y media (en el caso de los normalistas) y la preparación profesional de los licenciados en los dominios disciplinares del campo educativo.

**Formación en servicio:** configura los procesos de formación continua de los educadores vinculados laboralmente al ejercicio de la profesión docente y derivados de las necesidades de mejoramiento identificadas en la evaluación. Se espera que la oferta sea pertinente y contextualizada para la transformación de las prácticas pedagógicas y de gestión escolar.

**Formación avanzada:** hace referencia a los programas académicos a nivel de especialización, maestría, doctorado y posdoctorado. Como lo reitera el Ministerio de Educación, “este subsistema no se limita a la promoción de títulos universitarios de alto nivel y trayectoria; al contrario, proyecta los espacios de acción de los titulados hacia la implementación de procesos de investigación, innovación y gestión educativa, a partir de la reflexión y la creación de alternativas ante los retos y problemáticas del sistema educativo en general, y del sistema de formación de educadores en particular.”

La relación entre los subsistemas de formación docente, sus fines y el reconocimiento de títulos y certificaciones, se presentan en la gráfica 60:

SUBSISTEMA	FORMACIÓN INICIAL	FORMACIÓN EN SERVICIO	FORMACIÓN AVANZADA
<b>FIN</b>	Preparación en los dominios disciplinares y competencias propias de los actores del campo educativo	Actualización y perfeccionamiento de herramientas que fortalecen el ejercicio docente, las prácticas pedagógicas y la gestión educativa	Profundización, especificidad, generación, transferencia, apropiación y aplicación del conocimiento en el campo educativo
<b>TÍTULO / CERTIFICACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normalista</li> <li>• Licenciado</li> <li>• Profesional no licenciado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certificados de asistencia y número de horas cursadas</li> <li>• Insignias digitales o credenciales*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Especialista</li> <li>• Magister</li> <li>• Doctor</li> </ul>

**PEDAGOGÍA – EVALUACIÓN - INVESTIGACIÓN**

Gráfica 60. Subsistemas de formación docente, fines y titulaciones

Fuente: Elaboración propia

\*Las insignias o credenciales (micro o macrocredenciales) son certificaciones digitales que reconocen y validan el nivel del alcance de logros, competencias, habilidades o conocimientos específicos adquiridos en procesos de formación, dados por instituciones de educación superior, organizaciones o empresas. Las credenciales tienen asociadas metadatos que permiten evidenciar en tiempo real la información básica del proceso certificado.

En la consolidación de un sistema municipal de formación docente, es un desafío proyectar un mecanismo que permita la articulación con las instituciones de educación superior, para la creación de programas contextualizados a las necesidades de las comunidades educativas y la homologación de créditos de programas de educación continua con las ofertas de pregrado y posgrado.

La oferta vigente de programas de formación inicial y avanzada específica del campo educativo y de las instituciones de educación superior que tienen presencia en Soacha y municipios cercanos, se relaciona en el anexo 3, en el que se compilan los programas registrados en la base de datos del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES).

## 1.11 OBJETIVO GENERAL DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE

Construir un sistema de formación docente, basado en líneas estratégicas que afecten de manera positiva la calidad de la educación brindada a los niños, niñas y jóvenes del municipio, a través del desarrollo de programas y proyectos de actualización y perfeccionamiento de la gestión de aula y directiva para fortalecer el desempeño de los estudiantes y el crecimiento profesional de los educadores.

## 1.12 OBJETIVOS ESPECÍFICOS, METAS E INDICADORES

Objetivos Específicos	Línea Estratégica	Meta	Indicador
Implementar estrategias de formación docente en educación emocional, para contribuir a la construcción de los proyectos de vida de los estudiantes y fortalecer la convivencia escolar en el sector educativo del municipio de Soacha.	Educación emocional para el fortalecimiento de los proyectos de vida y la convivencia escolar	Sensibilizar al 80% docentes y directivos docentes en temáticas de autocuidado y bioseguridad	Porcentaje de docentes sensibilizados en temáticas de autocuidado y bioseguridad
		Durante el cuatrienio, formar 150 docentes en programas de educación continua sobre temas relacionados a la educación emocional y la convivencia escolar	Número de docentes formados en temáticas de educación emocional y convivencia escolar
Brindar formación a docentes y directivos de las instituciones educativas oficiales para el fortalecimiento de sus habilidades comunicativas y didácticas en el idioma inglés y su aplicación en el aula de clase, para el mejoramiento de las competencias comunicativas de los niños, niñas y adolescentes en el dominio de una segunda lengua.	Soacha Bilingüe	Durante el cuatrienio, formar a 200 educadores de las instituciones educativas oficiales, en habilidades comunicativas y didácticas en el idioma inglés, con el fin de fortalecer las competencias docentes para la enseñanza de una segunda lengua.	Número de docentes y directivos formados en habilidades comunicativas y didácticas en el idioma inglés.
Fomentar la cultura de la diversidad y la educación inclusiva en las instituciones oficiales, fortaleciendo las estrategias pedagógicas y didácticas que faciliten la atención educativa de los diversos grupos poblacionales (etnias; víctimas del conflicto armado; población desplazada; migrantes; estudiantes en extra edad; personas con discapacidad, capacidades y talentos excepcionales)	Formación en educación inclusiva e intercultural	Implementar y ejecutar anualmente, a través de las docentes de apoyo pedagógico, planes de formación en educación inclusiva para docentes y directivos docentes en cada una de las 26 instituciones educativas oficiales, de acuerdo a sus necesidades.	Número de planes de formación en educación inclusiva implementados.
		Formar durante el cuatrienio al 10% de los directivos docentes y docentes en estrategias pedagógicas y didácticas que faciliten la atención educativa de los diversos grupos poblacionales.	Porcentaje de docentes formados en programas de educación continua y/o avanzada en temas relacionados a la educación inclusiva, intercultural o en la atención educativa a grupos poblacionales



Objetivos Específicos	Línea Estratégica	Meta	Indicador
Fortalecer las instituciones educativas oficiales desde la formación en Modelos Educativos Flexibles para contribuir al mejoramiento de la calidad en la prestación del servicio educativo en el municipio.	Modelos Educativos Flexibles (MEF)	Formar 30 docentes de preescolar, básica y media de las instituciones autorizadas para implementar modelos educativos flexibles en el municipio.	Número de docentes formados en Modelos Educativos Flexibles
Fortalecimiento de las prácticas pedagógicas que implementan Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICS)	Competencias digitales y apropiación de TICS	Durante el cuatrienio, formar al 50% de los docentes y directivos docentes en programas de educación continua y/o avanzada en competencias digitales y uso de medios y tecnologías articulados a procesos pedagógicos	Porcentaje de docentes y directivos capacitados en programas de formación continua y/o avanzada relacionados a competencias digitales y uso en el aula de medios y tecnologías
Fortalecer la gestión de los directivos docentes a través de programas de actualización que contribuyan a potenciar el liderazgo de acciones de mejoramiento continuo en sus instituciones educativas.	Liderazgo directivo	Durante el cuatrienio, el 50% de los directivos docentes de las 26 Instituciones Educativas Oficiales, participan en programas de actualización para el mejoramiento de su función directiva y de la gestión escolar	Porcentaje de directivos docentes que participan en programas de actualización para el mejoramiento de su función directiva y de la gestión escolar
		Consolidar un plan de acción para ejecutar en el municipio la Escuela de Liderazgo para Directivos Docentes (EdLDD) propuesta por el Ministerio de Educación Nacional	1 plan de acción de la Escuela de Liderazgo  Número de acciones desarrolladas por la Escuela de Liderazgo de Directivos Docentes en Soacha
Fortalecer la investigación e innovación y la sistematización de experiencias significativas, promoviendo en los directivos y docentes sus competencias pedagógicas y disciplinares para la gestión del conocimiento que se	Investigación e innovación educativa para el fortalecimiento disciplinar y pedagógico	Formar durante el cuatrienio 300 directivos y docentes en elementos pedagógicos o disciplinares para fortalecer los procesos de investigación y/o innovación educativa	Número de directivos y/o docentes formados en elementos pedagógicos o disciplinares

EL CAMBIO







Objetivos Específicos	Línea Estratégica	Meta	Indicador
genera en los diversos procesos educativos.		Realizar durante el cuatrienio un informe que consolide el diagnóstico de los procesos de investigación y desarrollo de experiencias significativas en el municipio, en el marco del Foro Educativo Municipal Anual y eventos académicos (Congresos, Coloquios, Seminarios, Simposios, entre otros) organizados por la Secretaría de Educación.	1 informe diagnóstico de los procesos de investigación y desarrollo de experiencias significativas en el municipio.
		Consolidar una propuesta para fortalecer la investigación educativa en el municipio	1 propuesta para fortalecer la investigación educativa
		Potenciar como mínimo un proyecto de investigación o innovación educativa liderado por directivos y/o docentes del municipio	Número de proyectos de investigación realizados durante el cuatrienio

Tabla 9. Objetivos, metas e indicadores del PTFD

### 1.13 LÍNEAS DE FORMACIÓN DEL PTFD

A continuación, se definen las líneas estratégicas del Plan Territorial considerando el contexto educativo del municipio, las necesidades identificadas en los educadores y la articulación con los proyectos formulados por la Secretaría de Educación, a partir de las metas del Plan de Desarrollo Municipal.

#### 1.13.1 Educación emocional para el fortalecimiento de los proyectos de vida y la convivencia escolar

El contexto actual a nivel municipal hace evidente la necesidad de formar a los directivos, docentes de aula y orientadores escolares en herramientas que permitan la mejorar la convivencia y la solución positiva de conflictos; implementar estrategias que promuevan la formación personal y el desarrollo de competencias socioemocionales; fortalecer las relaciones familiares para lograr el desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes y mitigar conductas de riesgo psicosocial que afectan la calidad de vida de la población escolar.



Según el Ministerio de Educación Nacional la convivencia escolar se define como “la acción de vivir en compañía de otras personas en el contexto escolar y de manera pacífica y armónica. Se refiere al conjunto de relaciones que ocurren entre las personas que hacen parte de la comunidad educativa, el cual debe enfocarse en el logro de los objetivos educativos y su desarrollo integral” [5]

Para lograr y mantener una sana convivencia en el ámbito escolar, además de la formulación de estrategias de atención y prevención de situaciones que puedan afectarla, es indispensable fortalecer la formación docente en educación emocional para el desarrollo de competencias intra e interpersonales que impactan directamente la manera en la que los estudiantes se relacionan con los demás, así como los elementos en los que fundamentan la toma de decisiones para la construcción de sus proyectos de vida.

### 1.13.2 Soacha Bilingüe

Desde el Plan de Desarrollo se busca promover las condiciones de mejoramiento de la calidad educativa, propiciando así que las futuras generaciones de jóvenes reciban una formación integral y pertinente para la incursión en procesos de educación superior, oportunidades de emprendimiento y vinculación laboral que aporten a la construcción de sus proyectos de vida.

El bilingüismo como línea de acción en los procesos educativos del municipio conforme a la Ley 1651 de 2013, requiere aunar esfuerzos para promover el aprendizaje y el dominio del inglés como segunda lengua. Desde el Plan Territorial se busca fortalecer la capacidad comunicativa de los docentes y directivos docentes en el idioma inglés, a través de programas de formación que desarrollen las habilidades de hablar, escuchar, comprender, leer y escribir, así como el diseño de prácticas pedagógicas que permitan diseñar proyectos y estrategias didácticas en el aula, que conlleven al desarrollo de las competencias de los estudiantes en la interacción con una segunda lengua.

### 1.13.3 Formación en educación inclusiva e intercultural

En el marco normativo colombiano, el decreto 1421 de 2017 define la educación inclusiva como el “proceso permanente que reconoce, valora y responde de manera pertinente a la diversidad de características, intereses, posibilidades y expectativas de los niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos, cuyo objetivo es promover su desarrollo, aprendizaje y participación, con pares de su misma edad, en un ambiente de aprendizaje común, sin discriminación o exclusión alguna, y que garantiza, en el marco de los derechos humanos, los apoyos y los ajustes razonables requeridos en su proceso educativo, a través de prácticas, políticas y culturas que eliminan las barreras existentes en el entorno educativo”. En este sentido, la Secretaría de Educación reconoce la pertinencia de la formación y la actualización en la gestión docente y directiva para promover una cultura de la educación inclusiva.

Teniendo en cuenta las características de la población escolar del municipio, en la que converge una variedad de grupos poblacionales (etnias, migrantes, víctimas del conflicto armado, estudiantes en extra edad, personas con discapacidad, capacidades y talentos excepcionales, entre otros), así como la influencia del contexto en el que se ubica cada institución educativa, se adopta la definición de interculturalidad como el “conjunto de relaciones entre diferentes grupos culturales que conduce a un proceso dialéctico de constante transformación, interacción, diálogo y aprendizaje de los diferentes saberes culturales en el marco del respeto”[6], a partir de la cual se pretende orientar las acciones educativas para acercarse a la diversidad, a la comprensión de las diferentes realidades sociales, a las riquezas culturales y su influencia en el desarrollo personal y social.

Por lo anterior, se hace indispensable vincular estrategias de formación docente situada, respondiendo a las necesidades específicas que se generan en las aulas, además de la implementación de procesos de formación continua y avanzada para brindar herramientas puntuales que aporten elementos a las prácticas docentes y de gestión escolar que permiten mejorar la atención educativa a la diversidad de población estudiantil.

### 1.13.4 Modelos Educativos Flexibles (MEF)

Para el Ministerio de Educación Nacional los modelos educativos flexibles son propuestas de educación formal que permiten atender a poblaciones diversas o en condiciones de vulnerabilidad, que presentan dificultades para participar en la oferta educativa tradicional. Estos modelos se caracterizan por contar con una propuesta conceptual de carácter pedagógico y didáctico, coherente entre sí, que responde a las condiciones particulares y necesidades de la población a la que se dirigen. También, cuentan con procesos de gestión, administración, capacitación y seguimiento definidos, además de materiales didácticos que guardan relación con las posturas teóricas que los orientan.

Los modelos que se han venido implementando en las instituciones educativas del municipio son:

**Procesos Básicos.** Aunque no es un modelo flexible reconocido por el Ministerio de Educación, es una estrategia que se implementa en el municipio, dirigida a todos los niños, niñas y jóvenes que por diversos motivos se han quedado fuera del sistema regular o que, perteneciendo a éste, presentan un fracaso reiterado por no haber desarrollado competencias básicas para avanzar dentro de dicho sistema y que además se encuentran en situación de extraedad.

**Aceleración del Aprendizaje.** Es un modelo escolarizado de educación formal que se imparte en un aula de la escuela regular [7]. Permite a los estudiantes completar la primaria en un año escolar. Los beneficiarios son niños, niñas y jóvenes de la básica primaria que están en extraedad, aunque saben leer y escribir. Este modelo garantiza la permanencia y el regreso de aquellos estudiantes que han abandonado el sistema educativo, con el fin de que amplíen su potencial de aprendizaje, permanezcan en la escuela y se nivelen (en cuanto a su edad y grado) para continuar exitosamente sus estudios.

**Tejiendo Saberes.** La finalidad del modelo es resignificar el proyecto de vida de los estudiantes jóvenes y adultos en búsqueda de su realización personal y de quienes lo rodean, haciendo del proceso educativo un escenario propicio para la convivencia, donde se aprende de manera relevante y con sentido, promoviendo a través de proyectos comunitarios y productivos el desarrollo de competencias académicas, ciudadanas y laborales [8].

En Soacha, dieciocho de las veintiséis instituciones educativas oficiales están autorizadas para la prestación de la educación formal de jóvenes y adultos, de acuerdo a la resolución No. 1587 de 2016. En estas instituciones se ofertan seis Ciclos Lectivos Especiales Integrados (CLEI), a través de los cuales se estructura la propuesta curricular para los niveles de educación básica y media, según lo dispone el Decreto 1075 de 2015.

El primer ciclo corresponde a la etapa de alfabetización y al conjunto de grados de primero a tercero. Para esta población, el municipio implementó en el año 2021 el **Modelo Educativo Flexible PACES (Propuesta de Aprendizaje para Cambiar Entornos Sociales)**. Este modelo presenta una propuesta curricular que se desarrolla a través de una metáfora de viaje, en el cual las personas jóvenes y adultas inician un recorrido en las prácticas de la lectura, escritura y oralidad. En el viaje se hacen visibles los aprendizajes previos como saberes y experiencias; los cuales se alimentan de las distintas áreas del conocimiento. Tiene a las artes como una estrategia para la reconstrucción del tejido social de la población víctima del conflicto y transversalmente se desarrolla en un ambiente de emprendimiento social [9].

### 1.13.5 Competencias digitales y apropiación de TICS

Acorde con el documento Competencias TIC para el desarrollo profesional docente [10], se definen las siguientes competencias:

**Competencia Tecnológica:** capacidad para seleccionar y utilizar de forma pertinente, responsable y eficiente una variedad de herramientas tecnológicas entendiendo los principios que las rigen, la forma de combinarlas y las licencias que las amparan.

**Competencia Comunicativa:** capacidad para expresarse, establecer contacto y relacionarse en espacios virtuales y audiovisuales a través de diversos medios y con el manejo de múltiples lenguajes, de manera sincrónica y asincrónica.

**Competencia Pedagógica:** capacidad de utilizar las TIC para fortalecer los procesos de enseñanza y aprendizaje, reconociendo alcances y limitaciones de la incorporación de estas tecnologías en la formación integral de los estudiantes y en su propio desarrollo profesional.

**Competencia de Gestión:** capacidad para utilizar las TIC en la planeación, organización, administración y evaluación de manera efectiva de los procesos educativos; tanto a nivel de prácticas pedagógicas como de desarrollo institucional.

**Competencia Investigativa:** capacidad de utilizar las TIC para la transformación del saber y la generación de nuevos conocimientos.

El fortalecimiento de los niveles de desarrollo de las anteriores competencias promueve la transformación de las prácticas pedagógicas, la apropiación de los medios y tecnologías y la innovación educativa.

### 1.13.6 Liderazgo directivo

Entre las distintas acepciones del término liderazgo se adoptan algunos elementos formulados en la propuesta de la Escuela de Liderazgo de Directivos Docentes (EdLDD), concibiéndolo como *las prácticas que desarrollan los directivos docentes para gestionar los procesos propios de los establecimientos educativos, orientar, ejercer influencia y movilizar acciones para promover el mejoramiento de la calidad educativa en función del horizonte institucional y de las políticas municipales y nacionales.*

El conjunto de prácticas de liderazgo de los directivos docentes involucra acciones a nivel personal, o de carácter pedagógico, administrativo o comunitario, las cuales pueden ser potenciadas desde procesos de formación, acompañamiento situado, intercambio de experiencia entre pares, mentorías y coaching.

La mentoría como estrategia formativa está planteada como una relación dinámica e interactiva de intercambio profesional entre individuos que tienen diferentes niveles de experiencia (Heraldo y Bastías, 2013). El sujeto más experimentado (mentor) tiene como rol guiar o asistir al profesional novato o en formación con la intencionalidad de promover, fortalecer o potenciar su desarrollo personal y profesional. Por otra parte, el coaching está relacionado con apoyar y fortalecer aspectos de la persona y su entorno; esto sucede por la orientación de un coach que no cuenta necesariamente con la experiencia de ser un directivo docente. [11]

Por lo anterior, la Secretaría de Educación reconoce la importancia de la formación específica para directivos docentes, en lo relacionado al liderazgo y su aporte al desarrollo del empoderamiento de su rol y labor en la gestión educativa.

### 1.13.7 Investigación e innovación educativa para el fortalecimiento disciplinar y pedagógico

Esta línea estratégica reconoce en los procesos de investigación e innovación educativa la posibilidad de vincular y potenciar los aportes de las comunidades educativas a la solución de problemáticas que se generan en los diversos contextos del municipio y a la transformación de las prácticas pedagógicas que aporten al mejoramiento de los resultados de los estudiantes y a la construcción de sus proyectos de vida.

En este sentido, se acoge la definición que plantea el Ministerio de Educación quien concibe la innovación como “el camino estratégico que siguen las comunidades educativas para responder a dinámicas cambiantes y que, junto con la investigación, requiere de la asimilación por parte de las comunidades de una tecnología desarrollada, dominada y aplicada eventualmente en otros campos de actividad, pero cuya puesta en práctica en su contexto organizativo, cultural o técnico constituye una novedad. Así, la innovación educativa, si bien está próxima a la práctica, implica cambios en el currículo, en las formas de ver y pensar las disciplinas, en las estrategias didácticas desplegadas, y por supuesto, en la gestión de las diferentes dimensiones del entorno educativo”. Esta definición la desarrolla en el marco de referencia del documento Competencias TIC para el desarrollo profesional docente.

También se considera la investigación como uno de los ejes transversales del Sistema Colombiano de Formación de Educadores que está interrelacionado con las estrategias de formación inicial, en servicio y avanzada que se planteen en las diferentes líneas estratégicas.

En esta línea, es importante identificar los intereses de los docentes por conformar comunidades de aprendizaje, redes de educadores y semilleros de investigación, a través de los cuales se potencie en las instituciones educativas, el trabajo colaborativo, el aprendizaje entre pares y la producción de conocimiento. En el municipio se reconoce la trayectoria de las Comunidades de Aprendizaje lideradas por el Programa Todos a Aprender (SUASIX: Maestros aprendiendo de maestros, y Café, Diálogo y Aprendizaje: Huellas y Saberes), así como la Red de Orientadores Escolares de Soacha – ROES.

Asimismo, la administración municipal está interesada en evaluar la viabilidad de las acciones a realizar para reactivar el Centro de Innovación e Investigación Pedagógica de Soacha (CIPS), ya que no ha estado en funcionamiento desde febrero de 2018 y sus estatutos no están aprobados por el Concejo Municipal. No obstante, la Secretaría de Educación tiene interés en propiciar espacios de encuentro y reflexión sobre el panorama de la investigación educativa y visibilizar las propuestas y proyectos que lideran los directivos y docentes en sus comunidades educativas.

En adición, el Plan de Desarrollo Municipal plantea como elemento constitutivo el fortalecimiento de los procesos de investigación e innovación, asociado a la meta de implementación del Plan Territorial de Formación Docente y el diseño del Plan de Estímulos.

## 1.14 VIABILIDAD DEL PLAN MUNICIPAL DE FORMACIÓN DOCENTE

La Secretaría de Educación ha presentado al Banco Municipal de Proyectos las propuestas para financiar los programas y estrategias de formación docente, que se vinculan directamente a la meta 21 del Plan de Desarrollo Municipal.

Para la implementación del plan territorial de formación docente, el desarrollo del Foro Municipal y la entrega de estímulos en la Noche de los Mejores, en el año 2020 se destinó un presupuesto de

\$753.445.846= operado a través del contrato interadministrativo N° 1171 y en el 2021 se ejecutó el contrato interadministrativo N° 1335 por valor de \$679.600.000=.

Para el año 2022, cuenta con la certificación de viabilidad y actualización del proyecto de inversión N° BMP2022257540017: Desarrollo de estrategias para el fomento de la calidad de la educación en las instituciones educativas oficiales del municipio de Soacha. En el marco de este proyecto se contempla “implementar el Plan Territorial de Formación Docente”, cuyo presupuesto es de mil setecientos millones de pesos (\$1.700'000.000=) M/CTE que vincula recursos propios del municipio y del sistema general de participaciones (SGP).

De conformidad con el análisis de las necesidades de formación docente y el estudio de viabilidad administrativa y técnica, el Comité Directivo de la Secretaría destinará el presupuesto oficial para la contratación y acciones a implementar en las líneas estratégicas del Plan Territorial de Formación Docente. No obstante, es fundamental reglamentar políticas de financiación para garantizar la ejecución del PTFD en los años posteriores.

## 2. EJECUCIÓN

La ejecución del Plan estará dada por la implementación de los siguientes elementos, definidos por el Comité Directivo de la SEM y con la asesoría y apoyo del Comité Territorial de Capacitación Docente:

### 2.1 PLAN OPERATIVO DEL PTFD

El plan operativo se formulará anualmente en el formato D02.04. F03 Plan operativo anual y seguimiento al PTFD (Hoja POA), teniendo en cuenta el presupuesto asignado para la ejecución de las acciones del PTFD. Incluye los objetivos, estrategias, programa/proyecto, meta, indicador, costos, cronograma y responsables.

### 2.2 ALIANZAS INTERSECTORIALES

El Comité Territorial de Capacitación Docente propone, promueve y apoya estrategias para el desarrollo de acciones, programas y proyectos de formación docente establecidos en alianzas con otras entidades municipales, del orden nacional e internacional, en el marco de convenios que puedan ser gestionados a través de la administración municipal.

### 2.3 DIVULGACIÓN DEL PTFD

Una vez sea aprobado por parte del Comité Directivo de la Secretaría de Educación, se procederá a la publicación del Plan Territorial en los medios y redes oficiales del municipio.

Asimismo, se enviará comunicación a las instituciones educativas oficiales para que puedan tener conocimiento del documento, y en el marco de las jornadas de inducción y reinducción de docentes, se efectuará su socialización.

EL CAMBIO



## 3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se plantea que el seguimiento de las acciones del Plan Territorial se realice a través de la medición de los indicadores asociados a las metas del plan operativo anual, así mismo, su ejecución presupuestal y de gestión intersectorial, diligenciando el formato D02.04. F03 Plan operativo anual y seguimiento al PTFD.

### 3.1 INFORMES DE GESTIÓN DEL PTFD

En el marco del subproceso D02.04 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los planes territoriales de formación docente, se propone elaborar informes de gestión anual, de acuerdo a la estructura planteada en el Formato D02.04. F06 Informe anual del subproceso. En el caso que se requieran informes específicos, se elaborarán a partir del seguimiento al plan operativo del año en curso.

### 3.2 EVALUACIÓN DEL PTFD

Para la evaluación del Plan Territorial se contempla la construcción de un instrumento que permita identificar el cumplimiento de los objetivos, los logros, avances y dificultades en la implementación de las estrategias de formación docente asociadas a cada línea de acción.

En la evaluación del Plan es importante la participación del Comité Territorial de Capacitación Docente, tanto en la formulación del instrumento como en la elaboración del informe final, que servirá de insumo para la actualización o la proyección de la siguiente vigencia del PTFD.

## REFERENCIAS

[1] Michael Barber y Mona Mourshed. 2007. "How the World's Best-Performing School Systems Come Out On Top", McKinsey & Company, Social Sector Office. [http://www.mckinsey.com/clientservice/socialsector/resources/pdf/Worlds\\_School\\_Systems\\_Final.pdf](http://www.mckinsey.com/clientservice/socialsector/resources/pdf/Worlds_School_Systems_Final.pdf)

[2] Informe de análisis de los resultados de la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes 2020. Dirección de Calidad Educativa SEM.

[3] Análisis de resultados Pruebas Saber 11° 2016-2020. Dirección de Calidad Educativa SEM.

[4] Ministerio de Educación Nacional. 2013. Sistema colombiano de formación de educadores y lineamientos de política. Bogotá. p.60. En: [https://cms.mineduccion.gov.co/static/cache/binaries/articles-345485\\_anexo1.pdf?binary\\_rand=4264](https://cms.mineduccion.gov.co/static/cache/binaries/articles-345485_anexo1.pdf?binary_rand=4264)

[5] Ministerio de Educación Nacional. 2013. Guía N° 49. Guías pedagógicas para la Convivencia Escolar. Bogotá. En: <http://redes.colombiaaprende.edu.co/ntg/men/pdf/Guia%20No.%2049.pdf>

[6] Ministerio de Educación Nacional. 2013. Lineamientos: Política de educación superior inclusiva. Bogotá. En: [https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-357277\\_recurso\\_0.pdf](https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-357277_recurso_0.pdf)

[7] Ministerio de Educación Nacional. Aceleración del aprendizaje. En: <https://www.mineduccion.gov.co/portal/Preescolar-basica-y-media/Modelos-Educativos-Flexibles/340092:Aceleracion-del-Aprendizaje>

[8] Fundación Internacional de Pedagogía Conceptual Alberto Merani (FIPC). Tejiendo saberes. En: <https://www.albertomerani.org/tejiendosaberes/>

[9] Ascun. Alfabetización. En: <https://ascun.org.co/alfabetizacion/>

[10] Ministerio de Educación Nacional. 2013. Competencias TIC para el desarrollo profesional docente. Bogotá. En: [https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-339097\\_archivo\\_pdf\\_competencias\\_tic.pdf](https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-339097_archivo_pdf_competencias_tic.pdf)

[11] Fundación Empresarios por la Educación (FEXE) y Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (PEI). 2020. Escuela de liderazgo directivos docentes. Bases para su despliegue curricular. En: <https://bibliotecadigital.fundacionexe.org.co/cgi-bin/koha/opac-retrieve-file.pl?id=5f29ae0b1acb242f689118317627a7fb>

## ANEXOS

**Anexo 1. Docentes beneficiarios de programas de maestría entre 2012 a 2019**

**Anexo 2. Decreto municipal 036 del 14 de abril de 2021**

**Anexo 3. Oferta de programas de formación en el campo educativo**

EL CAMBIO

