PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE 2024-2028

"EDUCACIÓN QUE TRANSFORMA"

ALCALDE MUNICIPAL

VÍCTOR JULIÁN SÁNCHEZ ACOSTA

COMITÉ TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE

PRESIDENTE

JOSÉ JHOAN ALFONSO HERNÁNDEZ

Secretario de Educación

SECRETARIA TÉCNICA

ÁNGELA MARCELA PEÑA DÍAZ

Líder de Mejoramiento Continuo

Secretaría de Educación

AURORA MARÍA HURTADO PEÑALOZA

Directora de Calidad Educativa

Secretaría de Educación

SONIA FARIDT MARENTES BELLO

Líder Escalafón Docente

Secretaría de Educación

DERLY JULIETH BARRIOS SARMIENTO

PAOLA CATHERINE SÁENZ MARTÍNEZ

Docentes

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

NIDIA ROCÍO LADINO LEÓN

Subdirectora Académica - Centro Regional Soacha

Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO

KATHERINE PARRA PEÑA

Rectora

Escuela Normal Superior María Auxiliadora de Soacha

ISABEL GUACARY CASTRO

Coordinadora Programa de Formación Complementaria

Escuela Normal Superior María Auxiliadora de Soacha

DIANA YASMIN HERNÁNDEZ BUITRAGO

Docente investigadora

Centro de Innovación e Investigación Pedagógica de Soacha - CIPS

BERNARDO JAVIER CALDERÓN DÍAZ

Rector IE El Bosque

Representante de Directivos Docentes

ÓSCAR EDUARDO RUÍZ MANQUILLO

Docente IE General Santander

Representante de los Docente

TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN **5**

CAPÍTULO I. EVALUACIÓN DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE "SOACHA AVANZA EN CALIDAD EDUCATIVA 2020-2023" **6**

CAPÍTULO II. CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO: DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES 2024 ..... **10**

Distribución de la planta por cargos y género. 10
Distribución de la planta por rangos de edad. 10
Distribución de la planta según el escalafón docente. 11
Distribución de la planta por institución educativa según decreto y grado en el escalafón. 11

CARACTERIZACIÓN DE DOCENTES 2024 ..... **12**

Distribución de docentes de aula por área de formación y género. 12
Máximo nivel educativo de los docentes. 13
Experiencia docente en la Secretaría de Educación de Soacha. 13
Distribución de la planta de docentes por decreto de escalafón. 14
Rango salarial de los docentes. 15

CARACTERIZACIÓN DIRECTIVOS DOCENTES 2024 ..... **15**

Distribución de la planta de directivos docentes. 15
Rangos de edad de la planta de directivos. 16
Máximo nivel educativo de los directivos docentes. 16
Años de experiencia en instituciones educativas oficiales de Soacha. 16
Distribución de la planta de directivos por decreto de escalafón. 17
Rango salarial de directivos docentes. 18

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LA ENCUESTA DE INTERESES Y NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE 2024 ..... **19**

Aspectos sociodemográficos. 20
Formación académica complementaria. 21
Formación en curso. 23
Financiamiento de estudios en curso. 27
Experiencia e interés en producción académica y/o investigativa. 28
Necesidades particulares de formación docente. 31

CAPÍTULO IV. DIAGNÓSTICO MUNICIPAL DE FORMACIÓN DOCENTE 2024 ..... **35**

Diagnóstico institucional de formación docente. 35
Análisis de resultados municipales de la evaluación anual de desempeño laboral 2023. 35
Análisis de resultados municipales de las Pruebas Saber 2023. 37
Identificación de las líneas de formación del Plan Territorial. 40
Consideraciones sobre las necesidades de formación desde los actores del Comité Territorial. 41
Análisis de las líneas de formación y su relación con políticas nacionales, departamentales y locales. 44

CAPÍTULO VI. PLAN OPERATIVO DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE **52**

CAPÍTULO VII. ORGANIZACIÓN DE LA OFERTA DE FORMACIÓN **58**

CAPÍTULO VIII. VIABILIDAD DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE **59**

CAPÍTULO IX. ALIANZAS INTERSECTORIALES **60**

Conformación del Comité Territorial de Formación Docente 60
Reglamento operativo del Comité Territorial de Formación Docente 60
Mapa de actores 60

CAPÍTULO X. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN OPERATIVO **61**

Métodos e instrumentos de evaluación. 61
Informes de gestión del PTFD 61

REFERENCIAS **61**

Lista de tablas

Tabla 1.Evaluación del Plan Territorial de Formación Docente 2020-2023. 9
Tabla 2.Distribución de la planta por institución según decreto y grado en el escalafón 11
Tabla 3. Distribución de docentes por área de formación y género 12
Tabla 4.Porcentaje de participación por institución en la encuesta de intereses y necesidades de formación docente. 19
Tabla 5. Auto reconocimiento de grupos étnicos por género. 20
Tabla 6. Estrato socioeconómico de los educadores por género. 21
Tabla 7.Nivel de inglés manifiesto por los educadores. 22
Tabla 8. Estudios que cursan los docentes por género 23
Tabla 9. Modalidades de los tipos de estudios que cursan los docentes. 24
Tabla 10. Instituciones de educación superior donde cursan doctorados los educadores. 25
Tabla 11. Instituciones de educación superior donde cursan maestrías los educadores. 26
Tabla 12. Instituciones de educación superior donde cursan especializaciones los educadores. 27
Tabla 13. Medios de financiamiento de estudios en curso. 27
Tabla 14. Entidades con las que solicitan créditos educativos los docentes. 27
Tabla 15. Entidades que han otorgado becas a los docentes. 28
Tabla 16. Número de docentes que conocen la estrategia Poder Pedagógico Popular 28
Tabla 17. Número de docentes con experiencia en otros campos de acción en el sector educativo. 29
Tabla 18. Número de docentes que investigan actualmente. 29
Tabla 19. Temas de investigación de los educadores 30
Tabla 20. Medios de información que usan los docentes. 32
Tabla 21. Temáticas de redes de maestros. 33
Tabla 22. Categoría y temas de interés para la formación de directivos y docentes. 34
Tabla 23.Valoración final promedio por institución educativa en periodo 2020-2023. 36
Tabla 24.Necesidades de formación identificadas en el proceso evaluativo. 37
Tabla 25.Instituciones educativas oficiales clasificadas en categoría C, al 2023. 39
Tabla 26. Apuestas de política nacional de formación docente 2023-2026 45
Tabla 27.Referentes normativos y de política nacional de las líneas estratégicas del PTFD 51
Tabla 28. Plan Operativo del Plan Territorial de Formación Docente 57
Tabla 29. Proyección financiera para implementar el PTFD 2024-2027 59

Lista de gráficas

Gráfica 1.Porcentaje de cargos por género 10
Gráfica 2.Cantidad de educadores por rangos de edad y género 10
Gráfica 3. Porcentaje de la planta de educadores según decreto de escalafón 11
Gráfica 4.Máximo nivel educativo de los docentes. 13
Gráfica 5. Años de experiencia en la SEM de los docentes. 13
Gráfica 6. Número de docentes registrados por grado en el estatuto 2277. 14
Gráfica 7. Número de docentes registrados por grado en el estatuto 1278. 14
Gráfica 8. Rango salarial de los docentes por género. 15
Gráfica 9.Porcentaje de directivos docentes por género. 15
Gráfica 10. Cantidad de directivos docentes por cargo y género. 15
Gráfica 11. Distribución de la planta de directivos por rangos de edad y género. 16
Gráfica 12. Máximo nivel educativo de los directivos. 16
Gráfica 13. Años de experiencia en la SEM de los directivos docentes. 16
Gráfica 14. Porcentaje de directivos por escalafón. 17
Gráfica 15. Distribución de los cargos directivos por género y decreto de escalafón. 17
Gráfica 16. Número de directivos por grado en el escalafón. 17
Gráfica 17. Rango salarial de directivos por género. 18
Gráfica 18. Porcentaje de auto reconocimiento de grupos étnicos por género. 20
Gráfica 19. Porcentaje de educadores por estrato socioeconómico y género 21
Gráfica 20. Dominio de Lengua de Señas Colombianas. 21
Gráfica 21. Conocimiento del Sistema Braille. 22
Gráfica 22. Nivel de inglés de los educadores. 22
Gráfica 23. Dominio de otro idioma. Gráfica 24. Nube de palabras de otros idiomas que dominan los docentes. 23
Gráfica 25. Porcentaje y tipos de estudios que cursan los docentes. 24
Gráfica 26. Porcentaje de docentes por modalidad de estudios en curso. 25
Gráfica 27.Porcentaje de educadores que participan en grupos de investigación. 30
Gráfica 28. Porcentaje de docentes que cuentan con un ID de investigador. 30
Gráfica 29. Porcentaje de docentes interesados en pertenecer a un grupo de investigación. 30
Gráfica 30. Porcentaje de educadores autores por tipo de publicación. 31
Gráfica 31. Porcentaje de docentes interesados en participar en redes. 32
Gráfica 32. Promedio Puntaje Global Saber 11° 2016-2023. 37
Gráfica 33. Promedio por Prueba y Sector Saber 11° 2016-2023 (oficiales y privadas). 38

GRÁFICA 34. PORCENTAJE DE ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS DEL MUNICIPIO DE SOACHA POR SECTOR Y CATEGORÍA DE CLASIFICACIÓN ICFES SABER 11 2016 – 2023 39

Lista de ilustraciones

ILUSTRACIÓN 1. RUTA PARA OPERAR LAS OFERTAS DE FORMACIÓN DOCENTE 60
ILUSTRACIÓN 2. MAPA DE ACTORES DEL CTFD 60

PRESENTACIÓN

La Secretaría de Educación comprometida con el fortalecimiento de la calidad educativa, presenta su Plan Territorial de Formación Docente que se dinamiza a través de estrategias, programas y proyectos de actualización y fortalecimiento de las capacidades pedagógicas e investigativas de los educadores. Este plan responde a las necesidades específicas del territorio, reconociendo la diversidad de contextos escolares y promoviendo una formación situada, pertinente y transformadora.

La construcción del plan se ha realizado de manera participativa, con la asesoría del Comité Territorial de Formación Docente. A través de mesas de trabajo, diagnósticos y análisis de las necesidades e intereses de docentes y directivos docentes, se han identificado las principales áreas de mejora y las oportunidades para el desarrollo profesional docente.

El plan 2024-2028 “Educación que Transforma” contempla diez líneas estratégicas para trabajar durante los próximos años, entre las que se destacan: la educación socioemocional; las metodologías activas, didácticas y pedagogías; la educación inclusiva y diversidad; el enfoque STEM; la convivencia escolar y la investigación educativa, entre otras. Cada una de estas líneas se desarrollará mediante acciones de formación inicial, continua y avanzada, con énfasis en el acompañamiento institucional, la promoción de comunidades de aprendizaje y redes de maestros que permitan generar impactos sostenibles en las prácticas pedagógicas y en la gestión escolar.

Finalmente, el Plan Territorial de Formación Docente de Soacha se proyecta como una herramienta clave para la transformación educativa del municipio. Al reconocer al docente como agente de cambio, se promueve una cultura de formación permanente que contribuya al desarrollo profesional docente y a la construcción de una educación contextualizada, pertinente y de calidad para todos los niños, niñas y jóvenes de Soacha.

Capítulo I. EVALUACIÓN DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE "SOACHA AVANZA EN CALIDAD EDUCATIVA 2020-2023"

ASPECTO	DESCRIPCIÓN
Existencia del PTFD	Sí. Publicado en: https://www.soachaeducativa.edu.co/wp-content/uploads/2023/02/PLAN-TERRITORIAL-FORMACION-DOCENTE-SOACHA-2020-2023.pdf
Necesidades de formación identificadas	**Docentes de aula:** Entre las temáticas en las que manifestaron 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. El 67% de los educadores del municipio consideró 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. Los programas a nivel de doctorado, constituyen el tipo de formación avanzada en el que más educadores manifestaron interés para iniciar estudios durante los próximos dos años. **Docentes orientadores:** Consideraron el desarrollo personal (socioemocional); los idiomas y la educación inclusiva, como temas prioritarios de formación. Se identificó también, el interés por la sistematización y publicación de experiencias significativas, el acompañamiento para el desarrollo de investigaciones y los programas a nivel de doctorado. **Directivos docentes:** Priorizaron la innovación educativa; además de, la evaluación; la gestión escolar y el liderazgo directivo. Además, manifestaron interés en las herramientas para fortalecer proyectos transversales; estrategias para favorecer el aprendizaje autónomo y la aplicación del diseño universal para el aprendizaje. 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.
Líneas de formación	De acuerdo a los intereses y necesidades se consolidaron siete líneas: 1. Educación emocional para el fortalecimiento de los proyectos de vida y la convivencia escolar. **2.** Soacha Bilingüe. **3.** Formación en educación inclusiva e intercultural. **4.** Modelos Educativos Flexibles (MEF). **5.** Competencias digitales y apropiación de TICS. **6.** Liderazgo directivo. 7. Investigación e innovación educativa para el fortalecimiento disciplinar y pedagógico.
Proyectos y programas de formación realizados	Nombre del proyecto: BMP2020257540087: Consolidación del plan de formación, cualificación, actualización y fortalecimiento de docentes y directivos docentes del Municipio de Soacha, Cundinamarca

Inversión destinada para formación docente	Se ejecutaron los siguientes contratos con la Universidad de Cundinamarca: • Contrato interadministrativo No. 1171 de 2020: $353.300.049= • Contrato interadministrativo No. 1335 de 2021: $51.692.777= • Contrato interadministrativo No. 2829 de 2022: $118.348.260= • Contrato interadministrativo No. 2988 de 2023: $248.000.000= Se ejecutó el convenio de cooperación internacional No 1419 del 13 de mayo de 2021, entre la Secretaría de Educación y el Cégep de Jonquière para la formación bilingüe de docentes por valor de: $1.000.209. 404= (Aporte de la SEM: $700.000.000= y aporte del Cégep $300.219.404).
Número de educadores beneficiados en las temáticas priorizadas	**Año 2020** • Estrategia de bienestar y el liderazgo en época de desafíos: el poder de las emociones: 1682 • Recomendaciones de bioseguridad y prevención del contagio Covid 19: 1998 • Curso coach educativo y social: 24 • Tutorial Storytelling el arte de contar historias: 28 • Estrategia de transformación y movilización digital: 661 • Curso de competencias digitales: 557 • Curso avanzado de habilidades TIC para el aprendizaje: 153 • Diplomado en docencia digital: 129 **Año 2021** • Curso de herramientas para la implementación de la cátedra de la paz: 63 • Diplomado en evaluación por competencias y diseño de instrumentos de evaluación: 85 • Curso de transformación y movilización digital: 57 • Curso de diseño de material pedagógico para la transformación de la práctica docente en entornos virtuales: 63 • Curso de formación en habilidades digitales: 33 • Curso de diseño de actividades de gamificación: 55 • Diplomado virtual teórico-práctico en educación emocional: 66 • Curso coach educativo y social: 48 • Fortalecimiento de habilidades comunicativas destinadas a la aplicación en el aula de clase: 174 **Año 2022** • Diplomado en investigación educativa: 30 • Curso de innovación metodológica en el aula: 21 • Curso de diseño de preguntas y rúbricas para la evaluación: 18 • Diplomado en educación emocional para líderes que transforman su entorno: 68 • Formación docente en habilidades comunicativas en idioma extranjero-inglés: 90 • Ambientes de aprendizaje para el fortalecimiento de competencias en STEM: 43 • Horizontes con brújula para el aprendizaje: 7 **Año 2023** • Diplomado en investigación educativa: 21 • Diplomado en inteligencia artificial aplicada a la educación: 49
IES o ENS que realizaron los procesos de formación	Universidad de Cundinamarca (UdeC)
Alianzas establecidas para la ejecución del PTFD	**Cégep de Jonquière (Canadá)** A través de un convenio de cooperación internacional se adelantó el proyecto “Aprendiendo con Canadá” en el que se beneficiaron 264 docentes y directivos docentes de las instituciones educativas oficiales de Soacha.

Logros y avances en la ejecución del PTFD	La administración dio prioridad a la formación continua por ser de corta duración y con aplicabilidad a las prácticas de aula, en respuesta a la necesidad de la prestación del servicio educativo de manera remota e híbrida, en la época de pandemia y alternancia educativa. La oferta de formación docente buscó fortalecer las competencias digitales relacionadas con el uso de herramientas de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), para la transformación y movilización de los aprendizajes; la formación de habilidades digitales y el diseño de actividades integrando recursos tecnológicos y de gamificación. El fortalecimiento de habilidades comunicativas en inglés fue operado por profesionales nativos quienes además de la formación en el idioma, brindaron un acercamiento cultural y centrado en mejorar la fluidez y el speaking.
Dificultades en la ejecución del PTFD	Es importante tener en cuenta las necesidades de formación docente especialmente en metodologías flexibles para trabajar con población diversa (modelos flexibles, de aceleración del aprendizaje, para superar el rezago en el alcance de competencias y educación para jóvenes y adultos), así como temáticas asociadas a la educación inclusiva e intercultural (Diseño Universal para el Aprendizaje; estrategias de enseñanza y evaluación para población diversa; estrategias para abordar trastornos del aprendizaje). En el seguimiento al Plan Operativo del Plan Territorial de Formación Docente se identificó que varias ofertas de formación continua por gestión con entidades gubernamentales y no gubernamentales surgen a lo largo del año, son variadas y de interés para los educadores, sin embargo, se hace complejo incluirlas en la planeación y consolidar la base de datos de los docentes formados. Hubo una alta deserción y reprobación de los docentes en los programas ofertados, lo que ocasionó una baja certificación. Al evaluar con los docentes esta situación, refirieron poco tiempo para el desarrollo de las actividades de formación y un inicio tardío de los cursos y diplomados que coincidía con el cierre del año escolar. No hubo participación del Comité Territorial de Formación Docente para evaluar y validar la oferta a brindar a través del Plan Territorial. Carencia de participación de otras instituciones de educación superior o formadoras de docentes en la operación de la oferta de programas. En la vigencia 2020 a 2023 se brindó una oferta amplia en programas de formación continua (cursos y diplomados), tanto por gestión como por inversión, y no hubo oferta por inversión del municipio en programas de profesionalización o de formación avanzada de educadores (posgrados).
Recomendaciones	Efectuar la revisión del decreto 036 de 2021 por el cual se crea y se reglamenta el Comité Territorial de Formación Docente para involucrar a representantes de los educadores. Es fundamental que se proyecte la formulación de la política local de formación de educadores, liderada por el Comité Territorial de Formación Docente, siguiendo las recomendaciones dadas por el Ministerio de Educación Nacional. Se cuenta con el informe de gestión y el saldo de dos convenios entre la administración municipal y el ICETEX (Convenio 0340 de 2014 y 0433 de 2016) de vigencias anteriores, los cuales presentan unos rendimientos y un saldo a favor. Se sugiere continuar la liquidación y proyectar la inversión del reintegro de los rendimientos que ingresarán al municipio una vez se efectúe la liquidación, para la apertura de nuevos fondos con el fin

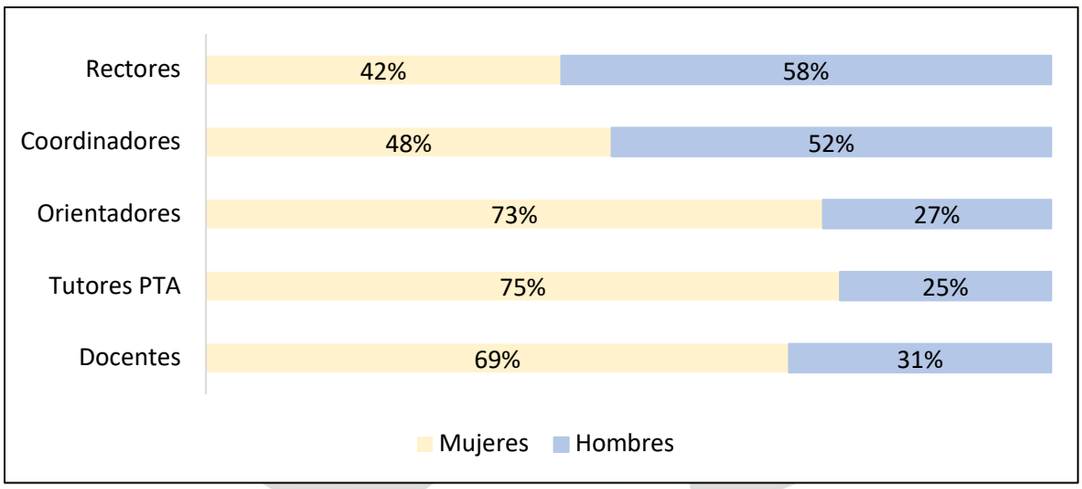
	de financiar programas de formación avanzada (especializaciones, maestrías y doctorados) para los directivos y docentes del sector oficial. Se recomienda dar continuidad a la formación en inglés y en medios y tecnologías de la información y comunicación (Inteligencia artificial aplicada a la educación, gamificación, herramientas y aplicaciones para el diseño de contenidos de aprendizaje) ya que fortalecen las competencias funcionales de directivos y docentes. Se sugiere identificar las necesidades de formación in situ en cada institución y evaluar la posibilidad de una propuesta de actualización y acompañamiento situado, respondiendo a los aspectos pedagógicos, disciplinares o de gestión que requieren los directivos y docentes en cada IEO. Es importante proyectar la oferta de programas de formación desde el inicio del año y en lo posible, focalizar a los docentes beneficiarios con los directivos docentes para garantizar un mayor compromiso por parte de los educadores para lograr la certificación. Para la siguiente vigencia se recomienda a la administración considerar las licencias remuneradas de estudios posgraduales, especificando sus condiciones, respecto a la pertinencia y oportunidad de los programas.

Tabla 1.Evaluación del Plan Territorial de Formación Docente 2020-2023.

Capítulo II. CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO: DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES 2024

A continuación, se presenta una descripción de la población de docentes y directivos docentes vinculados a la Secretaría de Educación de Soacha para el año 2024. Las tablas y gráficas fueron construidas con los datos del Sistema Humano con fecha de corte del 31 de mayo, en la que se relaciona un total de 2295 educadores.

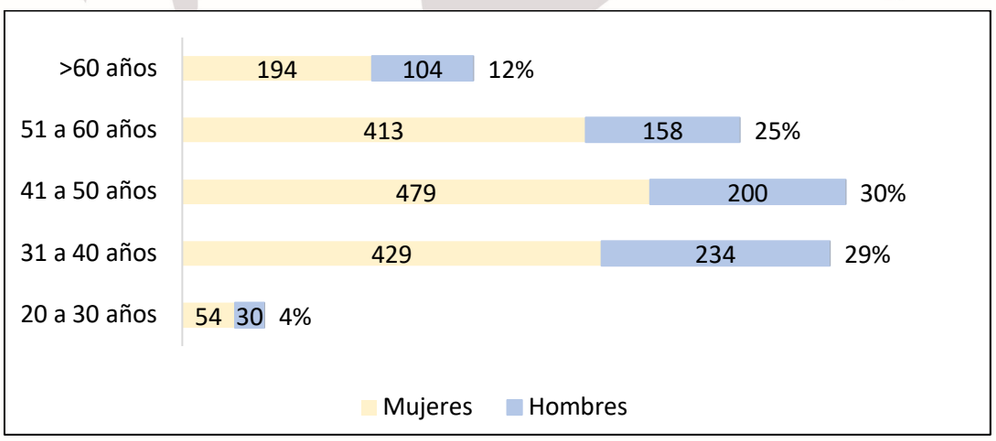
Distribución de la planta por cargos y género.



Gráfica 1.Porcentaje de cargos por género

La planta docente en Soacha está conformada por 26 cargos de rectores, 114 coordinadores, 26 orientadores escolares, 7 docentes tutores y 2122 docentes de aula. La cifra de docentes tutores incrementará para el segundo semestre del año en curso, cuando se realicen los 23 nombramientos, según plazas viabilizadas por el Ministerio de Educación para el Programa de Tutorías para el Aprendizaje y la Formación Integral (PTA/FI 3.0). Según el género, el 68% son mujeres y el 32% hombres.

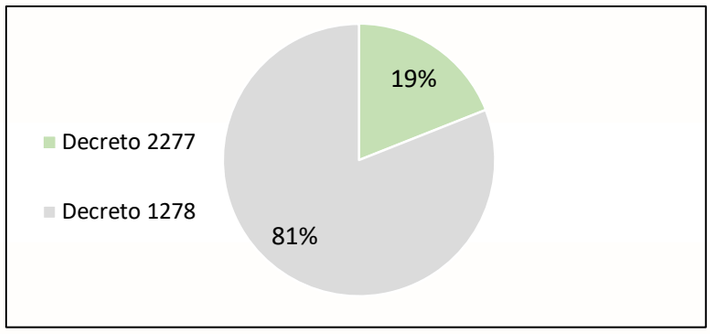
Distribución de la planta por rangos de edad.



Gráfica 2.Cantidad de educadores por rangos de edad y género

El 59% de la planta docente pertenece al rango de edad entre 31 a 50 años. Sólo el 4% son adultos jóvenes y el 37% pre-pensionados y pensionados.

Distribución de la planta según el escalafón docente.



Gráfica 3. Porcentaje de la planta de educadores según decreto de escalafón

Actualmente, el 81% de la planta pertenece al estatuto de profesionalización docente regido por el Decreto 1278 de 2002. Este porcentaje viene incrementando, a medida que los directivos docentes se pensionan o se retiran y se vinculan nuevos educadores por concurso de méritos, plantas temporales o provisionales.

Distribución de la planta por institución educativa según decreto y grado en el escalafón.

INSTITUCIONES EDUCATIVAS	DECRETO 2277							DECRETO 1278																							TOTAL
	4	8	10	11	12	13	14	1A	1B	1C	1D	2A	2AE	2AM	2B	2BD	2BE	2BM	2C	2CE	2CM	2D	2DE	2DM	3AM	3BD	3BM	3CD	3CM	3DD	3DM	
IE BUENOS AIRES						1	6	2		1		34	9	6				3	2	2	6		1	2	10				2		2	89
IE CAZUCA							2					10	3	3	1			4	1		1			1	8		2					36
IE CHILOE						1	8	3	1			26	5	25	3			5			2				17		3					99
IE CIUDAD LATINA	1					1	11	1				23	6	7			5	1			1			1	10		2		2			72
IE CIUDAD VERDE					1	1	11					19	3	14	7		2	10	2	2	3				17		5		1			98
IE CIUDADELA SUCRE						1	8	2	1			36	5	11			2	4		2	3	1			7		2		1			86
IE COMPARTIR			1		1	1	39	3	1			19	5	15	5		5	4	1	1	5			1	18		5		5		2	137
IE EDUARDO SANTOS		1					17			2		27	7	6	3		2	6			2		2		13		3				2	93
IE EL BOSQUE							15					19	10	8	5	1	3	12	1	4	3		1		7		7				1	97
IE EUGENIO DIAZ CASTRO					1		4					12	3	3	2			5	2		1	1			9		7		1		1	52
IE GABRIEL GARCIA MARQUEZ							4	1				13	5	9	1			4			1				9		2					49
IE GENERAL SANTANDER		2			1	3	37	1		2		15	7	12	7		5	7	4	3			1		18		7		3	1	5	141
IE INTEGRADO DE SOACHA		1		1	2	4	30			1	1	15	3	14	4		2	7	2	1	7		2	3	9		5		1		1	116
IE JULIO CESAR TURBAY AYALA		1				3	19	1		1		10	8	13	4		1	3	2	3	4	1		2	11		8	1	5		2	103
IE LA DESPENSA							19					21	2	4	4			2	1	1	2	1		2	16		2		5		2	84
IE LAS VILLAS					1	1	30		1			24	8	15	2		5	5	2	1	1			1	11		8		4			120
IE LEON XIII		1			1		22					16	7	9	5	1	2	9	2	2	2			2	10		9		1			101
IE LUIS CARLOS GALAN							1	3				29	5	3				1			1				10		2		2			57
IE LUIS HENRIQUEZ							2	2				10	2	5	3		2	2						3	11		3		3		1	49
IE MANUELA BELTRAN		1				1	16	1				10	7	9	6		1	3	2	2	2			1	13		3		2	1	2	83
IE NUEVO COMPARTIR						2	15	3				23	4	9	9			8	4		5	3	1	3	11		4		2	1	5	112
IE PAZ Y ESPERANZA							3			1		7	1	5	1			5			4				13		1					41
IE RICAURTE						1	22	2	1			25	2	10	5		3	5	3	1	1		1		16		4		3			105
IE SAN MATEO					1		46		1	1		14	4	4	3		1	6	3	2	3		1	2	9	1	3		5			110
IE SANTA ANA					1		14					12	2	5	6			8			4			4	10		5		2		2	75
IE SOACHA AVANZA - LA UNIDAD							1	1		1		25	7	11	6			4			1	1			25		6		1			90
TOTAL GENERAL	1	7	1	1	10	21	402	26	6	10	1	494	130	235	92	2	41	133	34	27	65	8	10	28	318	1	108	1	51	3	28	2295

Tabla 2.Distribución de la planta por institución según decreto y grado en el escalafón

En la tabla 2 se presenta la distribución de la planta docente en cada institución educativa oficial según los grados en el escalafón en los que están inscritos los educadores. Se resaltan los grados que agrupan un mayor número de docentes, siendo para el Decreto 2277 el grado 14, y para el Decreto 1278 los grados 2A y 3AM. Se proyecta una variación en esta distribución a finales del 2024, debido a los resultados del concurso de ascenso que se efectuó a nivel nacional.

A continuación, se presenta una caracterización para docentes y directivos docentes en la que se consideran aspectos diferenciales por género y cargo.

CARACTERIZACIÓN DE DOCENTES 2024

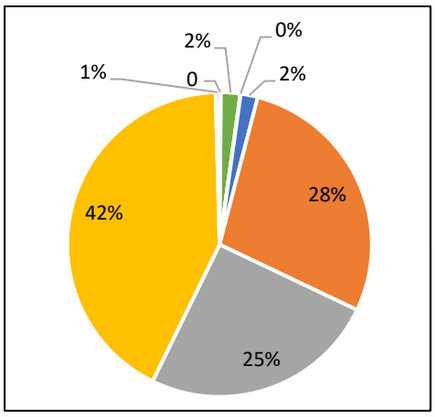
Distribución de docentes de aula por área de formación y género.

ÁREA O CAMPO EDUCATIVO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Apoyo para Educación Especial	1	0	1
Ciencias Económicas y Políticas	11	12	23
Ciencias Naturales-Física	10	29	39
Ciencias Naturales-Química	28	20	48
Ciencias Naturales y Educación Ambiental	65	38	103
Ciencias Sociales	63	72	135
Educación Artística - Artes Escénicas	1	1	2
Educación Artística - Artes Plásticas	27	27	54
Educación Artística - Danzas	3	2	5
Educación Artística - Música	2	5	7
Educación Ética y en Valores	13	13	26
Educación Física, Recreación y Deporte	19	58	77
Educación Religiosa	7	20	27
Filosofía	5	21	26
Humanidades y Lengua Castellana	127	38	165
Idioma Extranjero Inglés	109	31	140
Matemáticas	87	101	188
Orientación escolar	19	7	26
Preescolar	157	0	157
Primaria	702	106	808
Tecnología e Informática	40	56	96
Otras (Media técnica)	1	1	2
TOTAL GENERAL	**1497**	**658**	**2155**

Tabla 3. Distribución de docentes por área de formación y género

En la tabla 3 se presenta la relación de las áreas o campos de formación de los docentes de aula, docentes de apoyo a la inclusión, docentes tutores y docentes orientadores, la cual está directamente relacionada con su cargo y asignación académica.

Máximo nivel educativo de los docentes.



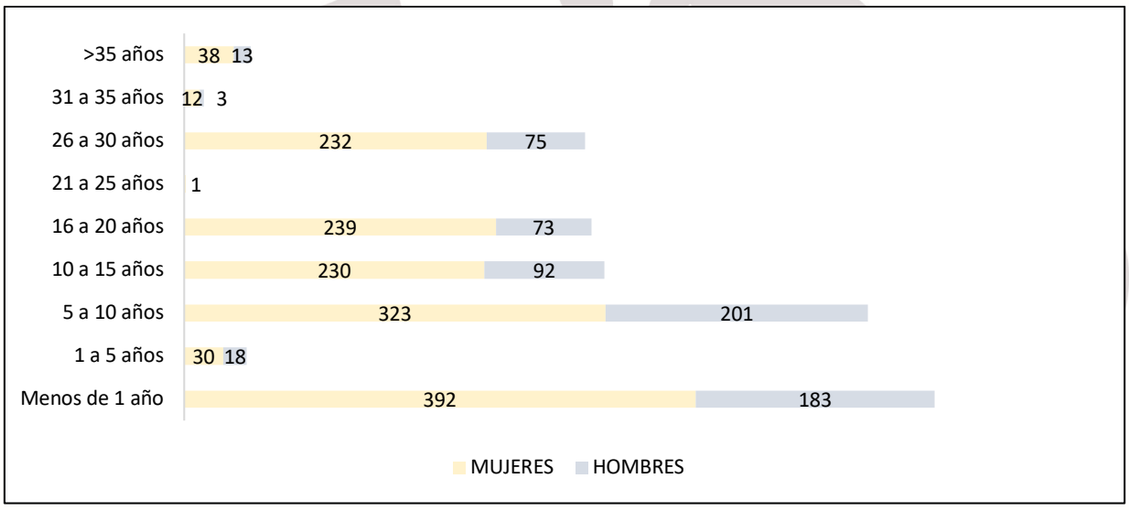
NIVEL EDUCATIVO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Bachiller Pedagógico	1	2	3
Normalista Superior	30	14	44
Técnico	0	1	1
Profesional	12	27	39
Licenciado	401	203	604
Especialización	410	133	543
Maestría	637	275	912
Doctorado	6	3	9

Gráfica 4.Máximo nivel educativo de los docentes.

Según la información reportada en el Sistema Humano, el 42% del total de los docentes tiene título de maestría, seguido por el 28% cuyo máximo nivel educativo es el de licenciado y un 25% es especialista. Por otra parte, los menores porcentajes que se visualizan en la gráfica 4, corresponden a quienes cuentan únicamente con título de profesional (2%), de normalista superior (2%) o de doctorado (1%).

Se prevé que durante el proceso de ascenso que se adelanta en este año 2024, se actualice la información relacionada con los títulos obtenidos por los docentes.

Experiencia docente en la Secretaría de Educación de Soacha.

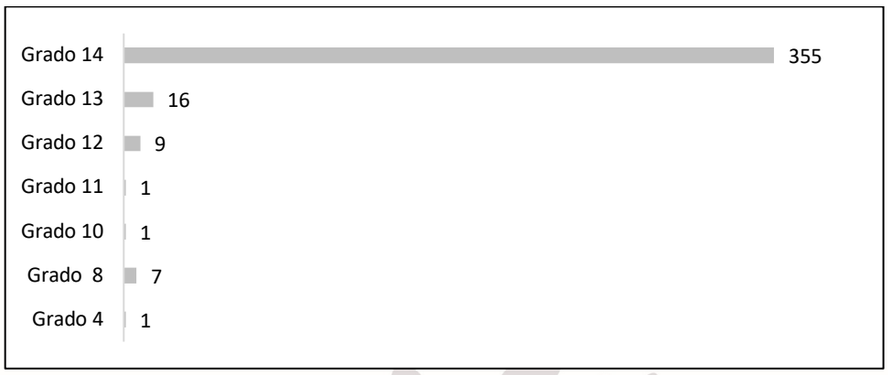


Gráfica 5. Años de experiencia en la SEM de los docentes.

En la gráfica 5 se visualiza que la mayoría de docentes tiene amplia experiencia en el municipio, ya que 1008 educadores correspondiente al 47% de la planta, tiene entre 11 y 49 años de experiencia, seguido por 524 docentes que registran entre 5 a 10 años, equivalente al 24% de la población. En menor proporción se identifica que 48 docentes certifican entre 1 y 5 años de antigüedad en Soacha y 575 educadores que representan el 27% registra un tiempo de servicio inferior a un año, lo cual se relaciona directamente con la vinculación de docentes por el concurso de méritos.

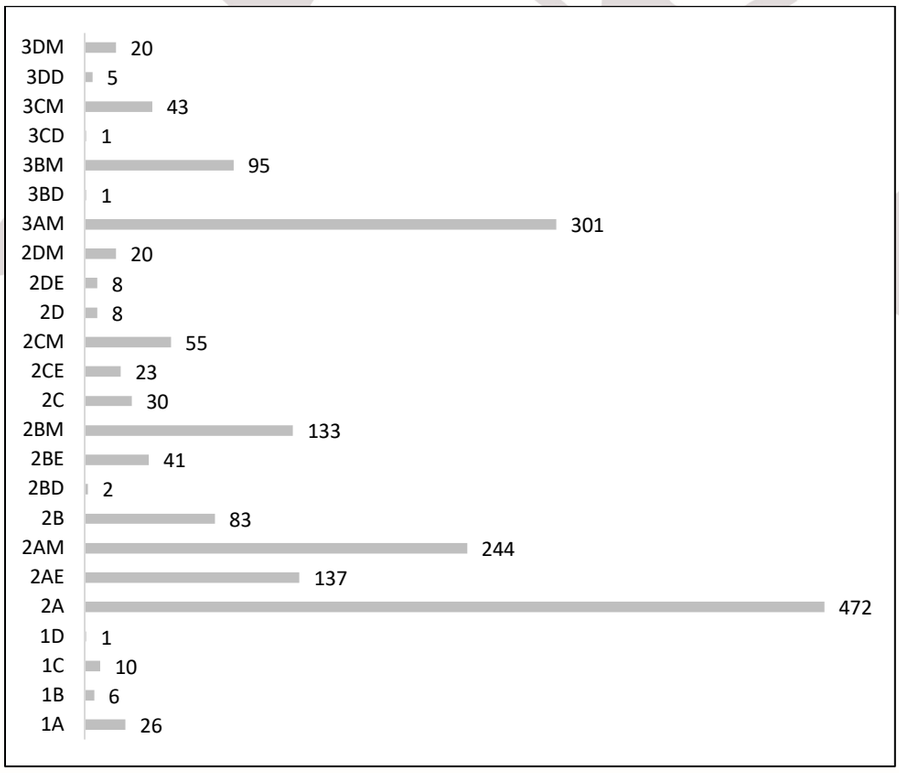
Distribución de la planta de docentes por decreto de escalafón.

En la planta docente, el 18% de los educadores pertenece al Decreto 2277 y el 82% se rige por el estatuto 1278.



Gráfica 6. Número de docentes registrados por grado en el estatuto 2277.

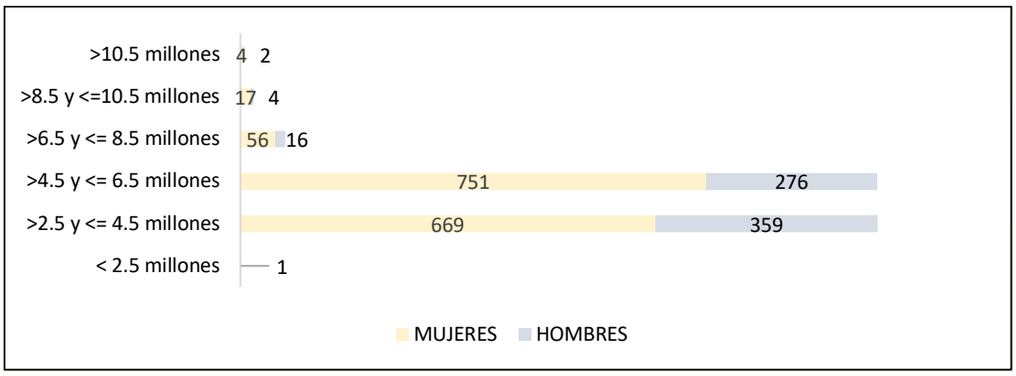
Como se visualiza en la gráfica 6, la mayor cantidad de docentes (380) han alcanzado los grados más altos (14, 13 y 12) en el escalafón que rige el Decreto 2277.



Gráfica 7. Número de docentes registrados por grado en el estatuto 1278.

Por otra parte, en la gráfica 7 se visualiza que los docentes que pertenecen al estatuto regido por el Decreto 1278 se agrupan mayoritariamente en los grados 2A, 3AM, 2AM, 2AE, 2BM y 3BM.

Rango salarial de los docentes.



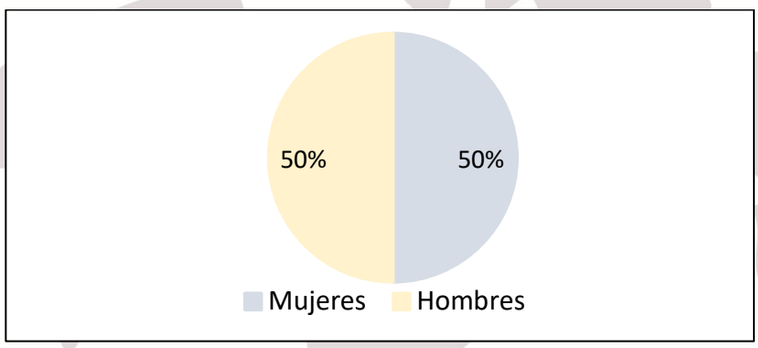
Gráfica 8. Rango salarial de los docentes por género.

La gráfica 8 muestra la distribución de la planta de docentes por rangos salariales y género. Conforme a los datos del Sistema Humano la asignación básica mensual para la mayoría de los docentes está entre 2.5 y 6.5 millones de pesos, lo cual se relaciona directamente con su grado en el escalafón. Tanto el grado como el factor salarial son variables que presentarán cambios para el año 2025, según los resultados del concurso de ascenso.

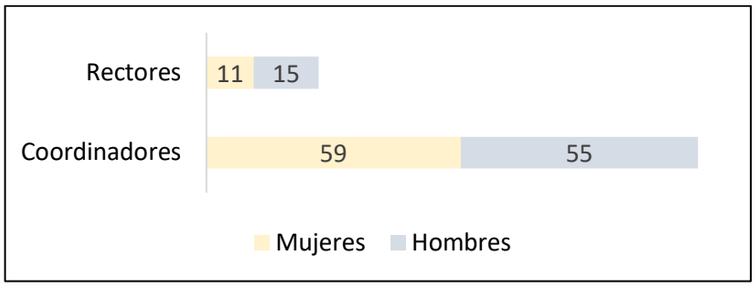
CARACTERIZACIÓN DIRECTIVOS DOCENTES 2024

A continuación, se presenta una descripción de la población de directivos docentes, 26 rectores y 114 coordinadores, vinculados a la Secretaría de Educación de Soacha para el año 2024.

Distribución de la planta de directivos docentes.



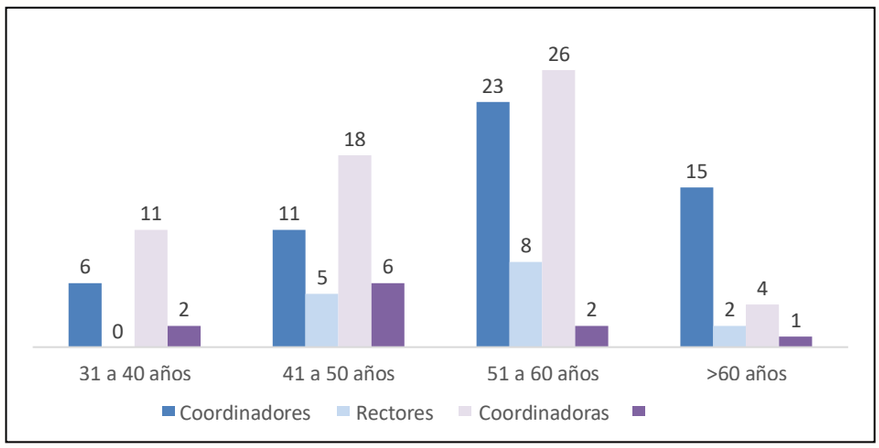
Gráfica 9.Porcentaje de directivos docentes por género.



Gráfica 10. Cantidad de directivos docentes por cargo y género.

En Soacha, de los 140 directivos docentes, el 50% son mujeres. A nivel de cargos, hay un poco más de hombres en el cargo de rectoría y más mujeres en el cargo de coordinación.

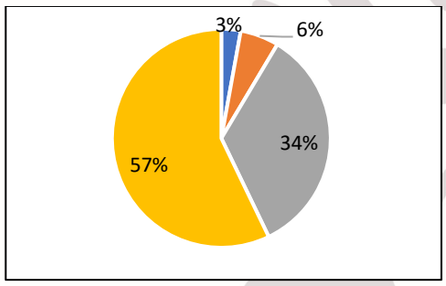
Rangos de edad de la planta de directivos.



Gráfica 11. Distribución de la planta de directivos por rangos de edad y género.

El rango de edades de los directivos docentes se define entre los 32 y 69 años, concentrándose la mayor población entre los 41 y 60 años, correspondiente al 72% de los coordinadores y el 81% de los rectores.

Máximo nivel educativo de los directivos docentes.

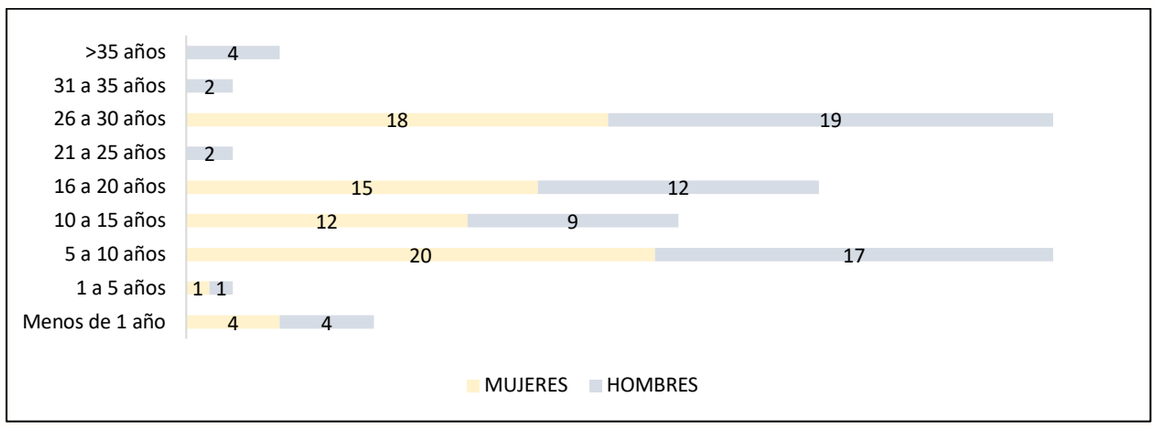


NIVEL EDUCATIVO	COORDINADORES	RECTORES	TOTAL
PROFESIONAL	4	0	4
LICENCIADO	8	0	8
ESPECIALIZACIÓN	36	12	48
MAESTRÍA	66	14	80

Gráfica 12. Máximo nivel educativo de los directivos.

En cuanto a la formación académica de los directivos docentes se identifica en la gráfica 12 que el máximo nivel educativo corresponde a maestría, equivalente al 60% en el grupo de coordinadores y 54% en el de rectores, seguido por los estudios de especialización, referente al 31% y 46%, respectivamente. Aunque se conoce que algunos directivos docentes han adelantado estudios de doctorado, no se ha formalizado en el Sistema Humano el registro o la convalidación de títulos de este nivel o se encuentran en curso.

Años de experiencia en instituciones educativas oficiales de Soacha.



Gráfica 13. Años de experiencia en la SEM de los directivos docentes.

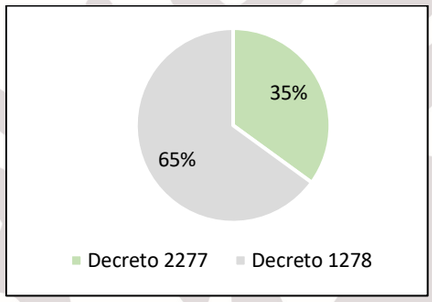
Actualmente, la planta de directivos docentes refleja que el 94% tiene antigüedad en la entidad territorial superior a 6 años de servicio. Esto significa que, por el concurso docente, en el año 2024 ingresaron mayoritariamente a cargos directivos, docentes y coordinadores que estaban vinculados con la Secretaría de Educación de Soacha. Respecto al tipo de vinculación, tan sólo el 30% de los directivos docentes está cursando el período de prueba mientras que el 70% corresponden a rectores y coordinadores nombrados enpropiedad.

Teniendo en cuenta las medidas de tendencia central calculadas para el conjunto de datos se puede deducir que el promedio del tiempo de servicio de los coordinadores corresponde a 18 años. El 50% de los coordinadores tiene una antigüedad en el municipio menor o igual a 16 añosy el valor de mayor frecuencia corresponde a 29 años de experiencia.

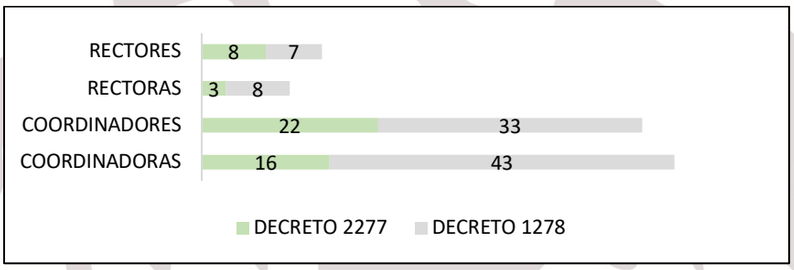
En el caso de los rectores, el promedio del tiempo de servicio equivale a 14 años; el 50% tiene 9 años o menos de antigüedad en el municipio y la mayor frecuencia asociada a la experiencia corresponde a 8 años.

De los anteriores datos es posible concluir que, Soacha cuenta con un grupo de directivos que conocen las dinámicas educativas del territorio, que cuentan con varios años de experiencia en el aula o en un rol de coordinación previo al asumir el cargo directivo actual.

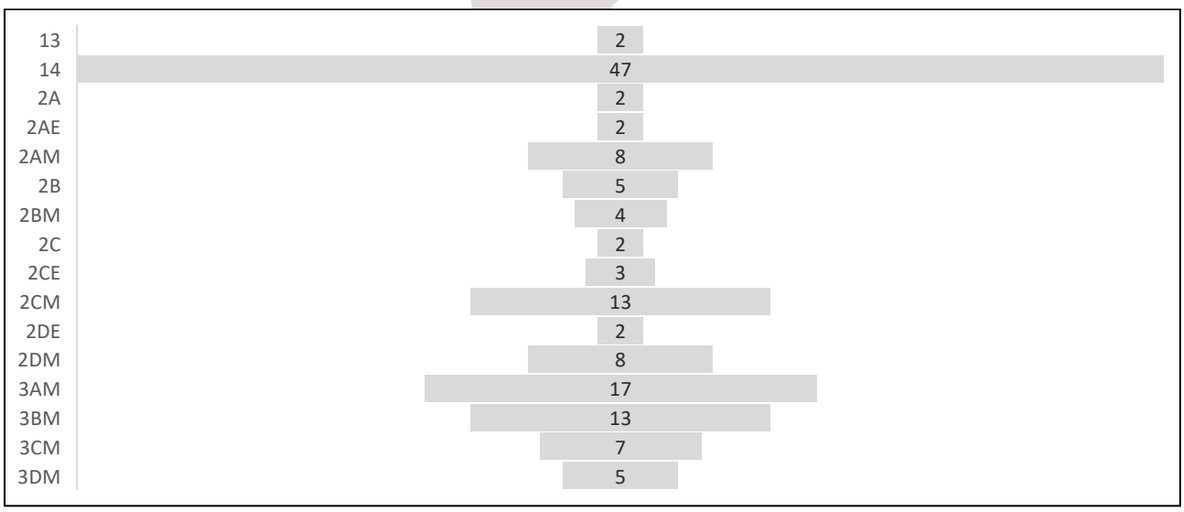
Distribución de la planta de directivos por decreto de escalafón.



Gráfica 14. Porcentaje de directivos por escalafón.



Gráfica 15. Distribución de los cargos directivos por género y decreto de escalafón.

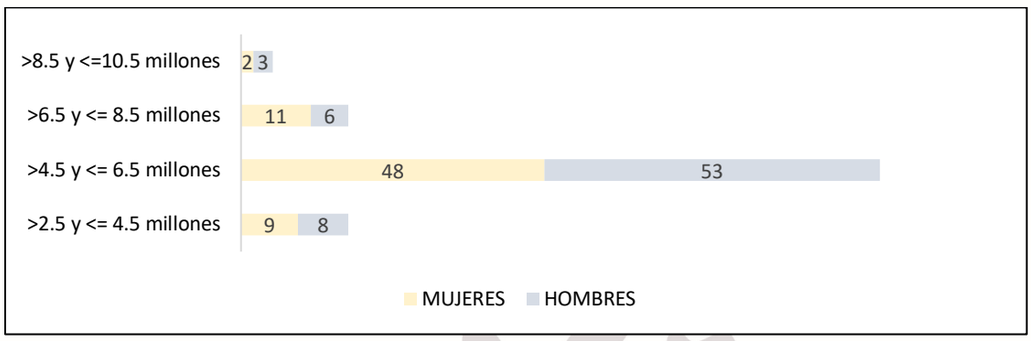


Gráfica 16. Número de directivos por grado en el escalafón.

Respecto al tipo de estatuto docente, se muestra en la gráfica 14 que el 35% de los directivos docentes están regulados por el Decreto 2277 de 1979, de los cuales, como se visibiliza en la gráfica 14, sólo 2 coordinadores están registrados en el penúltimo grado (13), los demás han logrado el máximo nivel (grado 14).

El otro 65% de los directivos pertenece al decreto 1278 de 2002. Dé estos, el 52% están en el nivel 2 y el 48% en el nivel 3.

Rango salarial de directivos docentes.



Gráfica 17. Rango salarial de directivos por género.

En ambos estatutos hay una relación directa entre la formación, el tiempo de servicio acreditado y la escala salarial, siendo, a mayor grado y nivel, mayores ingresos. Según la gráfica 17, el rango en el que se encuentra el 58% de los directivos está entre 4.5 y 8.5 millones de asignación básica mensual, derivado de su clasificación en el escalafón.

Capítulo III. ANÁLISIS DE LA ENCUESTA DE INTERESES Y NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE 2024

Con el fin de indagar aspectos complementarios a la caracterización docente y sus intereses formativos, se aplicó una encuesta en la que se compilaron 1481 respuestas válidas, correspondientes a una participación del 65% de directivos y docentes de la planta de educadores del municipio, con corte a mayo 31 de 2024.

A continuación, se relaciona el porcentaje de participación en la encuesta por institución educativa oficial:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA OFICIAL (IEO)	RESPUESTAS	PLANTA	PARTICIPACIÓN
COMUNA 1-INSTITUCIÓN EDUCATIVA CIUDAD LATINA	46	72	64%
COMUNA 1-INSTITUCIÓN EDUCATIVA COMPARTIR	87	137	64%
COMUNA 1-INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUEVO COMPARTIR	80	112	71%
COMUNA 1-INSTITUCIÓN EDUCATIVA PAZ Y ESPERANZA	24	41	59%
COMUNA 1-INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA ANA	56	75	75%
COMUNA 2-INSTITUCIÓN EDUCATIVA GENERAL SANTANDER	90	141	64%
COMUNA 2-INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADO DE SOACHA	89	116	77%
COMUNA 2-INSTITUCIÓN EDUCATIVA LUIS HENRÍQUEZ	23	49	47%
COMUNA 3-INSTITUCIÓN EDUCATIVA CHILOÉ	64	99	65%
COMUNA 3-INSTITUCIÓN EDUCATIVA CIUDAD VERDE	62	98	63%
COMUNA 3-INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA DESPENSA	56	84	67%
COMUNA 3-INSTITUCIÓN EDUCATIVA LEÓN XIII	70	101	69%
COMUNA 3-INSTITUCIÓN EDUCATIVA MANUELA BELTRÁN	55	83	66%
COMUNA 3-INSTITUCIÓN EDUCATIVA SOACHA AVANZA LA UNIDAD	58	90	64%
COMUNA 4-INSTITUCIÓN EDUCATIVA BUENOS AIRES	67	89	75%
COMUNA 4-INSTITUCIÓN EDUCATIVA CAZUCA	34	36	94%
COMUNA 4-INSTITUCIÓN EDUCATIVA CIUDADELA SUCRE	51	86	59%
COMUNA 4-INSTITUCIÓN EDUCATIVA GABRIEL GARCÍA MÁRQUEZ	34	49	69%
COMUNA 4-INSTITUCIÓN EDUCATIVA JULIO CÉSAR TURBAY AYALA	60	103	58%
COMUNA 4-INSTITUCIÓN EDUCATIVA LUIS CARLOS GALÁN	45	57	79%
COMUNA 5-INSTITUCIÓN EDUCATIVA EL BOSQUE	26	97	27%
COMUNA 5-INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN MATEO	83	110	75%
COMUNA 6-INSTITUCIÓN EDUCATIVA LAS VILLAS	56	120	47%
COMUNA 6-INSTITUCIÓN EDUCATIVA EDUARDO SANTOS	55	93	59%
COMUNA 6-INSTITUCIÓN EDUCATIVA RICAURTE	68	105	65%
RURAL-INSTITUCIÓN EDUCATIVA EUGENIO DÍAZ CASTRO	42	52	81%
TOTAL	**1481**	**2295**	**65%**

Tabla 4.Porcentaje de participación por institución en la encuesta de intereses y necesidades de formación docente.

De acuerdo con la estructura de la encuesta, este capítulo presenta la información relacionada con:

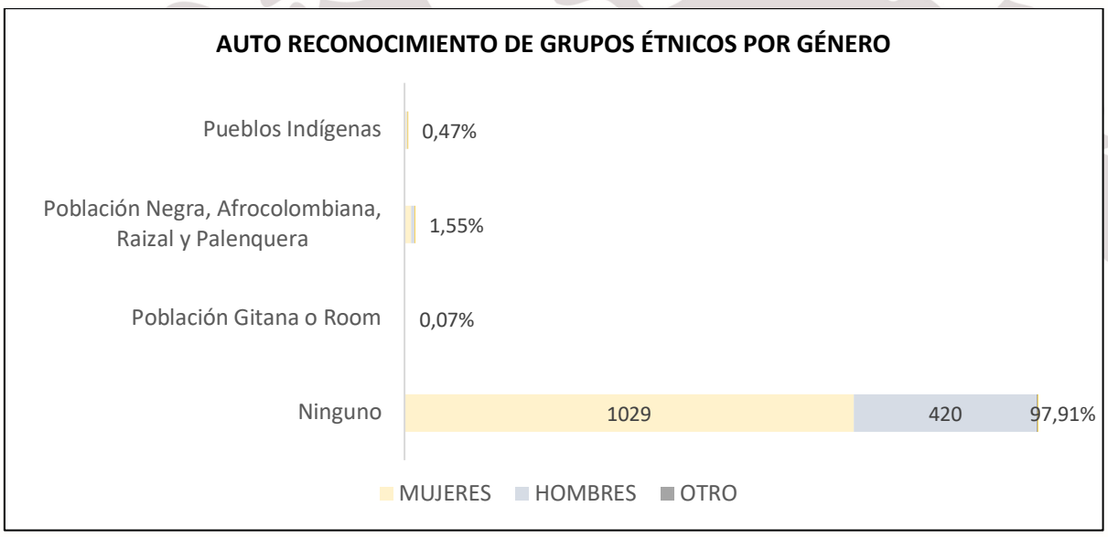
- Aspectos sociodemográficos.
- Formación académica complementaria.
- Formación en curso.
- Financiamiento de estudios en curso.
- Experiencia e interés en producción académica y/o investigativa.
- Necesidades particulares de formación docente.

Aspectos sociodemográficos.

Se presenta la información de tres variables: auto reconocimiento de género, grupo étnico y estrato socioeconómico:

GRUPOS ÉTNICOS	GÉNERO			TOTAL
	MUJERES	HOMBRES	OTRO	
Ninguno	1029	420	1	1450
Población Gitana o Room	1	0	0	1
Población Negra, Afrocolombiana, Raizal y Palenquera	15	8	0	23
Pueblos Indígenas	4	3	0	7
TOTAL GENERAL	**1049**	**431**	**1**	**1481**

Tabla 5. Auto reconocimiento de grupos étnicos por género.

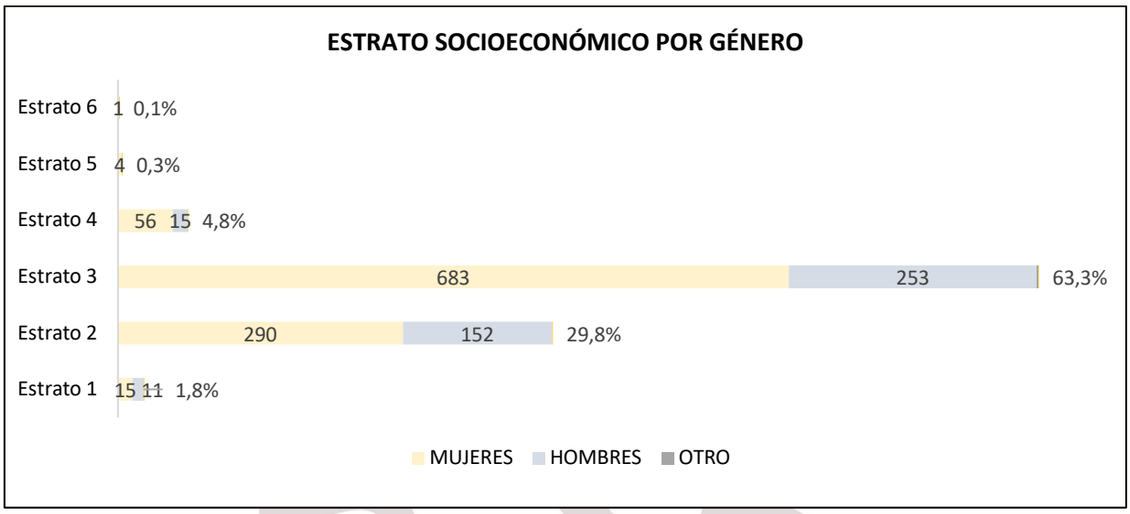


Gráfica 18. Porcentaje de auto reconocimiento de grupos étnicos por género.

En la gráfica 18 se identifica que, de los 1481 educadores que participaron en la encuesta, el 97,9% manifiesta no pertenecer a ningún grupo étnico. En el municipio, se auto reconocen 23 docentes de la comunidad NARP (Negros, Afrocolombianos, Raizales y Palenqueros), 7 docentes de pueblos indígenas y 1 de la población gitana.

ESTRATO SOCIOECONÓMICO	GÉNERO		
	MUJERES	HOMBRES	OTRO
Estrato 1	15	11	
Estrato 2	290	152	
Estrato 3	683	253	1
Estrato 4	56	15	
Estrato 5	4		
Estrato 6	1		
TOTAL GENERAL	1049	431	1

Tabla 6. Estrato socioeconómico de los educadores por género.

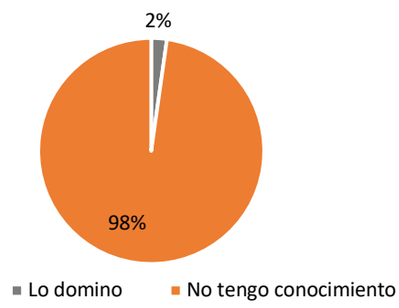


Gráfica 19. Porcentaje de educadores por estrato socioeconómico y género.

Como se muestra en la gráfica 19, el 93,1% de la población docente que participó en la encuesta reside en los estratos 3 (63,3%) y 2 (29,8%). Conforme a esta clasificación, se puede inferir que la mayor parte de la población docente pertenece a un nivel socioeconómico medio-bajo, en el que sus ingresos moderados pueden permitir el acceso a algunos subsidios en servicios básicos, educación o adquisición de vivienda. Pertenecer al estrato 3 puede influir en el acceso a créditos, hipotecas y otros servicios financieros, ya que los ingresos son estables, pero no altos.

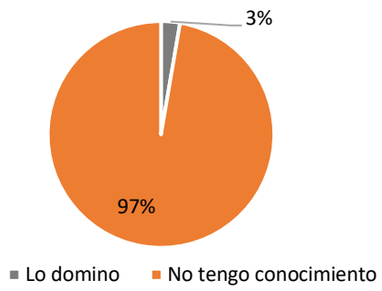
Formación académica complementaria.

	MUJERES	HOMBRES	OTRO
Lo domino	25	8	
No tengo conocimiento	1024	423	1
TOTAL GENERAL	**1049**	**431**	**1**



Gráfica 20. Dominio de Lengua de Señas Colombianas.

	MUJERES	HOMBRES	OTRO
Lo domino	30	10	
No tengo conocimiento	1019	421	1
TOTAL GENERAL	**1049**	**431**	**1**

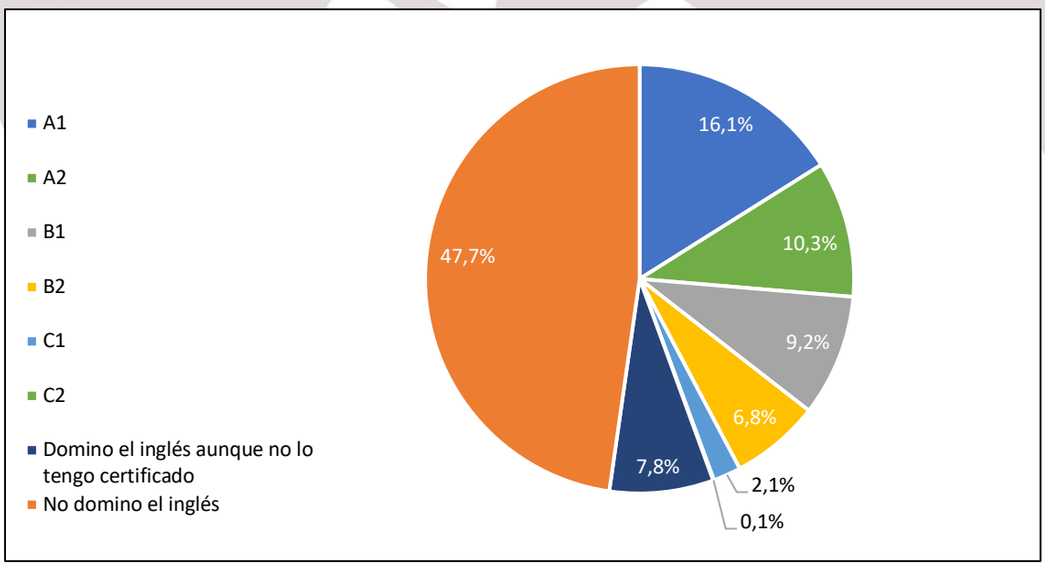


Gráfica 21. Conocimiento del Sistema Braille.

En el marco de la educación inclusiva es importante reconocer la formación y las habilidades de los docentes para acompañar el proceso pedagógico de la diversidad de la población estudiantil, motivo por el cual, se indagó en la encuesta, por sus conocimientos o dominio de la Lengua de Señas Colombiana (LSC) y del sistema Braille. De los 1481 participantes, tan sólo el 2% manifiesta dominar la lengua de señas y el 3% el Braille.

NIVEL DE INGLÉS	MUJERES	HOMBRES	OTRO	TOTAL GENERAL
A1	175	63		238
A2	106	46		152
B1	103	33		136
B2	65	35		100
C1	20	10	1	31
C2	1			1
Domino el inglés, aunque no lo tengo certificado	61	55		116
No domino el inglés	518	189	1	707

Tabla 7.Nivel de inglés manifiesto por los educadores.



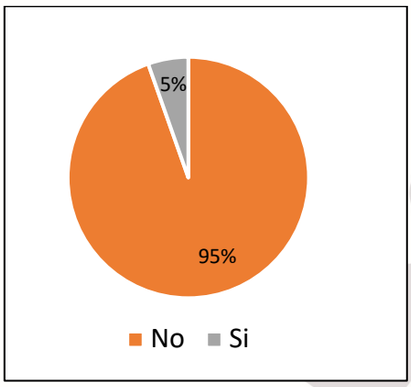
Gráfica 22. Nivel de inglés de los educadores.

La gráfica 22 muestra la distribución (en porcentaje) del nivel certificado de inglés de los educadores, según la cual, el 52% de directivos y docentes que participaron en la encuesta manifiestan tener algún conocimiento del idioma, mientras que el 47,7% corresponde a los educadores que no dominan el inglés.

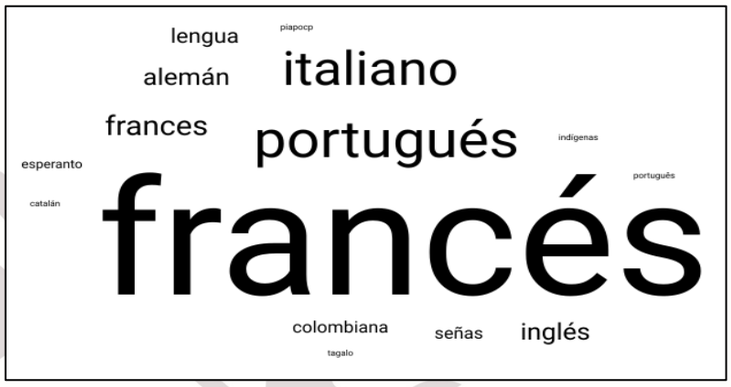
Se identifica que, según los niveles del Marco Común Europeo de Referencia (MCER), la mayor proporción de los docentes (26,4%) están en niveles A1 y A2, que son los más básicos de las competencias lingüísticas en inglés y se caracterizan por: la capacidad de utilizar expresiones cotidianas y frases cortas sobre necesidades inmediatas en situaciones como presentarse, dar información personal, interactuar de manera simple, formular y responder preguntas sencillas, aunque con vocabulario limitado.

El 16% de los docentes manifiesta estar en los niveles B1 y B2, que se consideran niveles intermedios, en los que se demuestra un desarrollo de las habilidades comunicativas (lectura, escritura, interacción oral, escucha y comprensión) que permite desenvolverse con fluidez en la cotidianidad.

El 2,3% manifiesta tener los niveles más altos en inglés (C1 y C2) que corresponde al dominio de competencias lingüísticas avanzadas en el idioma, que permite expresarse espontáneamente con gran fluidez en entornos interculturales, académicos o profesionales. Entre la población encuestada un 7,8% manifiesta dominar el idioma, aunque no lo tenga certificado.



Gráfica 23. Dominio de otro idioma.



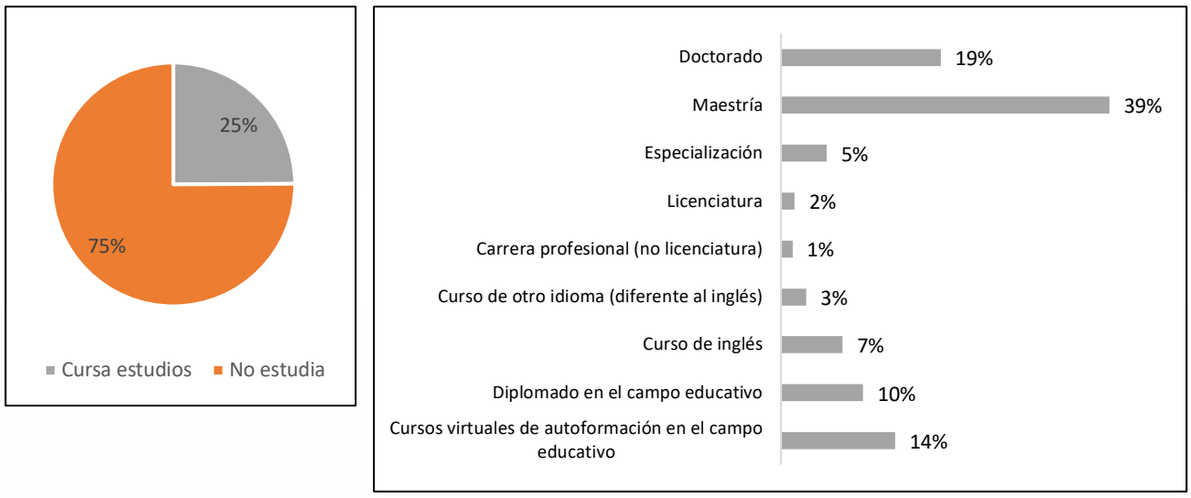
Gráfica 24. Nube de palabras de otros idiomas que dominan los docentes.

Entre la población docente, sólo el 5% correspondiente a 80 educadores, manifiesta dominar otro idioma diferente al inglés, como se muestra en la gráfica 23. En la nube de palabras de la gráfica 24 se identifican como los idiomas más frecuentes, el francés, seguido por el portugués e italiano.

Formación en curso.

ESTUDIOS EN CURSO	MUJERES	HOMBRES	OTRO	SUBTOTAL
Carrera profesional (no licenciatura)	3	2		5
Curso de inglés	19	8		27
Curso de otro idioma (diferente al inglés)	5	6		11
Cursos virtuales de autoformación en el campo educativo	36	14		50
Diplomado en el campo educativo	26	10		36
Doctorado	45	25		70
Especialización	13	7		20
Licenciatura	4	2		6
Maestría	92	52		144
No estudio	806	305	1	1112
TOTAL GENERAL	**1049**	**431**	**1**	**1481**

Tabla 8. Estudios que cursan los docentes por género.



Gráfica 25. Porcentaje y tipos de estudios que cursan los docentes.

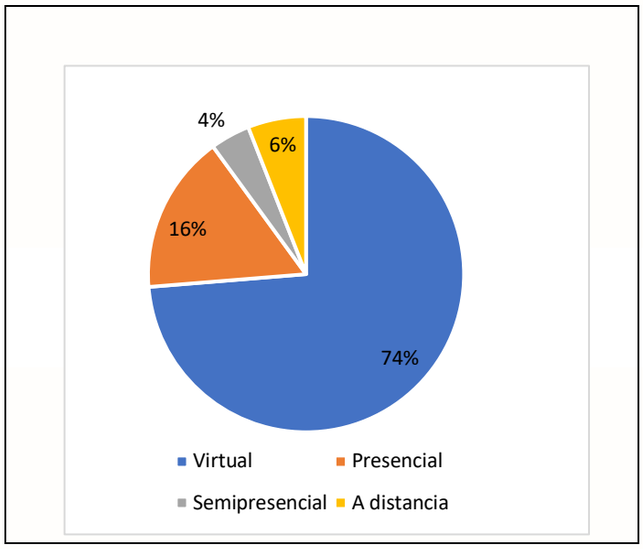
De la población docente que participó en la encuesta, tan sólo el 25% correspondiente a 369 educadores manifestaron estar cursando estudios.

En la gráfica 25 se muestra los programas que cursan actualmente los educadores. Se destaca que el 63%, correspondiente a 234 docentes, adelanta estudios de formación avanzada en especializaciones (20), maestrías (144) y doctorados (70). Seguido por el 34% de docentes que adelantan programas de formación continua (38 en idiomas, 50 en cursos y 36 en diplomados) y, tan sólo el 3% cursan programas de formación inicial (5 en carreras profesionales y 6 en licenciaturas).

ESTUDIOS EN CURSO	A distancia	Presencial	Semipresencial	Virtual	Subtotal
Carrera profesional (no licenciatura)	1	2		2	5
Curso de inglés	1	6		20	27
Curso de otro idioma (diferente al inglés)		6		5	11
Cursos virtuales de autoformación en el campo educativo		1		49	50
Diplomado en el campo educativo	1	1	1	33	36
Doctorado	9	13	8	40	70
Especialización		1	1	18	20
Licenciatura	3	2	1		6
Maestría	7	28	4	105	144
TOTAL GENERAL	**22**	**60**	**15**	**272**	**369**

Tabla 9. Modalidades de los tipos de estudios que cursan los docentes.

Virtual	272
Presencial	60
Semipresencial	15
A distancia	22
TOTAL	**369**



Gráfica 26. Porcentaje de docentes por modalidad de estudios en curso.

La gráfica 26 muestra que el 74% de los docentes que estudia actualmente, cursa programas en modalidad virtual, mientras que el 16% opta por la presencialidad y en menor porcentaje, eligen la semipresencialidad (4%) y estudios a distancia (6%).

A continuación, se listan las instituciones de educación superior en las cuales se encuentran cursando programas de formación avanzada (especializaciones, maestrías y doctorados) los docentes y directivos docentes:

¿Dónde cursan los doctorados los docentes que estudian actualmente?

INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	MATRICULADOS
Universidad Cuauhtémoc (México)	26
Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL - Venezuela)	10
Universidad Nacional de Rosario (UNR - Argentina)	9
Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología (UMECIT - Panamá)	4
Universidad Americana de Europa (UNADE)	2
Universidad de Salamanca	2
Universidad Distrital Francisco José de Caldas	2
Universidad Internacional Iberoamericana (UNINI - México)	2
Techtitute	1
Universidad Antonio Nariño	1
Universidad Autónoma de Querétaro (México)	1
Universidad de Cundinamarca	1
Universidad de Granada (España)	1
Universidad de Los Andes	1
Universidad de Manizales	1
Universidad en Línea de México (UTEL - México)	1
Universidad Florencio del Castillo (UCA - Costa Rica)	1
Universidad de La Salle (Costa Rica)	1
Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)	1
Universidad Pedagógica Nacional	1
Universidad Santo Tomás	1

Tabla 10. Instituciones de educación superior donde cursan doctorados los educadores.

¿Dónde cursan las maestrías los docentes que estudian actualmente?

INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	MATRICULADOS
Universidad Internacional de la Rioja (UNIR)	40
Corporación Universitaria Minuto de Dios (UNIMINUTO)	14
Universidad Distrital Francisco José de Caldas	8
Universidad Nacional de Colombia	7
Fundación Universitaria Los Libertadores	6
Universidad de Cartagena	5
Universidad de Santander (UDES)	5
Universidad Pedagógica Nacional	5
Universidad de San Buenaventura	4
Universidad El Bosque	4
Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología (UMECIT - Panamá)	4
Universidad de Cartagena	3
Universidad de Investigación y Desarrollo (UDI)	3
Pontificia Universidad Javeriana	2
Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales (UDCA)	2
Universidad Europea	2
Universidad Externado de Colombia	2
Universidad Iberoamericana	2
Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)	2
Universidad Nacional de Quilmes (Argentina)	2
Universidad Sergio Arboleda	2
CESUN Universidad (México)	1
Corporación Escuela de Artes y Letras	1
Fundación Universitaria Autónoma de Colombia (FUAC)	1
Universidad Católica de la Santísima Concepción (UCSC - Chile)	1
Universidad Cesuma (México)	1
Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca	1
Universidad Cooperativa de Colombia	1
Universidad Cuauhtémoc (México)	1
Universidad de Cundinamarca	1
Universidad de La Salle	1
Universidad de Manizales	1
Universidad del Tolima	1
Universidad ICESI	1
Universidad Libre	1
Universidad Manuela Beltrán	1
Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL)	1
Universidad Pontificia Bolivariana (UPB - Bucaramanga)	1
Universidad Santo Tomás	1
Universidad Sergio Arboleda	1
Universidad Tecnológica Latinoamericana	1

Tabla 11. Instituciones de educación superior donde cursan maestrías los educadores.

¿Dónde cursan las especializaciones los docentes que estudian actualmente?

INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR	MATRICULADOS
Fundación Universitaria Los Libertadores	7
Universidad de Santander (UDES)	4
Universidad Internacional de la Rioja (UNIR)	2
Corporación Universitaria Minuto de Dios (UNIMINUTO)	1
Fundación Universitaria del Área Andina	1
Universidad de Cartagena	1
Universidad de La Sabana	1
Universidad de San Buenaventura	1
Universidad del Tolima	1
Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)	1

Tabla 12. Instituciones de educación superior donde cursan especializaciones los educadores.

En las tablas 10, 11 y 12 se identifica que la mayor parte de los docentes que estudia actualmente, cursan programas de formación avanzada en universidades extranjeras que ofertan doctorados, maestrías y especializaciones en modalidad virtual.

Financiamiento de estudios en curso.

¿Cómo financian los docentes el pago de sus estudios actuales?

MEDIO DE FINANCIACIÓN	CANTIDAD DE DOCENTES
Beca parcial o total	32
Crédito	90
Recursos propios o familiares	247
TOTAL GENERAL	**369**

Tabla 13. Medios de financiamiento de estudios en curso.

El financiamiento de estudios superiores de los docentes en su mayoría, es asumido con sus propios recursos o los de sus familias, seguido por la opción de crédito educativo, como se reporta en la tabla 13.

¿Con qué entidades solicitan créditos los docentes para financiar sus estudios?

ENTIDAD	CANTIDAD DE DOCENTES QUE SOLICITAN CRÉDITOS
Cooperativa o fondo	38
Entidad bancaria	25
Entidad en la que estudia	12
ICETEX	7
Personal	8
TOTAL GENERAL	**90**

Tabla 14. Entidades con las que solicitan créditos educativos los docentes.

La mayor parte de los docentes que solicitan créditos educativos los realizan ante cooperativas o fondos, seguido por las entidades bancarias y las mismas universidades. En menor medida, recurren al ICETEX o a créditos personales.

¿Qué entidad le otorgó beca parcial o total para financiar sus estudios?

ENTIDAD	CANTIDAD DE DOCENTES BENEFICIADOS
Entidad en la que estudio	6
Entidad internacional	5
Entidad nacional gubernamental o no gubernamental	5
ICETEX	5
Ministerio de Educación Nacional	11
TOTAL GENERAL	**32**

Tabla 15. Entidades que han otorgado becas a los docentes.

De los 32 docentes que manifestaron ser beneficiarios de becas parciales o totales, la mayor parte, reconoce al Ministerio de Educación como la entidad que patrocina el financiamiento de sus estudios, seguido por las instituciones universitarias en las que adelantan los programas de formación, como se evidencia en la tabla 15.

¿Se inscribió en la convocatoria Poder Pedagógico Popular 2024-1 (ICETEX-MEN)?

RESPUESTA	CANTIDAD DE DOCENTES
Si	61
No	766
No la conozco	654

Tabla 16. Número de docentes que conocen la estrategia Poder Pedagógico Popular

La convocatoria “Poder Pedagógico Popular: territorialización de la formación avanzada” es una de las estrategias del Ministerio de Educación Nacional para fomentar el acceso, la permanencia y la culminación de los programas de educación superior, dirigido a docentes y directivos docentes en servicio con nombramiento en propiedad del sector oficial.

Opera a través un fondo administrado por el ICETEX que financia un porcentaje de la matrícula ordinaria de cada semestre académico de programas de pregrado y posgrado para educadores, mediante el otorgamiento de créditos educativos condonables. De manera complementaria, algunas de las instituciones de educación que participan en esta estrategia brindan otro porcentaje, apoyando así el costo restante de la matrícula que no cubre el fondo. En algunos casos, los docentes beneficiarios deben asumir con recursos propios el valor restante, siendo ésta una inversión mínima.

La convocatoria para el primer semestre de 2024 fue socializada por la Dirección de Calidad Educativa a inicios del calendario escolar, no obstante, el mayor porcentaje de los educadores manifiestan no conocerla, según los resultados de la encuesta, reportados en la tabla 16.

Experiencia e interés en producción académica y/o investigativa.

Se indagó por la experiencia de los docentes y directivos docentes en otros campos del sector educativo, encontrando que la mayor parte de los educadores sólo cuenta con experiencia en su cargo actual. Entre los que manifiestan contar con otro tipo de experiencia, se destacan los profesores de cátedra en educación superior, el rol de coordinador o directivo en instituciones educativas, el haber sido contratista en proyectos educativos y el rol de asesor pedagógico, como se muestra en la tabla 17:

CAMPO O ROL	CANTIDAD DE DOCENTES
Asesor pedagógico	88
Autor o editor	29
Investigación	42
Dirección o coordinación de instituciones educativas	133
Funcionario/contratista (ICFES, MEN, SE)	31
Educación superior (cátedra)	158
Proyectos educativos (contratista)	94
Voluntariado	69
Emprendimientos en educación	26
Programas ETDH/SENA (instructor, tutor)	47
Ninguna de las anteriores	989

Tabla 17. Número de docentes con experiencia en otros campos de acción en el sector educativo.

Por otra parte, se preguntó a los educadores si desarrollan actualmente algún proyecto de investigación, obteniendo los siguientes resultados:

RESPUESTA	CANTIDAD DE DOCENTES
No	1289
Si, estoy construyendo un proyecto de investigación	118
Si, estoy implementando un proyecto de investigación	37
Si, estoy finalizando una investigación	37

Tabla 18. Número de docentes que investigan actualmente.

De los 1481 docentes que participaron en la encuesta, el 87% manifestó que no está desarrollando actualmente un proyecto de investigación, mientras que el 13% respondió afirmativamente.

Por otra parte, se analizaron los objetivos de las investigaciones de los 192 docentes que manifestaron estar construyendo, implementado o finalizando algún proyecto y se clasificaron en las siguientes categorías:

TEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN	CANTIDAD DE INVESTIGACIONES
Artes	5
Bilingüismo	5
Ciencias naturales y educación ambiental	15
Ciencias sociales	12
Comunicación	28
Comunidad	6
Convivencia	14
Currículo	4
Docentes	4
Educación inclusiva	6
Educación inicial	5
Educación para jóvenes y adultos	1
Enseñanza de las matemáticas	15
Innovación educativa	4
Mejoramiento	9
Modelos, metodologías y estrategias	9
NTIC	6

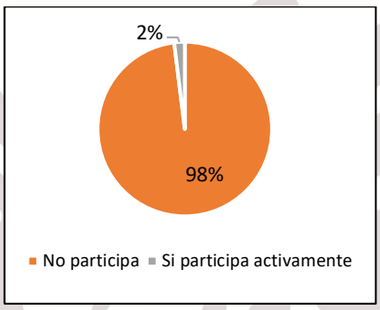
TEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN	CANTIDAD DE INVESTIGACIONES
Otros temas educativos	11
Otras investigaciones no escolares o no definidas	16
Política educativa	3
STEM	14

Tabla 19. Temas de investigación de los educadores.

En la tabla 19, se identifican las temáticas de mayor frecuencia para el desarrollo de investigaciones educativas: comunicación; enseñanza de las ciencias y las matemáticas; convivencia y ciencias sociales.

También, se indagó si los directivos docentes y docentes son miembros activos de algún grupo de investigación, si tienen un currículo o identificación como investigadores, o si les interesaría pertenecer a un grupo de investigación:

¿Participa de manera activa en algún grupo de investigación en educación?

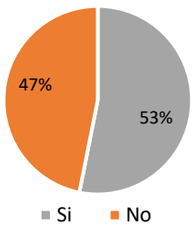


Gráfica 27.Porcentaje de educadores que participan en grupos de investigación.

¿Cuenta con un currículo o ID de investigador?

Gráfica 28. Porcentaje de docentes que cuentan con un ID de investigador.

¿Le interesaría pertenecer a un grupo de investigación en educación propio del municipio?



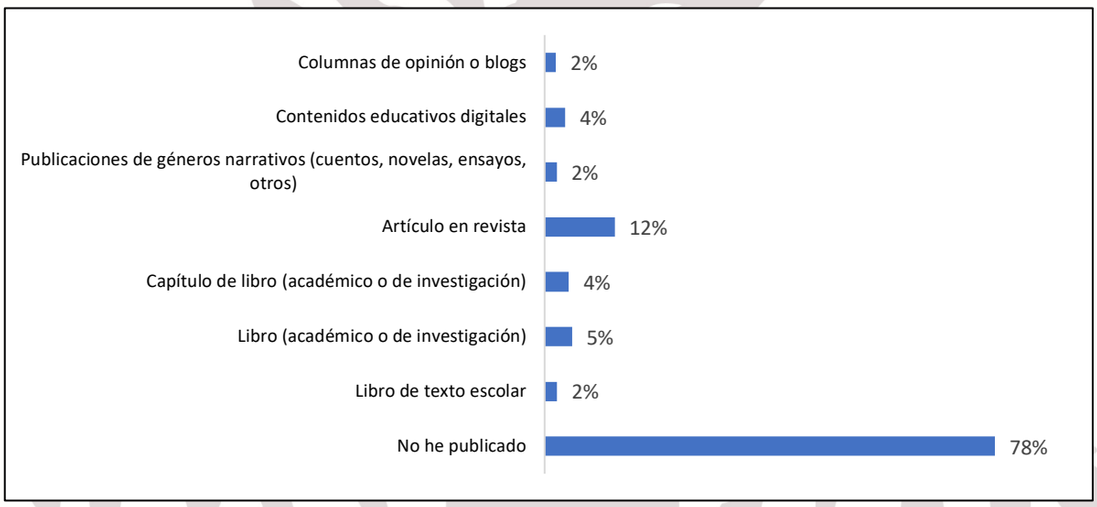
Gráfica 29. Porcentaje de docentes interesados en pertenecer a un grupo de investigación.

Como se aprecia en las gráficas 27 y 28, el mayor porcentaje de los educadores en ejercicio no tienen formalizadas sus prácticas investigativas, a través de la vinculación a un grupo o mediante un currículo que los acredite como investigadores. Tan sólo 29 docentes, correspondiente al 2% de la población que participó en la encuesta afirmó pertenecer a un grupo de investigación, mientras que 46 docentes manifiestan contar con un currículo de investigadores.

Los grupos de investigación a los que pertenecen los docentes son propios de las universidades con las que han tenido algún vínculo, ya sea de su formación o experiencia profesional. Entre los currículos de los docentes investigadores se reconocen el ORCID (Open Researcher and Contributor ID) y el CvLAC (Curriculum vitae para Latinoamerica y el Caribe), como los principales medios para mantener un registro preciso de sus publicaciones, reconocimientos y contribuciones académicas, visibilizar su producción y conectar con la comunidad de investigadores para colaboraciones y gestión de proyectos.

Por otra parte, se preguntó a los educadores si quisieran pertenecer a un grupo de investigación en educación propio del municipio, identificando en la gráfica 29 que el 53% correspondiente a 787 docentes están interesados.

En cuanto a la producción académica o investigativa, se indagaron los tipos de publicaciones en los que los docentes y directivos docentes han participado como autores. Los resultados fueron:



Gráfica 30. Porcentaje de educadores autores por tipo de publicación.

Un 78% de los encuestados correspondiente a 1152 educadores manifiesta no tener ningún tipo de publicación, mientras que el 22%, ha tenido experiencia como autor en una o más publicaciones.

Se identifica en la gráfica 30 que el principal producto académico en el que los docentes tienen experiencia es en la publicación de artículos, seguido por la escritura de libros o capítulos de libros académicos o de investigación. No obstante, es un porcentaje bajo respecto a la totalidad de la planta docente.

Necesidades particulares de formación docente.

Se indagaron las necesidades particulares de los encuestados, a través de una pregunta abierta. Además, se propuso identificar los medios que utilizan los educadores para informarse sobre procesos de actualización o formación y el interés en hacer parte de una red de docentes.

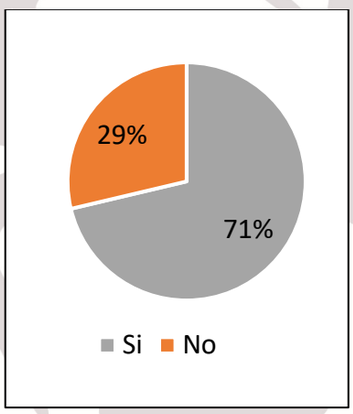
Se invitó a los educadores a escoger los tres medios que más utilizan para informarse o recibir información de interés para su actualización como directivo o docente. A continuación, se relacionan los resultados:

MEDIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Correo electrónico	1326	90%
WhatsApp	981	66%
Páginas Web	595	40%
Facebook	481	32%
YouTube	281	19%
Blogs	161	11%
Instagram	141	10%
TikTok	56	4%
X (Twitter)	50	3%
Telegram	37	2%

Tabla 20. Medios de información que usan los docentes.

Como se observa en la tabla 20, el mayor porcentaje de la población de educadores prefiere el correo electrónico, WhatsApp y el acceso a páginas Web, como medios para informarse. Por lo anterior, se creó el canal https://whatsapp.com/channel/0029VaKZhk2J3jv5vD9YU42p para divulgar convocatorias, oportunidades y recursos de formación dirigido a los educadores de Soacha para que puedan acceder de forma directa a la información sobre procesos de actualización y perfeccionamiento de la profesión docente.

Respecto al interés por pertenecer a una red de docentes o directivos docentes, el 71% correspondiente a 1056 educadores afirmaron su disposición para participar, como se visualiza en la gráfica 31:



Gráfica 31. Porcentaje de docentes interesados en participar en redes.

Entre las opciones dadas de posibles redes, las de mayor interés de los docentes están asociadas a: sus áreas de desempeño; educación STEM; lectura, escritura y oralidad; creadores de contenidos educativos digitales; educación inclusiva e intercultural; educación inicial; educadores bilingües y educación para la ciudadanía y convivencia, como se muestra en la tabla 21:

RED	FRECUENCIA
Red de docentes en mi área de desempeño	270
Red de educación STEM	139
Red de líderes LEO (Lectura, Escritura, Oralidad)	113
Red de creadores de contenidos educativos digitales	105
Red de educación inclusiva e intercultural	92
Red de educación inicial	91
Red de educadores bilingües (idioma inglés)	64
Red de educación para la ciudadanía y convivencia	64

RED	FRECUENCIA
Red de liderazgo directivo (rectores y coordinadores)	47
Red de educación para adultos	38
Red de orientadores escolares	16
Otras temáticas	16

Tabla 21. Temáticas de redes de maestros.

Finalmente, se analizaron las 1481 respuestas abiertas de los educadores sobre la pregunta, ¿Cuál considera que es su principal necesidad de formación o actualización para el mejoramiento de su desempeño como docente o directivo docente?

De acuerdo con las respuestas, se identificaron las principales temáticas y se asociaron en las siguientes categorías:

No	CATEGORÍAS	TEMAS ASOCIADOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Convivencia escolar y formación para el ejercicio de los Derechos Humanos	Convivencia escolar	22	4,13%
		Educación sexual	4	
		Ruta de atención integral a la convivencia escolar	7	
		Primer respondiente	2	
		Resolución de conflictos	20	
		Manejo de grupo	1	
		Educación para la paz	5	
2	Uso y apropiación de medios y tecnologías	Creación de contenidos digitales	21	20,53%
		Manejo de herramientas tecnológicas y procesos digitales (NTIC, IA, programación)	262	
		Enfoque STEM	21	
3	Procesos curriculares y pedagógicos	Currículo	9	4,66%
		Formación en pedagogía	51	
		Evaluación	9	
4	Educación superior	Educación inicial (pregrados)	2	13,58%
		Educación continua (diplomados)	14	
		Cursos para ascenso	1	
		Educación posgradual (especializaciones, maestrías, doctorados)	184	
5	Educación inicial y preescolar		21	1,42%
6	Educación ambiental, desarrollo sostenible y cambio climático		9	0,61%
7	Educación emocional		30	2,03%
8	Educación inclusiva	Estrategias de aula para la atención educativa a estudiantes con discapacidad	138	9,46%
		Educación de adultos	2	
9	Metodologías, estrategias y didácticas	Profundización en mi área de desempeño (conocimientos y didácticas propias)	108	18,7%
		Metodologías de enseñanza-aprendizaje	70	
		Estrategias de lectura y escritura	27	
		Estrategias para innovar las prácticas pedagógicas	72	

No	CATEGORÍAS	TEMAS ASOCIADOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
10	Formación en habilidades comunicativas en inglés		208	14,04%
11	Investigación educativa, sistematización de prácticas y formulación de proyectos		38	2,57%
12	Gerencia educativa	Liderazgo directivo	17	3,58%
		Formación en políticas públicas educativas (legislación educativa y procesos de gestión de la calidad)	36	
13	Orientación escolar para estudiantes y padres		3	0,20%
14	Bienestar docente	Bienestar docente	2	0,41%
		Primeros auxilios	3	
		Prevención de riesgos y emergencias	1	
15	Financiamiento		12	0,81%
16	Ninguna		49	3,31%

Tabla 22. Categoría y temas de interés para la formación de directivos y docentes.

Es importante resaltar, que algunos educadores no respondieron y, por tanto, se incluyeron en la categoría “Ninguna”. Otros abiertamente manifestaron no tener interés en formarse.

Pese a que la pregunta buscaba identificar aspectos asociados al mejoramiento del desempeño de docentes y directivos docentes para proyectar estrategias de actualización, algunos educadores refirieron como necesidad el apoyo financiero (0,81%) o el cursar programas específicos de educación superior y continua (13,58%).

Como se muestra en la tabla 22, las categorías en las que se agruparon temáticas de interés afines que cuentan con una mayor frecuencia son: el uso y apropiación de medios y tecnologías (20,53%); metodologías, estrategias y didácticas (18,7%); formación en habilidades comunicativas en inglés (14,04%); educación inclusiva (9,46%); procesos curriculares y pedagógicos (4,66%); convivencia escolar y formación para el ejercicio de los derechos humanos (4,13%); gerencia educativa (3,58%) e investigación educativa, sistematización de prácticas y formulación de proyectos (2,57%).

No obstante, por debajo del 2,6% se identifican otras temáticas de interés para la formación docente, aunque de menor frecuencia, debido posiblemente, a la especificidad de la necesidad o a la naturaleza del cargo de quienes participaron en la encuesta.

Capítulo IV. DIAGNÓSTICO MUNICIPAL DE FORMACIÓN DOCENTE 2024

Con el fin de identificar las fortalezas, necesidades y oportunidades de mejora en el desarrollo profesional de los directivos docentes y docentes de Soacha, se presenta el análisis de la información proveniente de fuentes como: las instituciones educativas oficiales; los resultados municipales de la evaluación de desempeño laboral y los resultados municipales de las pruebas Saber 11 del año 2023.

Diagnóstico institucional de formación docente.

Se diseñó la Guía Taller Diagnóstico Formación Docente.pdf con el objetivo de identificar las necesidades e intereses de formación docente y el acompañamiento que se requiere para la consolidación de las metas de mejoramiento del Proyecto Educativo Institucional de cada institución educativa del sector oficial de Soacha.

Se invitó a los directivos docentes a implementarlo en la segunda semana de desarrollo institucional de enero y a entregar sus resultados. Se compiló la información entre febrero y mayo debido a que algunas instituciones lo aplicaron extemporáneamente.

Se consolidaron los resultados de 25 de las 26 instituciones educativas oficiales en la matriz: Diagnóstico institucional de formación docente.xlsx

En esta matriz se concretan las reflexiones y aportes de los directivos y docentes sobre:

- El contexto institucional: en el que se identifican las fortalezas en la formación, experiencia y conocimientos que tienen como equipo pedagógico de su colegio; las oportunidades de mejora o retos en las diferentes áreas de gestión escolar para el 2024 producto del análisis del PEI, la autoevaluación institucional y el seguimiento al plan de mejoramiento institucional, y la identificación de competencias que se requieren fortalecer en el personal de la institución.
- Las necesidades de formación institucional: en las que se describen las situaciones que pueden mejorarse mediante procesos de actualización o capacitación y se proponen acciones de formación.
- Conclusiones: a manera de síntesis de la implementación del taller, cada institución define en tres ideas los aspectos o temas en los que debe centrarse la formación docente para aportar al mejoramiento de su institución.

Análisis de resultados municipales de la evaluación anual de desempeño laboral 2023.

Del total de la población sujeto de evaluación de desempeño laboral establecida para la vigencia 2023 correspondiente a 1257 educadores, el 100% de los rectores, coordinadores y docentes tutores, el 97% de los docentes de aula y el 94% de los docentes orientadores, se ubican en la categoría *Sobresaliente*, la cual indica un logro excepcional en el cumplimiento de los compromisos pactados. Por otro lado, el 3% restante de los docentes de aula y el 5% de los docentes orientadores se ubican en la categoría *Satisfactorio*.

Como puede evidenciarse en la tabla 23, todos los establecimientos educativos, durante el último cuatrienio se ubican en la categoría Sobresaliente, lo que indica que, en promedio, los resultados de los docentes y directivos docentes 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 tanto de las funciones como de los compromisos trazados a partir de criterios de calidad definidos para cada competencia.

Institución Educativa	2020	2021	2022	2023	Tendencia
IE Buenos Aires	93,3	93,9 ▲	94,2 ▲	94,7 ▲	
IE Cazuca	95,0	96,0 ▲	95,6 ▼	96,1 ▲	
IE Chiloé	92,2	92,9 ▲	91,6 ▼	92,5 ▲	
IE Ciudad Latina	93,6	94,5 ▲	95,7 ▲	95,6 ▼	
IE Ciudad Verde	92,4	93,0 ▲	93,6 ▲	94,2 ▲	
IE Ciudadela Sucre	92,9	93,7 ▲	93,9 ▲	94,1 ▲	
IE Compartir	93,9	94,4 ▲	93,7 ▼	94,6 ▲	
IE Eduardo Santos	93,3	94,3 ▲	94,4 ▲	94,3 ▼	
IE El Bosque	94,0	94,3 ▲	90,8 ▼	93,3 ▲	
IE Eugenio Díaz Castro	93,3	94,1 ▲	94,8 ▲	94,9 ▲	
IE Gabriel García Márquez	94,3	94,8 ▲	95,2 ▲	96,2 ▲	
IE General Santander	93,7	93,9 ▲	94,4 ▲	94,8 ▲	
IE Integrado	93,0	93,9 ▲	94,2 ▲	94,9 ▲	
IE Julio Cesar Turbay Ayala	98,9	98,8 ▼	98,3 ▼	98,9 ▲	
IE La Despensa	94,1	93,9 ▼	94,2 ▲	94,5 ▲	
IE Las Villas	94,1	93,9 ▼	94,5 ▲	94,9 ▲	
IE León XIII	91,0	91,5 ▲	91,5 ▬	91,8 ▲	
IE Luis Carlos Galán	94,1	95,7 ▲	94,6 ▼	95,8 ▲	
IE Luis Henríquez	95,6	93,6 ▼	92,9 ▼	93,6 ▲	
IE Manuela Beltrán	94,8	95,3 ▲	95,5 ▲	95,4 ▼	
IE Nuevo Compartir	93,3	94,2 ▲	94,1 ▼	94,7 ▲	
IE Paz y Esperanza	94,9	96,1 ▲	96 ▼	96,1 ▲	
IE Ricaurte	94,2	96,2 ▲	96,4 ▲	96,7 ▲	
IE San Mateo	95,9	95,8 ▼	96,4 ▲	96,8 ▲	
IE Santa Ana	94,8	95,1 ▲	95,7 ▲	96,1 ▲	
IE Soacha Avanza - La Unidad		94,0	93,2 ▼	93,5 ▲	
Promedio municipal	**93,9**	**94,4** ▲	**94,2** ▼	**94,8** ▲	

Tabla 23.Valoración final promedio por institución educativa en periodo 2020-2023.

Fuente: Dirección de Calidad Educativa 2023. Informe de análisis de resultados de la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes.

Ahora bien, en consideración de los resultados de la evaluación de desempeño laboral de los docentes y directivos docentes se pueden identificar aspectos tendientes al mejoramiento en términos profesionales y personales de los evaluados que pueden impactar en el cumplimiento de las metas institucionales y, por ende, en la calidad del servicio educativo que se brinda.

Aunque Soacha refleja valoraciones promedio de 94,8 puntos y un aumento progresivo de 0.9 a lo largo de los últimos 4 años, es necesario continuar fortaleciendo las prácticas pedagógicas, los aprendizajes de los estudiantes y la gestión escolar en el territorio, a partir de procesos formativos partiendo de los siguientes aspectos, discriminados por tipo de cargo, área de gestión y competencia:

Cargo	Área de gestión	Competencia	Posibles temáticas
Directivo docente	Directiva	Planeación y organización directiva	Planificación estratégica Gestión de proyectos Gestión de establecimientos educativos Planes de mejoramiento
	Académica	Innovación	Análisis comparativo de resultados Evaluación Formativa Flexibilización curricular Educación inclusiva Transversalización Curricular

Cargo	Área de gestión	Competencia	Posibles temáticas
	Administrativa	Administración de recursos	Contratación estatal Fondos de Servicios Educativos
	Comunitaria	Interacción con la comunidad	Participación Educativa de la Comunidad Alianza familia- escuela Rutas de atención integral a la convivencia escolar
Docente	Académica	Planeación y organización académica	Rúbricas de planeación y evaluación Planes de fortalecimiento académico Diseño Universal del Aprendizaje
		Evaluación del aprendizaje	Diseño de pruebas Rúbricas de evaluación Evaluación formativa
	Administrativa	Seguimiento de procesos	Administración educativa Evaluación institucional Cultura organizacional
	Comunitaria	Comunicación institucional	Comunicación asertiva Clima organizacional

Tabla 24.Necesidades de formación identificadas en el proceso evaluativo.

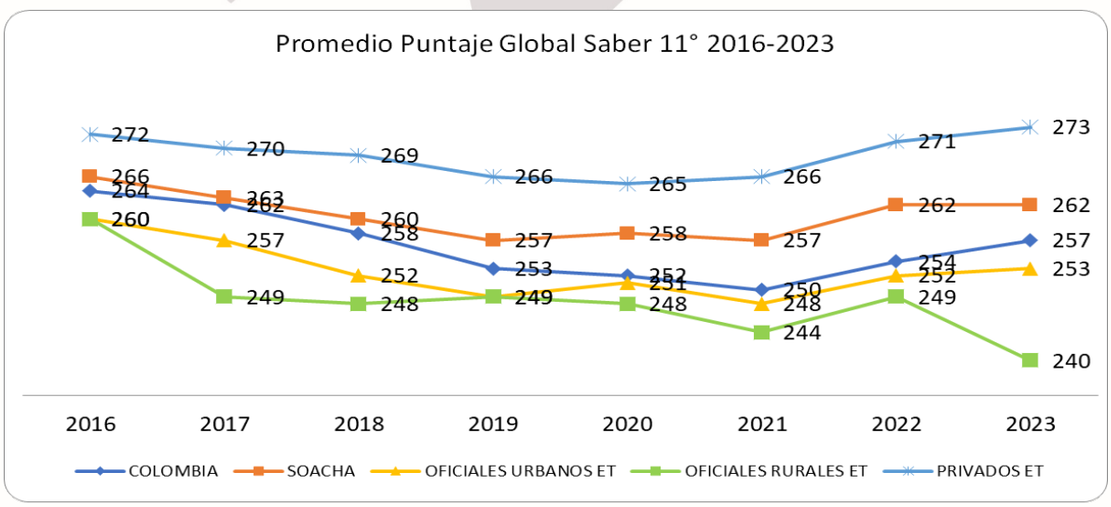
Fuente: Dirección de Calidad Educativa 2023. Informe de análisis de resultados de la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes.

Teniendo en cuenta que los procesos evaluativos permiten desarrollar acciones orientadas al mejoramiento de la calidad educativa, es necesario que los resultados de la evaluación anual de desempeño sean contrastados con los resultados obtenidos en los procesos internos de evaluación de estudiantes y la evaluación institucional, con el fin de identificar estrategias de formación que incidan en el fortalecimiento de las competencias de los diferentes actores de la comunidad educativa.

Análisis de resultados municipales de las Pruebas Saber 2023.

Los resultados de las pruebas Saber 11° dados por el Icfes incluyen un promedio del puntaje global, la desviación estándar y el promedio de cada una de las cinco áreas evaluadas: Lectura crítica, matemáticas, sociales y ciudadanas, ciencias naturales e inglés.

De acuerdo con el Icfes, el promedio del puntaje global de Soacha se calcula como la media aritmética de todos los puntajes globales de los estudiantes de la entidad territorial que participaron en el examen.



Gráfica 32. Promedio Puntaje Global Saber 11° 2016-2023.

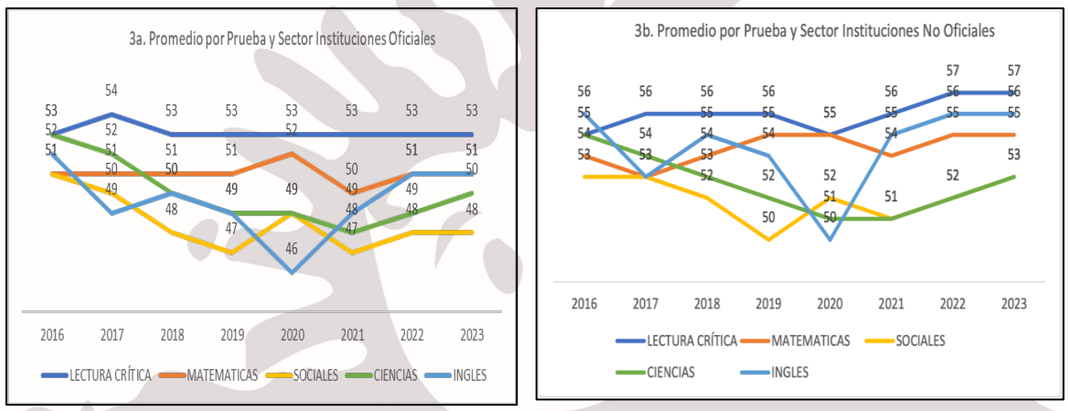
Fuente: Dirección de Calidad Educativa 2023. Informe de resultados Saber 11 (2016 a 2023)

En la gráfica 32 es posible observar que para el año 2023 la entidad territorial mantiene el promedio en 262 puntos, cinco puntos más que los 257 reportados en 2021. Se evidencia que en los tres últimos años no existen cambios significativos, no obstante, la tendencia del puntaje es creciente.

Al comparar con los resultados de Colombia, se evidencia que durante los últimos ocho años Soacha ha mostrado promedios de puntaje global superiores. Para el 2023, el promedio del puntaje global del municipio se ubica cinco puntos por encima del país. No obstante, si se comparan los resultados de los grupos de referencia, se evidencia que las instituciones urbanas y rurales del sector oficial se encuentran por debajo del promedio de Colombia y del municipio, mientras que el promedio de las instituciones privadas se ubica por encima, mostrando una diferencia de 16 puntos con las instituciones urbanas oficiales y de 33 puntos con la institución rural oficial de Soacha.

Estos resultados reflejan que las instituciones privadas presentan una tendencia al aumento del promedio en el último cuatrienio, pasando de 265 puntos en 2020 a 273 en 2023. Este incremento afecta positivamente el promedio del puntaje global del municipio, pero evidencia una brecha en los resultados obtenidos en la prestación del servicio, entre el sector privado y oficial.

De la misma manera, los datos permiten realizar comparaciones con el promedio de cada una de las pruebas para establecimientos oficiales y privados. Al observar las gráficas 33 a y b, se evidencia que para ambos sectores los puntajes más bajos se encuentran en Sociales y Ciencias, mientras que los puntajes más altos se ubican en las pruebas de lectura.



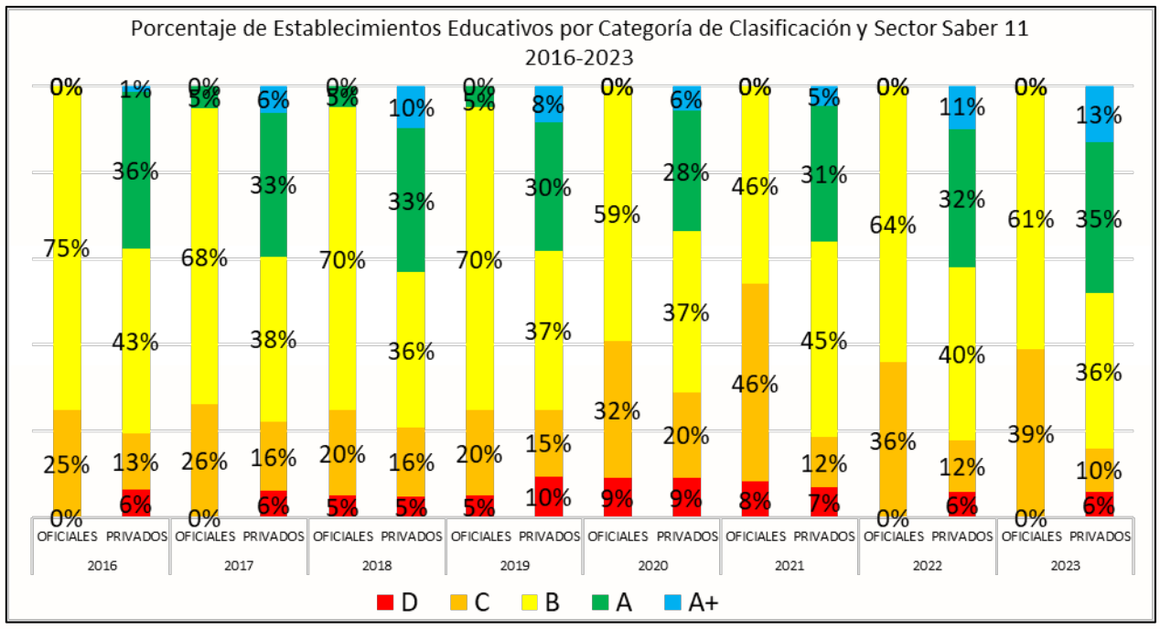
Gráfica 33. Promedio por Prueba y Sector Saber 11° 2016-2023 (oficiales y privadas).

33a. Promedio por Prueba y Sector Instituciones Oficiales 2016-2023
33b.Promedio por Prueba y Sector Instituciones No Oficiales 2016-2023
Fuente: Dirección de Calidad Educativa 2023. Informe de resultados Saber 11 (2016 a 2023)

En cuanto a la clasificación de planteles para el 2023 el Icfes tiene en cuenta 116 establecimientos educativos de Soacha. Se evidencia en la gráfica 34 que aumenta el porcentaje de instituciones privadas clasificadas en categoría A+, pasando del 11% al 13%. Ocurre la misma situación con las instituciones ubicadas en categoría A, pasando del 32% al 35%, sin embargo, ningún colegio público se clasifica en las más altas categorías.

Por otra parte, del año 2022 al 2023 disminuye el porcentaje de instituciones tanto oficiales como privadas clasificadas en la categoría B, aunque aumenta en la categoría C el porcentaje de las instituciones públicas pasando del 36% al 39%, mientras que en las privadas disminuye del 12% al 10%.

La categoría B incluye el mayor porcentaje de colegios del municipio, tanto privados como públicos. A 2023, el 61% de las instituciones educativas oficiales y el 36% de las instituciones privadas se clasifican en esta categoría.



Gráfica 34. Porcentaje de Establecimientos Educativos del Municipio de Soacha por Sector y Categoría de Clasificación Icfes Saber 11 2016 – 2023

Fuente: Dirección de Calidad Educativa 2023. Informe de resultados Saber 11 (2016 a 2023)

Finalmente, con respecto a la categoría D, se evidencia que el 6% de las instituciones privadas se ubican en esta categoría en 2023. Por su parte, ninguna de las instituciones oficiales se ubicó en esta categoría en los dos últimos años, evidenciando un mejoramiento significativo.

Actualmente, de las 25 instituciones educativas del municipio clasificadas en las categorías más bajas (C y D), sólo 10 corresponden a instituciones oficiales clasificadas en C, como se presenta en la tabla 25:

Nombre del Establecimiento	Matriculados (últimos 3 años)	Evaluados (últimos 3 años)	Índice de Matemática	Índice de Ciencias Naturales	Índice de Sociales y Ciudadanas	Índice de Lectura Crítica	Índice de Inglés	Índice Total
Institución Educativa Julio César Turbay Ayala - Sede Única	447	439	0,6778	0,6471	0,6357	0,7118	0,6834	0,6693
Institución Educativa La Despensa	359	342	0,6724	0,6494	0,6441	0,7059	0,6445	0,6662
Institución Educativa Ricaurte - Sede Única	352	345	0,6755	0,6517	0,631	0,7007	0,6803	0,6659
Institución Educativa León XIII - Sede Única	639	622	0,6691	0,6454	0,6326	0,71	0,6675	0,6645
Institución Educativa Eugenio Díaz Castro	137	134	0,6891	0,647	0,6253	0,6935	0,6327	0,6613
Institución Educativa Luis Carlos Galán - Sede Única	99	98	0,6562	0,6255	0,6367	0,6656	0,6473	0,6461
Institución Educativa Cazucá - Sede Única	96	95	0,6558	0,6266	0,6026	0,6953	0,6335	0,6442
Institución Educativa Gabriel García Márquez - Sede Única	164	160	0,6472	0,6219	0,5918	0,67	0,6519	0,6342
Institución Educativa Ciudadela Sucre	354	345	0,6397	0,6102	0,5993	0,6655	0,6134	0,6275
Institución Educativa Buenos Aires	316	309	0,6306	0,6073	0,591	0,6737	0,6181	0,625

Tabla 25.Instituciones educativas oficiales clasificadas en categoría C, al 2023.

Fuente: Elaboración propia

En conclusión, en los dos últimos años se ha mantenido la clasificación de las instituciones educativas oficiales en las categorías B y C, evidenciando un mejoramiento de aquellas que se encontraron durante los años 2018 a 2021 en la categoría más baja (D).

Teniendo en cuenta, que los resultados de clasificación de planteles dependen del desempeño de los estudiantes en las pruebas Saber 11, es importante fortalecer la cualificación de los educadores facilitando el acceso a programas de formación que posibiliten mejorar sus prácticas de gestión escolar y pedagógicas y, por ende, los resultados de aprendizajes de los estudiantes, como una de las estrategias asociadas a la meta de resultado del actual plan de desarrollo que propone situar al 7,69% de Instituciones Educativas Oficiales en la categoría A.

Identificación de las líneas de formación del Plan Territorial.

A partir de los resultados de la evaluación de docentes y estudiantes se identifica que, aunque Soacha posee una planta docente altamente cualificada con más del 40% de la población con título de maestría, con experiencia superior a 10 años y con desempeño sobresaliente en la evaluación anual, los resultados de los estudiantes en pruebas estandarizadas tanto en las instituciones educativas oficiales urbanas como en la rural, muestran promedios inferiores a la media nacional (257/500).

Si se considera la premisa de que los docentes mejores formados contribuyen a una educación de calidad en la que los estudiantes obtienen resultados satisfactorios, la situación descrita anteriormente deja varios interrogantes respecto a los procesos de formación, entre los que se destacan: ¿qué aspectos se pueden fortalecer en la formación de los directivos y docentes para lograr un efecto positivo en el mejoramiento de los resultados de los aprendizajes de los estudiantes?; ¿las necesidades de formación que manifiestan los directivos y docentes están directamente relacionadas con los aspectos que se requieren abordar para el mejoramiento institucional?; ¿el conocimiento y la investigación que se produce en el marco de la formación avanzada de los educadores está incidiendo en el mejoramiento de los procesos directivos o de enseñanza?; ¿el proceso de evaluación de desempeño laboral identifica las áreas de mejora de las prácticas directivas o de aula en las que se puede centrar la formación docente?; ¿cómo utilizar los resultados de los estudiantes para identificar aspectos urgentes de atender en los procesos de cualificación de los educadores?, entre otros.

Para tener un punto de partida que permita reconocer las áreas de interés en las que se requiere centrar las estrategias de formación docente, se propuso al Comité Territorial, analizar las conclusiones del taller diagnóstico de formación docente en las instituciones educativas oficiales de Soacha. A través de un análisis de las conclusiones expuestas desde el contexto de cada colegio, los miembros del Comité hicieron un ejercicio de identificación y priorización de temáticas por comunas y corregimientos. Los temas de mayor frecuencia se agruparon en las siguientes líneas estratégicas:

1. Educación socioemocional.
2. Bilingüismo (inglés).
3. Metodologías activas, didácticas y pedagogías.
4. Educación inclusiva y diversidad.
5. Enfoque STEM y NTIC.
6. Convivencia escolar.
7. Políticas educativas.
8. Emprendimiento.
9. Investigación educativa.
10. Educación ambiental y ruralidad.

A partir de estas 10 líneas se pretende enfocar las estrategias de formación del Plan Territorial que regirán el período 2024 a 2028.

Consideraciones sobre las necesidades de formación desde los actores del Comité Territorial.

A continuación, se presenta la visión de las necesidades de formación docente y la identificación de acciones que se pueden vincular a las estrategias de formación, desde la perspectiva de las entidades que participan en el Comité Territorial de Formación Docente de Soacha:

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA - UNAD

Desde la UNAD se ha identificado las siguientes necesidades que se pueden abordar desde la realización de encuentros de investigación y mediante los diplomados que ofrece la universidad.

- Es importante establecer semilleros de investigación interinstitucionales donde se puedan abordar temas como: inteligencia emocional, educación incluyente, resolución de conflictos.
- Generar espacios de aprendizaje acerca de lengua de señas y braille, inteligencia artificial, emprendimiento, neuropsicología y diseño de recursos tecnológicos (gamificación).
- Mediante el desarrollo de diplomados y encuentros de investigación, poder generar espacios de sensibilización sobre las experiencias que tienen los docentes en el aula.

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS – Regional Soacha UNIMINUTO

La corporación Universitaria Minuto de Dios- UNIMINUTO, Centro Universitario de Soacha, identifica la necesidad de formar a los docentes vinculados al magisterio del municipio desde el área de educación continua y postgrados, presentando una oferta académica que sin duda alguna aportará a la actualización continua de maestros y maestras titulares, para así mejorar la calidad educativa:

1. **Educación Continua:** Oferta de diplomados de actualización pedagógica que propendan en capacitar a los docentes sobre nuevas tendencias pedagógicas que faciliten los procesos de enseñanza aprendizaje en el aula.

   - **Diplomado para profesionales no licenciados:** Brindar herramientas teórico-prácticas de la pedagogía al profesional de distintas disciplinas que opta por ejercer la carrera docente; tales herramientas deberán permitirle desarrollar e interactuar en ambientes de aprendizaje adecuados a los intereses, necesidades, experiencias previas y características de los estudiantes.
   - **Diplomado en Procesos de Inclusión desde el Enfoque Diferencial:** Brindar herramientas teórico- prácticas a los docentes titulares que les permitirán dar cumplimento efectivo al decreto 1421 de 2017 el cual orienta el proceso educativo para personas con discapacidad, así como la inclusión desde el enfoque diferencial.
   - **Diplomado sobre metodologías activas del aprendizaje:** Brindar herramientas pedagógicas desde la conceptualización y aplicación de metodologías activas de aprendizaje que formen estudiantes y docentes en las competencias y habilidades del futuro: argumentación, cultura digital, buena comunicación, pensamiento crítico, responsabilidad, cooperación, entre otras.

2. **Educación Posgradual:** Oferta de programas de maestría para los docentes que beneficiará su actualización pedagógica como ascenso al escalafón docente

   - **Maestría en Educación**: La Maestría en Educación se encuentra articulada con las más importantes ofertas formativas y procesos investigativos que se vienen realizando desde organizaciones e instituciones internacionales, que presentan una orientación similar a la misma, aunque también algunos de ellos se ofrecen en mercado internacional con orientaciones, muchas veces, contrarias a la nuestra. Por consiguiente, UNIMINUTO ha establecido relaciones con diversas universidades internacionales a través de convenios de mutua colaboración y/o alianzas a fin de favorecer la movilidad curricular y el fortalecimiento de las competencias de los educandos.
   - **Maestría en Educación Inclusiva e Interculturalidad:** La Maestría en Educación Inclusiva e Intercultural asume principios y perspectivas conceptuales desde dos enfoques: Educación, una mirada crítica ante escenarios de exclusión social, visualiza la interculturalidad como

contexto incluyente; además, asume los retos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS y las pautas que en las políticas públicas nacionales e internacionales nacen para favorecer la educación inclusiva e intercultural.

- **Maestría para Inclusión y la discapacidad:** El Magíster podrá diseñar proyectos enfocados a la inclusión y a la discapacidad a partir del análisis del contexto y de la normatividad vigente.

3. **Articulación de procesos de investigación y práctica educativa:** Establecer procesos de articulación y vinculación de docentes a los semilleros ETHOS EDUCATIVO e INFANCIAS, SUJETOS Y SOCIEDAD, implementados por el Programa de Licenciatura en Educación Infantil, los cuales permitirán a los docentes desarrollar habilidades investigativas desde la formulación en implementación de proyectos de investigación que propendan por la mitigación de problemáticas presentes en los contextos donde se encuentran inmersas las infancias y adolescencias del Municipio; así mismo, la participación en encuentros de experiencias exitosas, donde se reconozca las prácticas educativas innovadoras.

4. Articulación para el uso de aula especializada : Establecer alianza para préstamo de espacios que faciliten los procesos formativos de los niños y niñas en Educación Infantil.

ESCUELA NORMAL SUPERIOR MARÍA AUXILIADORA

Como Escuela Normal Superior (ENS), hemos identificado diversas necesidades en el contexto educativo que requieren ser atendidas de manera urgente para fomentar una educación de calidad y adaptada a los desafíos actuales. En este sentido, consideramos fundamental que las instituciones educativas implementen procesos de investigación orientados al mejoramiento continuo de los ambientes escolares, convivenciales y pedagógicos. Estos procesos no solo deben implicar a los docentes, sino también involucrar a los estudiantes, quienes son actores clave en la construcción de un entorno educativo más inclusivo, dinámico y reflexivo.

Desde la ENS, podemos colaborar con las instituciones educativas en el desarrollo de semilleros de investigación y proyectos investigativos conjuntos con los docentes, alineados con nuestras líneas de investigación. Este enfoque permitirá generar conocimientos relevantes y aplicables que favorezcan la innovación en las prácticas pedagógicas y contribuyan al fortalecimiento de los ambientes educativos.

Las principales líneas de investigación en las que la ENS ha venido trabajando son las siguientes:

1. **Línea de Formación, Pedagogía e Infancia:** Esta línea se enfoca en el análisis y la reflexión sobre las mejores prácticas pedagógicas en la formación docente, así como en el estudio de las necesidades y características del desarrollo infantil en diversos contextos educativos.
2. **Línea de Sociedad, Cultura y Contexto:** En esta línea se investigan las interrelaciones entre la educación y los contextos socioculturales, explorando cómo la educación puede responder a las demandas y transformaciones sociales, culturales y comunitarias.
3. **Línea de Educación Ambiental, Diversidad y Cuidado Ecológico:** En un contexto global de creciente preocupación por la sostenibilidad, esta línea busca promover la educación ambiental y el respeto por la diversidad biológica y cultural, fomentando prácticas de cuidado ecológico y conciencia ambiental en los entornos escolares.
4. **Línea de Ciencia, Tecnología e Innovación:** Esta línea está orientada a investigar y aplicar nuevas tecnologías y enfoques científicos en el ámbito educativo, promoviendo la innovación pedagógica a través del uso de herramientas tecnológicas que potencien los procesos de enseñanza-aprendizaje.

A través de la colaboración activa entre la ENS y las instituciones educativas, podemos contribuir significativamente a la mejora de los procesos educativos, creando ambientes más estimulantes y efectivos para los estudiantes, docentes y la comunidad educativa en general.

DOCENTES

Consideramos que las líneas de formación deben diversificar una propuesta formativa que oferte distintas instancias y trayectorias, pasando por la educación continua, pero sobre todo fortaleciendo el ingreso, permanencia y culminación de los programas posgraduales con líneas de acción acorde a las necesidades del territorio y los contextos institucionales, siempre en diálogo con las prácticas pedagógicas.

Dicha oferta requiere del apoyo logístico y sobre todo financiero de la ETC, por lo cual, es sumamente importante poder construir las líneas de acción, con objetivos claros y flexibles, perfiles y expectativas del impacto en la cotidianidad escolar con el objetivo de abrir convocatoria en poco tiempo.

De igual manera, articular la apuesta formativa de docentes a un proyecto más amplio de Plan Educativo Municipal que pueda ser un eje articulador en el tiempo.

DIRECTIVOS DOCENTES

Los directivos docentes solicitan:

- Formación en contratación estatal.
- Gerencia de instituciones educativas oficiales.
- Formación en nuevas tecnologías.
- formación en competencias socioemocionales.
- Actualización en las nuevas tendencias educativas, con relación a modelos pedagógicos, enfoques pedagógicos, procesos de evaluación, pedagógicas y didácticas flexibles.
- Formación en debido proceso y manejo de los conflictos.

CENTRO DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN PEDAGÓGICA DE SOACHA - CIPS

El CIPS ha conformado cuatro líneas de investigación que corresponden a:

1. Desarrollo humano, convivencia y socioafectividad.
2. Políticas educativas, democracia, justicia social y territorio.
3. Ciencia, tecnología, sociedad y ambiente.
4. Educación, pedagogía, didáctica, currículo y evaluación.
5. Diversidad, bilingüismo y ruralidad.

Varias de ellas tienen relación con las planteadas en el Plan Territorial de Formación Docente.

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL - SEM

La Secretaría de Educación de Soacha, además de los insumos presentados a lo largo de este documento para identificar las necesidad e intereses de formación, propone que los procesos de actualización para educadores en servicio sean pertinentes al contexto escolar y aporten a las competencias funcionales y comportamentales según los roles como docentes de aula, docentes orientadores o directivos docentes.

Para el Plan Territorial de esta vigencia, proyecta ampliar las estrategias de formación, incluyendo la oferta posgradual que permita fomentar las capacidades investigativas de los docentes y directivos, así como los espacios de formación entre pares, a través del apoyo a la conformación de comunidades de aprendizaje y redes de maestros.

Capítulo V. ARTICULACIÓN CON POLÍTICAS EDUCATIVAS

Análisis de las líneas de formación y su relación con políticas nacionales, departamentales y locales.

El Plan Nacional de Desarrollo (PND) "Colombia potencia de la vida 2023-2026" resalta la necesidad de fortalecer la educación como un eje central para la transformación del país. En el eje "Seguridad humana y justicia social" se contempla la educación de calidad para reducir la desigualdad, destacando como una de las principales estrategias la formación y el desarrollo de la profesión docente.

De conformidad con la Ley General de Educación, que en su artículo 4 establece *"(…) el estado deberá atender en forma permanente los factores que favorezcan la calidad y el mejoramiento de la educación. Especialmente velará por la cualificación y formación de los educadores, la promoción docente, los recursos y métodos educativos, la innovación y la investigación educativa, la orientación educativa y profesional, la inspección y evaluación del proceso educativo"*, se analizan las apuestas en materia de formación docente que presenta tanto el Plan Nacional de Desarrollo como el Plan Estratégico del Ministerio de Educación Nacional, y se consolida la síntesis que se presenta en la tabla 26:

<table>
<tr><th colspan="2">PLAN NACIONAL DE DESARROLLO</th><th colspan="3">PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2022-2026
MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL</th></tr>
<tr><td colspan="2">Transformación Seguridad humana y justicia social
Traza el camino para lograr bienestar y calidad de vida de toda la población a través de la dignidad y la garantía de sus derechos.</td><td>Eje estratégico</td><td>Acciones</td><td>Descripción</td></tr>
<tr><td colspan="2">Pilar 2. Superación de privaciones como fundamento de la dignidad humana y condiciones básicas para el bienestar.</td><td rowspan="3">Poder Pedagógico Popular</td><td>Becas para ampliar oportunidades de formación inicial (licenciaturas) y formación avanzada (especializaciones, maestrías y doctorados)</td><td>Ampliación de oportunidades para acceder a la financiación de procesos de formación, mejorando así las prácticas docentes en respuesta a las necesidades de los estudiantes y las comunidades de los Establecimientos Educativos (EE) oficiales de Colombia.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Catalizador: Educación de calidad para reducir la desigualdad</td><td>Integración de estrategias de formación y PTA/FI 3.0 (formación continua)</td><td>Formación continua y acompañamiento situado con el objetivo de generar las condiciones de posibilidad para que maestras y maestros apropien las herramientas conceptuales y metodológicas que les permitan desarrollar procesos educativos en el marco de la formación integral y la educación CRESE, La apropiación de herramientas didácticas y estrategias pedagógicas para la creación de centros de interés o semilleros</td></tr>
<tr><td>Componente c: Dignificación, formación y desarrollo de la profesión docente para una educación de calidad</td><td>• Se fortalecerá la formación de docentes, directivos docentes y orientadores escolares.

• Se creará un sistema de</td><td></td><td></td></tr>
</table>

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO		PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2022-2026 MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL		
	formación docente que articule los diferentes niveles, y se hará énfasis en la formación situada mediante el Programa Todos a Aprender (PTA). • Se fortalecerán las Escuelas Normales Superiores en sus capacidades y condiciones para consolidarlas como centros de excelencia en formación y liderazgo educativo en las zonas rurales.			de investigación que fortalezcan los aprendizajes de los estudiantes y resignifiquen el tiempo de la jornada escolar.
			Escuelas Normales Superiores (ENS)	El Ministerio de Educación Nacional se encuentra liderando un plan de trabajo para gestionar la posible legislación especial requerida para las ENS del país, en coordinación con ASONEN, que traza una ruta de trabajo conjunto para definir las acciones institucionales que aborden los vacíos normativos de las ENS para posibilitar su fortalecer su capacidad de gestión en los territorios.
			Reconocimiento de saberes: créditos académicos homologados	Se espera estructurar un fondo que permita desarrollar procesos de valoración de saberes de los educadores oficiales, mediante el reconocimiento de créditos académicos cursados en Instituciones de Educación Superior o a través de otras estrategias de formación en servicio situada PTA/FI 3.0 para articular con programas académicos de formación continua, inicial o avanzada que hagan parte de las ofertas definidas en el marco de la estrategia Poder Pedagógico Popular en su definición territorial y pertinencia frente a las necesidades de las instituciones educativas.

Tabla 26. Apuestas de política nacional de formación docente 2023-2026

Por otra parte, en el marco del Plan de Desarrollo Municipal "*El Desarrollo es el plan 2024-2027*" se reconoce la educación como pilar y derecho fundamental de las personas para mejorar su calidad de vida y abrir nuevas oportunidades a la población. En el eje estratégico 4, *Equidad, inclusión social e igualdad de oportunidades–Sociedad inteligente* se proyectan estrategias para fortalecer el sector educativo, entre ellas, los procesos de formación docente. Particularmente, la meta SE-05, propone *implementar 3 planes actualizados para la formación docente con líneas específicas del sector oficial y privado, así como también plan de bienestar y de estímulos*.

A continuación, se presenta en la tabla 27 la relación entre las líneas estratégicas definidas en el Plan Territorial de Formación Docente y sus referentes normativos o de política nacional:

LÍNEA ESTRATÉGICA	REFERENTES NORMATIVOS Y DE POLÍTICA NACIONAL
Educación socioemocional	**Ley 2383 de 2024,** por medio de la cual se promueve la educación socioemocional de los niños, niñas y adolescentes en las instituciones educativas de preescolar, primaria, básica y media en Colombia. Artículo 4. Líneas dé Intervención. Para garantizar las oportunidades de educación socioemocional de los niños; niñas y adolescentes, y de todos los actores del proceso educativo, se establecen las siguientes líneas de intervención: (…) numeral 2. Formación permanente en educación: socioemocional para los educadores y educadoras, y los maestros con título de normalista superior y/o licenciados.
Bilingüismo	**Ley 1651 de 2013** (Ley de bilingüismo). Refuerza la importancia de la enseñanza de lenguas extranjeras, en especial el inglés, y establece disposiciones para la implementación del bilingüismo en el sistema educativo colombiano.
Metodologías activas, didácticas y pedagogías.	**Ley 115 de 1994 (Ley General de Educación)** Artículo 4. Calidad y cubrimiento del servicio. Corresponde al Estado, a la sociedad y a la familia velar por la calidad de la educación y promover el acceso al servicio público educativo, y es responsabilidad de la Nación y de las entidades territoriales, garantizar su cubrimiento. El Estado deberá atender en forma permanente los factores que favorecen la calidad y el mejoramiento de la educación; especialmente velará por la cualificación y formación de los educadores, la promoción docente, los recursos y métodos educativos, la innovación e investigación educativa, la orientación educativa y profesional, la inspección y evaluación del proceso educativo. **Ley 1804 de 2016. Política de estado para el desarrollo integral de la primera infancia de cero a siempre.** Artículo 13. Funciones del Ministerio de Educación Nacional, literal d) Orientar y dar directrices frente a los procesos de cualificación y formación del talento humano en atención integral a la primera infancia. **Decreto 1411 de 2022.** Reglamenta la prestación del servicio de educación inicial en Colombia Artículo 2.3.3.2.2.4.4. Responsabilidades de las entidades territoriales certificadas en educación. Numeral 9.Promover la formación, cualificación y acompañamiento del talento humano asociado a la prestación de servicios de educación inicial, de acuerdo con los lineamientos y referentes técnicos expedidos por el Ministerio de Educación Nacional.
Educación inclusiva y diversidad.	**Decreto 1075 de 2015.** Decreto Único Reglamentario del Sector Educativo(DURSE) Sección 2. Cátedra de estudios afrocolombianos. Artículo 2.3.3.4.2.5. Coordinación. Corresponde a los comités de capacitación de docentes departamentales y distritales, reglamentados mediante Decreto 709 de 1996, en la manera en que queda compilado en el presente Decreto, en coordinación con las comisiones pedagógicas departamentales, distritales y regionales de comunidades negras, la identificación y análisis de las necesidades de actualización, especialización, investigación y perfeccionamiento de los educadores en su respectiva jurisdicción, para que las instituciones educativas estatales puedan adelantar de manera efectiva, el desarrollo de los temas, problemas y actividades pedagógicas relacionados con los estudios afrocolombianos. Dichos Comités deberán tener en cuenta lo dispuesto en la presente Sección, al momento de definir los requerimientos de forma, contenido y calidad para el registro y aceptación de los programas de formación permanente o en servicio que ofrezcan las instituciones de educación superior o los organismos autorizados para ello. **Decreto 1421 de 2017**. Se reglamenta en el marco de la educación inclusiva la atención educativa a la población con discapacidad. Artículo 4. Modificación del artículo 2.3.3.5.1.4.3 del Decreto 1075 de 2015, el cual quedará así:

LÍNEA ESTRATÉGICA	REFERENTES NORMATIVOS Y DE POLÍTICA NACIONAL
	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 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. Artículo 2.3.3.5.2.3.1. Gestión educativa y gestión escolar. 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.
Enfoque STEM y NTIC.	**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 **Documento CONPES 3975. (2019).** Política nacional para la transformación digital e inteligencia artificial. **Documento CONPES 3988. (2020).** Tecnologías para aprender: política nacional para impulsar la innovación en las prácticas educativas a través de las tecnologías digitales. **Documento CONPES 4069. (2021).** Política nacional de ciencia, tecnología e innovación 2022-2031. **Visión STEM+ Educación expandida para la vida. 2022.**
Convivencia escolar.	**Ley 1620 de 2013.** Sistema Nacional de Convivencia Escolar y Formación para el Ejercicio de los Derechos Humanos, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar. Artículo 15. Responsabilidades del Ministerio de Educación Nacional, numeral 6. Asistir técnicamente a las secretarías de educación certificadas, para que adelanten procesos de actualización y de formación docente sobre temáticas relacionadas con la promoción de la convivencia escolar, la resolución de conflictos escolares, el ejercicio de los derechos humanos, la promoción de los derechos sexuales y reproductivos, el desarrollo de competencias ciudadanas y el fomento de estilos de vida saludable para la prevención y mitigación del acoso y la violencia escolar, que se incluirán anualmente en los planes operativos de los planes territoriales de formación docente. Artículo 16. Responsabilidades de las secretarías de educación, numeral 5. Garantizar el desarrollo de los procesos de actualización y de formación docente y de evaluación de clima escolar de los establecimientos educativos, previstos en los numerales 3 y 6 del artículo 15 de la presente ley. Artículo 19. Responsabilidades de los docentes, numeral 3. Participar de los procesos de actualización y de formación docente y de evaluación del clima escolar del establecimiento educativo. **Decreto 1965 de 2013.** Reglamenta la Ley 1620 de 2013 Artículo 36. Acciones del Componente de Promoción. 2. Por parte de los Comités Municipales, Distritales y Departamentales de Convivencia Escolar. b) Desarrollar iniciativas de formación de la comunidad educativa en temáticas tales como derechos humanos, sexuales y reproductivos, sexualidad, competencias ciudadanas, desarrollo infantil y adolescente, convivencia, y mediación y conciliación, para fortalecer el Sistema Nacional de Convivencia Escolar.

LÍNEA ESTRATÉGICA	REFERENTES NORMATIVOS Y DE POLÍTICA NACIONAL
	Decreto 1075 de 2015 Sección 5. Cátedra de la paz. Artículo 2.3.3.4.5.7. Capacitación y Formación Docente para la Cátedra de la Paz. Las entidades territoriales certificadas en educación, en trabajo articulado con los Comités Territoriales de Capacitación a Docentes y Directivos Docentes, deberán: a) Identificar cada dos (2) años las necesidades de formación de los docentes y directivos docentes en servicio adscritos a la entidad territorial en materia de Derechos Humanos, cultura de paz, y competencias ciudadanas para la convivencia pacífica, la participación democrática, la diversidad y pluralidad. b) Financiar o diseñar en sus respectivos planes de formación a docentes y directivos docentes, programas y proyectos de alta calidad que ofrezcan las instituciones de educación superior u otros organismos, para responder a los objetivos de la Cátedra de la Paz, así como promover su incorporación a los mismos. c) Valorar y evaluar cada dos (2) años, mediante mecanismos adecuados y contextualizados, el impacto de los programas y proyectos de formación a docentes y directivos docentes. Parágrafo . El Ministerio de Educación Nacional promoverá el desarrollo de estrategias para la formación específica de los docentes y directivos docentes, orientados a educar en una cultura de paz y desarrollo sostenible, conforme con los lineamientos de la Cátedra de la Paz. (Decreto 1038 de 2015, artículo 7). Sección 5. Población desplazada por la violencia. Artículo 2.3.3.5.5.5. Formación y actualización de docentes. 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. (Decreto 2562 de 2001, artículo 5). Sección 8. Prestación del servicio educativo en el marco del Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes. Subsección 5. Artículo 2.3.3.5.8.5.6. Acompañamiento y formación a docentes. Las entidades territoriales certificadas en educación deberán incluir dentro de su plan territorial de formación docente, programas de capacitación permanente y acompañamiento a los educadores oficiales que presten sus servicios educativos a los adolescentes y jóvenes que ingresan al Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes (SRPA), con el fin de que se ofrezca una atención educativa adecuada y pertinente, en concordancia con lo dispuesto en esta Sección.(Decreto 2383 de 2015, artículo 1). **Ley 2025 de 2020.** Lineamientos para la implementación de las escuelas para padres y madres de familia y cuidadores, en las instituciones de educación preescolar, básica y media del país. Artículo 7. Competencias: Corresponde a las entidades territoriales certificadas en educación promover la implementación de las Escuelas para padres y madres de familia y cuidadores en todos sus niveles, así como incluir en su plan de formación docente temáticas que fortalezcan las capacidades de los docentes y los directivos en el desarrollo de estas escuelas. **Decreto 459 de 2024,** Por medio del cual se reglamenta la participación de las familias en los procesos educativos de los establecimientos educativos oficiales y no oficiales, de educación preescolar, básica y media para promover el desarrollo integral de niñas, niños y adolescentes. Artículo 2.3.4.1.1.9. Actores e instancias en la implementación de la Alianza Familias-Escuela. La implementación de la Alianza Familias-Escuela involucra la participación de los siguientes actores e instancias, con las niñas, niños y adolescentes como centro de la acción: b) Docentes y/o docentes orientadores. Conforme a la capacidad de

LÍNEA ESTRATÉGICA	REFERENTES NORMATIVOS Y DE POLÍTICA NACIONAL
	Interactuar con la comunidad educativa, su relacionamiento con las familias y su papel en el logro de las metas institucionales, los docentes y/o docentes orientadores se constituirán como agentes claves en la definición y desarrollo de acciones de la Alianza Familias-Escuela, en coordinación con el Consejo Directivo del establecimiento educativo. Así mismo, en el marco de la comunicación institucional e interacción con la comunidad y el entorno, serán interlocutores directos de estudiantes, familias, acudientes y cuidadores en todos los momentos de trabajo pedagógico en el establecimiento educativo.
Políticas educativas	**Visión Colombia 2050.** Documento del Departamento Nacional de Planeación (DNP) que presenta recomendaciones de diferentes misiones de expertos adelantadas en el país en las últimas décadas, ejercicios de prospectiva sectoriales y territoriales, agendas nacionales e internacionales como punto de partida para armonizar programas y políticas. Considera tres fuerzas transformadoras: i) “Desarrollo de una identidad tecnológica” relacionada con la adopción, adaptación y creación de tecnologías en la transición hacia una nueva revolución tecnológica; ii) “Aprendizaje para la vida, conocimiento para la sociedad” relacionada con los cambios de paradigma sobre los procesos educativos y formativos para responder a las grandes transformaciones que demandan las sociedades del mañana y iii) “Estado transformador e innovador” que contempla las demandas crecientes y diferenciadas de la ciudadanía al Estado en un entorno cambiante. Lo anterior implica un cambio de paradigma sobre los procesos educativos y formativos que conduzca hacia grandes transformaciones que demandarán las sociedades hacia el 2050. El aprendizaje activo tendrá que ser considerado como una herramienta esencial para la vida ya que facilitará la identificación de talentos, el reconocimiento de capacidades y el aprovechamiento máximo del potencial de niñas, niños, jóvenes y adultos a lo largo de todo el ciclo de vida. Este proceso de cambio deberá plantearse bajo una perspectiva de desarrollo continuo de las competencias en la que la educación, más allá de ser una de las etapas del curso de vida, se logre consolidar como uno de los pilares sobre los cuales se cimentarán las experiencias personales cotidianas y el relacionamiento con el contexto propio de las personas en el futuro. Adicionalmente, será necesario llevar a cabo la integración de la educación y la formación a los pilares del saber, el saber hacer y el saber ser. Estos se complementarán con un rol de guía por parte del docente, el cual escuchará y retroalimentará las investigaciones y aportes de los estudiantes. Para lograr este objetivo será fundamental acelerar la generación de competencias docentes que permita aplicar modelos pedagógicos distintos, acordes a la transformación digital. Se deberán fortalecer los procesos de desarrollo profesoral en las competencias digitales TIC, socioemocionales, de aprender a aprender y crear procesos de evaluación docente que se caractericen por ser robustos y pertinentes. **Plan nacional decenal de educación 2016 – 2026. El camino hacia la calidad y la equidad.** Cuarto Desafío Estratégico: La construcción de una política pública para la formación de educadores. Se requiere definir un conjunto de planes, programas y acciones dirigidas a consolidar la calidad y pertinencia en todos los ciclos y modalidades de la formación docente, garantizando presupuestalmente la misión de las instituciones públicas. El Ministerio de Educación Nacional debe fortalecer la Universidad Pedagógica Nacional, renovar y afianzar las propuestas curriculares de las instituciones de educación superior y otros, incluidas las Normales. Igualmente, se debe avanzar en planes y programas de formación permanente para maestras y maestros, y demás agentes pedagógicos dirigidos a mejorar y enriquecer su conocimiento disciplinar y sus prácticas pedagógicas.

LÍNEA ESTRATÉGICA	REFERENTES NORMATIVOS Y DE POLÍTICA NACIONAL
Emprendimiento.	**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 **CONPES 4005. (2020).** Política nacional de inclusión y educación económica y financiera.
Investigación educativa.	**Sistema colombiano de formación de educadores y lineamientos de política. MEN. 2013.** La investigación educativa en el subsistema de formación en servicio es apoyada por instancias e instituciones gubernamentales y no gubernamentales calificadas para tal fin. En este sentido, la participación en proyectos de investigación y en redes de conocimiento se constituye, en escenarios abiertos de construcción del conocimiento y de teoría pedagógica, de espacios colectivos para la discusión y generación de modelos educativos propios. La investigación debe ser entendida como producción de conocimiento, como forma para reflexionar sobre el contexto y de interpretar la realidad bajo supuestos críticos. La investigación educativa permite explorar las relaciones entre los educadores, la escuela, el territorio y de sistematizar los saberes que resultan de esas relaciones posibilitando su actualización. Con la investigación como componente fundamental de la formación de docentes y directivos docentes, se enfatiza la necesidad de pensar un perfil del educador de acuerdo con las necesidades locales, regionales, nacionales e internacionales, sensible frente a las dinámicas y los problemas sociales y los requerimientos pedagógicos, didácticos y disciplinares de su práctica.
Educación ambiental y ruralidad.	**Decreto 1743 de 1994.** Artículo 5. Formación de docentes. Los Ministerios de Educación Nacional y del Medio Ambiente, conjuntamente con las secretarías de educación de las entidades territoriales, asesorarán el diseño y la ejecución de planes y programas de formación continuada de docentes en servicio y demás agentes formadores para el adecuado desarrollo de los proyectos ambientales escolares. Igualmente, las facultades de educación, atendiendo a los requisitos de creación y funcionamiento de los programas académicos de pregrado y postgrado incorporarán contenidos y prácticas pedagógicas relacionadas con la dimensión ambiental, para la capacitación de los educadores en la orientación de los proyectos ambientales escolares y la Educación Ambiental, sin menoscabo de su autonomía. **Política nacional de educación ambiental. 2002.** En su capítulo VI. Estrategias y retos, plantea la formación de educadores y dinamizadores ambientales: “Puesto que la educación ambiental implica un trabajo interdisciplinario, derivado del carácter sistémico del ambiente y de la necesidad de aportar los instrumentos de razonamiento, de contenido y de acción (desde las diversas disciplinas, las diversas áreas del conocimiento y las diversas perspectivas), la formación de educadores ambientales debe responder a esta concepción. Es importante poner de presente que los procesos de formación, actualización y perfeccionamiento de educadores ambientales, deben hacer especial énfasis en el desarrollo del sentido de pertenencia a una nación, a una región, a una localidad y a una comunidad con características específicas”. **Plan Especial de Educación Rural (PEER). 2020.** Tiene como objetivo brindar atención integral a la primera infancia, garantizar la cobertura, la calidad y la pertinencia de la educación y erradicar el analfabetismo en las

LÍNEA ESTRATÉGICA	REFERENTES NORMATIVOS Y DE POLÍTICA NACIONAL
	áreas rurales, así como promover la permanencia productiva de los y las jóvenes en el campo, y acercar las instituciones académicas regionales a la construcción del desarrollo rural. **Ley 2427 de 2024**, por medio de la cual se establece la capacitación, la profundización y la enseñanza para la sostenibilidad ambiental, cambio climático y gestión del riesgo de desastres y se dictan otras disposiciones. Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto fortalecer la formación en sostenibilidad ambiental, cambio climático y gestión del riesgo de desastres, en niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos en su trayectoria educativa. Así como establecer la capacitación a funcionarios públicos por elección popular y la inducción y reinducción a los servidores públicos en Colombia en estas áreas del conocimiento.

Tabla 27.Referentes normativos y de política nacional de las líneas estratégicas del PTFD

Las anteriores apuestas de política nacional que rigen los procesos de formación docente en Colombia constituyen no sólo el marco normativo sino el punto de referencia técnico para el planteamiento de la política local que oriente la cualificación permanente y el desarrollo profesional de los educadores, en el marco de la construcción del plan decenal de educación del municipio, asociado a la meta *SE-01 Formular un instrumento de planificación educativa para la ciudad de Soacha,* la cual se adelanta en el actual plan de desarrollo municipal.

Teniendo en cuenta que, la política de formación docente del municipio de Soacha se encuentra actualmente en proceso de construcción, en articulación con el ejercicio del Plan Decenal de Educación, el presente Plan Territorial indaga ampliamente las necesidades locales de desarrollo profesional de los educadores, alineada con los objetivos de calidad, equidad e innovación educativa.

En compañía del Comité Territorial de Formación Docente se convocará y coordinará la participación de los distintos actores educativos en este proceso. Su rol será fundamental para garantizar que las iniciativas respondan a las realidades del territorio, fomenten el desarrollo profesional continuo y fortalezcan las capacidades pedagógicas de los educadores del municipio.

Capítulo VI. PLAN OPERATIVO DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE

A continuación, en la tabla 28 se presenta el Plan Operativo del Plan Territorial de Formación Docente, incluyendo sus objetivos, líneas de formación y la oferta de formación a brindar durante el período 2024 a 2028.

El objetivo general del plan es promover el desarrollo profesional continuo de los docentes y directivos docentes de Soacha, mediante procesos de formación contextualizados en las realidades de los estudiantes y los entornos educativos, orientados al fortalecimiento de las prácticas pedagógicas que impacten los procesos de enseñanza y aprendizaje en las instituciones educativas.

LÍNEA DE FORMACIÓN	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	META	INDICADOR	OFERTA DE FORMACIÓN
Educación socioemocional	Promover la formación integral de los docentes del municipio de Soacha en educación socioemocional, mejorando sus competencias para gestionar emociones y fomentar relaciones interpersonales positivas en el entorno educativo, con el fin de fortalecer el desarrollo integral de los estudiantes en un plazo de cinco años.	Formar al menos al 50% de los docentes de instituciones educativas públicas en Soacha en competencias de educación socioemocional, a través de cursos y talleres durante el cuatrienio.	Porcentaje de docentes formados en educación socioemocional en el cuatrienio. No. Docentes formados / No. Total de docentes*100	• Autoformación • Educación continua (cursos, diplomados) • Formación situada: Estrategia Yo soy mi Plan • Formación situada: Acompañamiento de PTA.FI 3.0 en centros de interés de educación CRESE.
		Implementar estrategias y proyectos de educación socioemocional en el 100% de las instituciones educativas públicas de Soacha en el período 2024-2027.	Porcentaje de instituciones educativas que implementan proyectos de educación socioemocional. No. IEO que implementan proyectos de educación socioemocional / No. Total de IEO*100	
Bilingüismo (inglés)	Brindar acompañamiento técnico a directivos y docentes para el mejoramiento curricular de proyectos pedagógicos que fortalezcan el bilingüismo (inglés) en las instituciones educativas oficiales.	Acompañar a directivos y docentes de 5 instituciones educativas oficiales en la actualización del diseño curricular del área de inglés y/o en la implementación de proyectos pedagógicos que fomenten el desarrollo de habilidades comunicativas en el idioma inglés en el período 2025-2027.	Número de instituciones educativas oficiales acompañadas para fortalecer la enseñanza del inglés durante el cuatrienio.	• Asistencias técnicas en cada IEO focalizada
		Incentivar y/o apoyar a 40 docentes para que fortalezcan el dominio del inglés como segunda lengua e implementen proyectos pedagógicos para el mejoramiento de habilidades comunicativas en inglés en sus instituciones educativas durante el período 2025-2027.	Número de docentes beneficiarios de actividades, estrategias o proyectos para fortalecer el dominio del inglés.	• Autoformación • Implementación del plan de estímulos. • Formación continua y/o avanzada.

LÍNEA DE FORMACIÓN	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	META	INDICADOR	OFERTA DE FORMACIÓN
		Convocar a los maestros y maestras de inglés y de otras áreas del conocimiento para conformar una comunidad de aprendizaje que promueva el intercambio de didácticas y prácticas pedagógicas para el fortalecimiento del bilingüismo en las instituciones educativas durante el cuatrienio.	1 comunidad de aprendizaje o red de maestros	• Formación entre pares • Acompañamiento a instituciones educativas para la creación de una comunidad de aprendizaje alrededor del bilingüismo.
Metodologías activas, didácticas y pedagogías	Brindar espacios formativos a docentes y directivos docentes de los colegios oficiales del Municipio de Soacha referente a las metodologías activas, didácticas y pedagogías para favorecer los procesos de enseñanza aprendizaje en diversos escenarios académicos.	Socializar la estrategia Poder Pedagógico Popular a los docentes y directivos docentes interesados en cursar programas de formación inicial y avanzada cofinanciada por el MEN y el ICETEX durante el período 2023-2026.	Número de docentes y directivos docentes beneficiarios de la estrategia Poder Pedagógico Popular en el cuatrienio.	• Formación inicial y avanzada
		Formar al 30% de los docentes y directivos docentes del sector oficial del Municipio de Soacha en metodologías activas, didácticas y pedagogías, a través de estrategias de educación continua y/o avanzada durante el cuatrienio.	Número de docentes formados en metodologías activas, didácticas y pedagogías.	• Formación continua y/o avanzada.
		Reconocer y visibilizar experiencias pedagógicas significativas mediadas por metodologías activas de aprendizaje lideradas por los directivos y docentes en procesos de formación entre pares, mínimo 1 por IEO en el cuatrienio.	Número de experiencias significativas identificadas anualmente	• Implementación del plan de estímulos. • Formación entre pares.
Educación inclusiva y diversidad	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;	Implementar estrategias de formación continua y/o avanzada para que al menos el 30% de los docentes participen en procesos de actualización sobre estrategias didácticas inclusivas y de atención a la diversidad.	Porcentaje de docentes que participan en procesos de actualización sobre estrategias didácticas inclusivas y de atención a la diversidad.	• Formación continua y/o avanzada.
		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 al año	• Formación situada: profesionales de apoyo pedagógico.

LÍNEA DE FORMACIÓN	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	META	INDICADOR	OFERTA DE FORMACIÓN
	estudiantes en extra edad y adultos; personas con discapacidad, capacidades y talentos excepcionales).	Formar al 5% de los docentes en prácticas pedagógicas para la atención de grupos poblacionales diversos (etnias, víctimas del conflicto, migrantes, adultos, estudiantes en extra edad) mediante la implementación de un modelo educativo flexible durante el período 2025-2027.	Porcentaje de docentes que participan en la formación sobre un modelo educativo flexible.	• Formación continua.
		Convocar al 5% de los maestros y maestras del municipio para conformar una comunidad de aprendizaje que cuente con la mentoría y acompañamiento pedagógico de profesionales de apoyo, expertos en discapacidad, trastornos, capacidades y talentos excepcionales, mediante encuentros bimestrales, durante el cuatrienio.	Número de docentes que participan activamente en las comunidades de aprendizaje de educación inclusiva y diversidad.	• Formación entre pares.
Enfoque STEM y NTIC	Potenciar las competencias pedagógicas, tecnológicas y de liderazgo de los docentes y directivos docentes, a través del enfoque STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) y la integración de nuevas tecnologías emergentes, con el propósito de impulsar prácticas educativas innovadoras que contribuyan al mejoramiento continuo de la calidad educativa.	Promover la implementación de programas de formación continua ofertados por gestión y alianzas, para el 10% de los docentes y directivos docentes con el fin de fortalecer habilidades digitales y el uso de tecnologías emergentes.	Número de programas de formación continua implementados.	• Formación continua
			Número de docentes y directivos docentes formados en habilidades digitales y/o en el uso de tecnologías emergentes.	
		Apoyar la implementación y/o divulgación de 6 proyectos pedagógicos o experiencias significativas basadas en el enfoque STEM.	Número de proyectos pedagógicos o experiencias significativas STEM que reciben apoyo en su implementación y/o divulgación.	• Asistencias técnicas • Implementación plan de estímulos. • Oferta intersectorial (MEN, MINCIENCIAS, MINTIC, Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación de Cundinamarca).
		Consolidar la red de docentes STEM vinculando al 5% de directivos y docentes del municipio	Número de directivos y docentes que participan en la red de Soacha Territorio STEM+	• Formación entre pares

LÍNEA DE FORMACIÓN	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	META	INDICADOR	OFERTA DE FORMACIÓN
Convivencia escolar	Fortalecer los procesos de convivencia escolar en las instituciones educativas del municipio de Soacha mediante la formación docente en enfoques pedagógicos inclusivos y estrategias de resolución pacífica de conflictos, con el fin de promover ambientes escolares armónicos, respetuosos y colaborativos que favorezcan el desarrollo integral de los estudiantes del territorio.	Capacitar durante el cuatrienio al 80% de los docentes de las instituciones educativas de Soacha en herramientas pedagógicas y estrategias para la gestión positiva de la convivencia escolar, en un plazo de máximo dos años, con énfasis en justicia restaurativa	Número de instituciones acompañadas por los tutores PTAFI 3.0 para implementar herramientas del programa Justamente	• Formación situada: Programa PTAFI 3.0
			Número de docentes y directivos docentes participantes en la semana de la convivencia	• Asistencias técnicas masivas
		Implementar en al menos el 70% de las instituciones educativas del municipio programas de mediación escolar y espacios de formación en convivencia, involucrando tanto a docentes como a estudiantes en prácticas de resolución de conflictos de manera colaborativa.	Número de directivos docentes y docentes que participan en programas de mediación escolar	• Formación situada
		Acompañar la labor de los 26 comités de convivencia escolar, con el objetivo de promover la implementación de acciones de prevención, promoción y atención de situaciones que afecten el ambiente escolar en las instituciones educativas de Soacha.	Número de casos atendidos por el comité de convivencia escolar anualmente.	• Asistencias técnicas en cada IEO y acompañamiento a los comités escolares de convivencia.
			Número de casos reportados al SIUCE en cada institución educativa, anualmente.	
		Establecer alianzas con entidades gubernamentales y organizaciones locales para apoyar y fortalecer la formación del 10% de directivos y docentes en procesos de convivencia escolar en las instituciones educativas de Soacha.	Número de directivos y docentes formados a través de la oferta intersectorial, anualmente.	• Oferta intersectorial (Secretaría de Salud; Gobierno; Fiscalía; Desarrollo Social; Personería; Contraloría, entre otras)
Políticas educativas	Fortalecer las capacidades de liderazgo en los directivos y docentes mediante procesos de formación y participación en espacios de discusión crítica, orientados a la construcción territorial de políticas educativas	Fortalecer la capacidad de liderazgo del 100% de los rectores y el 40% de los coordinadores desde el enfoque de competencias, centrado en las gestiones personal, pedagógica, administrativa y comunitaria, con el fin de impactar positivamente el direccionamiento estratégico de las instituciones educativas, particularmente, en los procesos de planeación,	Número de directivos docentes formados en los programas Rectores Líderes Transformadores (RLT) y Coordinadores Líderes Transformadores (CLT)	• Formación situada

LÍNEA DE FORMACIÓN	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	META	INDICADOR	OFERTA DE FORMACIÓN
	que contribuyan al mejoramiento de la calidad de la educación en Soacha en la próxima década.	evaluación y mejoramiento institucional.		
		Implementar, durante el período 2025–2028, procesos de formación y acompañamiento pedagógico al 50% de docentes de jardín, prejardín y transición de instituciones educativas oficiales, con el fin de contribuir a la consolidación de una oferta educativa de calidad en los tres grados del nivel preescolar, en el marco de la política pública de primera infancia y la línea estratégica "Primera infancia feliz y protegida" del Plan Nacional de Desarrollo.	Número de docentes formados y acompañados en la reorganización curricular del preescolar.	• Asistencias técnicas • Formación continua
			Creación de un colectivo pedagógico de educación inicial y preescolar	• Formación entre pares
		Generar anualmente 2 espacios de discusión dirigidos a directivos y docentes para la construcción de políticas educativas y del plan decenal de educación de Soacha.	Número de espacios de discusión de políticas educativas implementados al año (mesas de participación, foros, eventos, etc.)	• Formación entre pares
			Número de docentes y directivos docentes que participan anualmente en los espacios de discusión para la construcción del plan decenal.	• Formación entre pares
Emprendimiento	Brindar espacios formativos a docentes y directivos docentes, sobre el diseño y evaluación de procesos educativos que fomenten el pensamiento emprendedor en los estudiantes, para incentivar prácticas pedagógicas que promuevan el desarrollo de proyectos, la creatividad e innovación en la comunidad educativa.	Formar al 50% de los docentes y directivos docentes de educación básica secundaria y media del sector oficial de Soacha en competencias técnicas sobre emprendimiento, proyectos productivos y alternativas de desarrollo social y económico en el municipio, durante el período 2026-2027.	Número de docentes y directivos docentes de educación básica secundaria y media del sector oficial de Soacha formados en emprendimiento.	• Autoformación • Formación continua
		Implementar anualmente una feria de emprendimientos en el 70% de las Instituciones Educativas Oficiales para divulgar los proyectos desarrollados por los estudiantes.	Número de ferias de emprendimiento realizadas anualmente.	• Oferta intersectorial (SENA; Secretaría de Planeación y Ordenamiento Territorial; IES; Sector productivo)

LÍNEA DE FORMACIÓN	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	META	INDICADOR	OFERTA DE FORMACIÓN
Investigación educativa	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 genera en los diversos procesos educativos.	Apoyar el acceso y la permanencia de hasta 80 docentes y directivos docentes en programas de formación avanzada durante el cuatrienio.	Número de docentes beneficiarios de apoyos educativos para matrícula en programas posgraduales.	• Fondo de educación superior para directivos y docentes.
		Organizar o apoyar la realización de 3 eventos académicos en el cuatrienio, en los que los directivos y docentes tengan la oportunidad de presentar los productos de sus investigaciones e innovaciones educativas.	Número de eventos académicos organizados u apoyados.	• Acompañamiento al Centro de Innovación e Investigación Pedagógica de Soacha - CIPS • Formación entre pares
		Realizar o apoyar la convocatoria para una publicación escrita de carácter académico (tipo revista o libro) en la que participen al menos el 70% de las instituciones educativas	Número de publicaciones en el cuatrienio.	• Asistencias técnicas
			Número de docentes que participan en la publicación de carácter académico.	• Formación entre pares
		Apoyar la implementación y/o divulgación de 4 investigaciones educativas durante el cuatrienio, a través del plan de estímulos.	Número de investigaciones que reciben estímulos, incentivos o reconocimientos al año.	• Implementación plan de estímulos. • Oferta intersectorial
Educación ambiental y ruralidad	Fortalecer las capacidades pedagógicas de docentes y directivos docentes, mediante procesos de formación y acompañamiento orientados a la actualización de enfoques en educación rural, campesina y ambiental, con base en los lineamientos del Plan Especial de Educación Rural del MEN, promoviendo así una visión contextualizada y sostenible en los proyectos educativos institucionales.	Implementar, durante el período 2026–2027, procesos de formación y acompañamiento pedagógico al 100% de directivos y docentes de la IE Eugenio Díaz Castro, con el fin de contribuir a la actualización y fortalecimiento de la visión en educación rural y campesina planteada en su proyecto educativo institucional, teniendo como referente el Plan Especial de Educación Rural del MEN.	Porcentaje de docentes beneficiados con estrategias de formación docente en educación rural en la IE Eugenio Díaz Castro.	• Formación continua y/o avanzada.
			PEI actualizado con lineamientos de las estrategias educativas de la ruralidad en materia curricular y nuevas opciones de articulación de la educación media, conforme a las necesidades de los estudiantes y al contexto de la IE	• Asistencias técnicas
		Capacitar al 100% de los docentes líderes del PRAES de cada una de las 26 IEO en temáticas asociadas a la educación ambiental, cambio climático y desarrollo sostenible, antes de finalizar el 2027.	Número de docentes formados en educación ambiental, desarrollo sostenible y/o cambio climático.	• Asistencias técnicas. • Formación continua.

Tabla 28. Plan Operativo del Plan Territorial de Formación Docente

Capítulo VII. ORGANIZACIÓN DE LA OFERTA DE FORMACIÓN

Siguiendo los lineamientos del Sistema Colombiano de Formación de Educadores, la Secretaría de Educación de Soacha organizará anualmente la oferta de formación de docentes y directivos docentes, conforme a lo establecido en el Plan Operativo.

A continuación, se presentan algunas estrategias de formación proyectadas para el período 2024-2028:

Formación inicial: incluye las estrategias que orientan la formación de los futuros docentes desde su ingreso a programas de formación profesional (técnicos, normalistas superiores y licenciaturas). Este subsistema tiene como propósito garantizar una preparación sólida, pertinente y contextualizada para quienes aspiran a ejercer la docencia, especialmente en los niveles de educación preescolar, básica y media.

En el municipio de Soacha, se ha identificado que menos del 2% de los docentes de planta cuentan con título de normalista superior como máximo nivel de formación académica. Este grupo está conformado por maestras y maestros que se encuentran en el nivel 1 del escalafón docente, con edades comprendidas entre los 25 y 65 años.

Para apoyar la trayectoria educativa de esta población, es fundamental la oferta de programas de licenciatura.

Formación en servicio: este subsistema está diseñado para fortalecer las competencias profesionales de los docentes que ya se encuentran vinculados al sistema educativo. Incluye estrategias claves para el desarrollo profesional docente, para actualizar saberes, mejorar prácticas pedagógicas y responder de manera más efectiva a los desafíos de la educación en el territorio.

La oferta de formación se proyecta en:

- **Estrategias de autoformación:** se refiere al desarrollo profesional que realiza cada educador de manera autónoma, voluntaria y continua, con el objetivo de fortalecer sus conocimientos, habilidades pedagógicas y competencias disciplinares. Este tipo de formación no depende exclusivamente de programas institucionales, sino que parte de la iniciativa personal del docente para mejorar su práctica educativa, como expresión de su compromiso ético con la calidad educativa y el aprendizaje de sus estudiantes.

- **Programas de educación continua:** son iniciativas de educación no formal inferiores a 160 horas, dirigidas a docentes, directivos docentes y a la comunidad en general, con el propósito de actualizar, fortalecer y perfeccionar sus competencias profesionales, pedagógicas y disciplinares. Estos programas no necesariamente conducen a una titulación, pero sí tienen un impacto directo en la calidad educativa.

  Según el Ministerio de Educación Nacional, la educación continua se basa en el principio de que las competencias profesionales no son estáticas, sino que se desarrollan a lo largo de la vida mediante procesos permanentes de aprendizaje. Por ello, se promueve la formación continua como una estrategia para mejorar el desempeño docente y contribuir al fortalecimiento institucional, a través de cursos, diplomados, talleres, seminarios, eventos académicos y proyectos de formación situada. Entre estos últimos se incluyen:

  - Acompañamiento de la estrategia municipal Yo soy mi plan, en la que cada institución cuenta con un profesional que desarrolla acciones de formación, prevención y promoción de la convivencia escolar con los diferentes miembros de la comunidad educativa.
  - Acompañamiento del Programa de Tutorías para el Aprendizaje y la Formación Integral (PTAFI 3.0)
  - Asistencia técnica y acompañamiento a instituciones educativas para la creación de comunidades de aprendizaje alrededor del bilingüismo; la educación STEM; la educación preescolar y la educación inclusiva.

- Formación situada y acompañamiento pedagógico por parte del equipo de profesionales de apoyo a la inclusión.
- Acompañamiento de grupos de investigación de instituciones de educación superior y entidades aliadas de la Secretaría de Educación y el Centro de Innovación e Investigación Pedagógica de Soacha (CIPS).
- Articulación y divulgación de la oferta de formación intersectorial de entidades gubernamentales, así como de otros actores del sector privado.
- Implementación del plan de estímulos, incentivos y reconocimientos a las experiencias pedagógicas significativas e investigaciones educativas.

Formación avanzada: está orientada al perfeccionamiento profesional de los docentes mediante programas de posgrado (especialización, maestría y doctorado), con el fin de fortalecer sus competencias pedagógicas, investigativas, científicas y de gestión educativa. Busca que los educadores profundicen en el conocimiento de su práctica, desarrollen capacidades para la investigación educativa, la innovación pedagógica y la transformación de los procesos de enseñanza-aprendizaje, contribuyendo así a la mejora de la calidad educativa en todos los niveles.

En este marco, se contemplan las siguientes estrategias:

- Divulgación de la estrategia nacional Poder Pedagógico Popular.
- Divulgación de la oferta de formación avanzada y becas vigentes de diferentes entidades.
- Creación de un fondo de educación superior para la cofinanciación de estudios de posgrado para docentes y directivos docentes del sector oficial.
- Celebración de convenios y alianzas para la cofinanciación o aplicación de descuentos y beneficios para docentes y directivos docentes que cursen posgrados.
- Organización de eventos y convocatorias de producción académica.
- Reglamentación de las comisiones de estudios remuneradas para docentes y directivos que cursen estudios de doctorado.

CAPÍTULO VIII. VIABILIDAD DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE

Se proyecta financiar la implementación del Plan Territorial de Formación Docente para el período 2024-2027 con recursos del Sistema General de Participaciones (SGP), conforme a lo formulado en el Plan Plurianual de Inversiones de Soacha:

PLAN MUNICIPAL DE DESARROLLO	METODOLOGÍA GENERAL AJUSTADA		PLAN PLURIANUAL DE INVERSIONES					
META SE-005	**Producto MGA**	**Indicador de Producto MGA**	**FUENTE**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**TOTAL PRESUPUESTO CUATRIENIO**
Implementar 3 planes actualizados para la formación docente con líneas específicas del sector oficial y privado, así como también el plan de bienestar y de estímulos.	Servicio de fortalecimiento a las capacidades de los docentes de educación Inicial, preescolar, básica y media	Docentes y agentes educativos de educación inicial, preescolar, básica y media beneficiados con estrategias de mejoramiento de sus capacidades	SGP Educación Calidad Matrícula	$738.000.000	$823.381.200	$853.022.923	$883.731.748	$3.298.135.871

Tabla 29. Proyección financiera para implementar el PTFD 2024-2027

Para la ejecución del recurso, cada año, la Secretaría de Educación presentará al Banco Municipal de Proyectos (BMP), las propuestas para adelantar los programas o estrategias formativas de la oferta que se defina para cada línea del Plan Territorial con la asesoría del Comité Territorial de Formación Docente.

Este proceso se ejecuta conforme a la siguiente ruta:

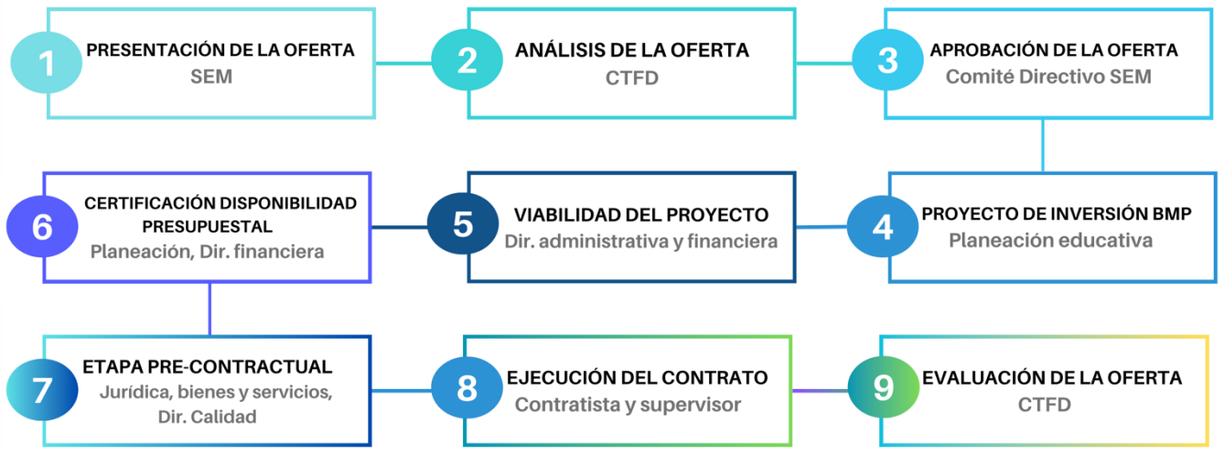


Ilustración 1. Ruta para operar las ofertas de formación docente

CAPÍTULO IX. ALIANZAS INTERSECTORIALES

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

A continuación, se presenta las entidades que conforman el Comité Territorial de Formación Docente, su reglamentación y el mapa de actores identificados a la fecha, con quienes se adelanta la formalización de alianzas y acciones de cooperación para la implementación del Plan Territorial.

Conformación del Comité Territorial de Formación Docente
Mediante el Decreto Municipal 036 de 2024, disponible en: Decreto 036 de abril 25 de 2024.pdf se actualizó la conformación y el funcionamiento del CTFD en Soacha.

Reglamento operativo del Comité Territorial de Formación Docente
Disponible en: Resolución 1926 de agosto 14 de 2024.pdf

Mapa de actores
En la ilustración 2 se identifican los actores invitados a ser parte del Comité Territorial

Ilustración 2. Mapa de actores del CTFD

CAPÍTULO X. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN OPERATIVO

El seguimiento de las acciones del Plan Territorial de Formación Docente se realiza mediante la medición de los indicadores asociados a las metas del plan operativo anual, diligenciando el formato D02.04.F01 Plan operativo anual y seguimiento al PTFD.

Métodos e instrumentos de evaluación.

Para la evaluación de las ofertas brindadas a través del Plan Territorial se contempla la aplicación de métodos e instrumentos que permitan identificar el cumplimiento de los objetivos, avances y dificultades en la implementación de las estrategias de formación docente asociadas a cada línea de acción y el nivel de satisfacción de los docentes y directivos docentes beneficiarios.

Entre los métodos más efectivos se encuentran la observación participativa, la aplicación de encuestas y entrevistas a docentes y directivos, así como el análisis de evidencias o productos de aprendizaje, los cuales permiten identificar el grado de apropiación de los contenidos, la pertinencia de las estrategias formativas y el impacto en las prácticas educativas dentro del aula y en la gestión institucional.

En la evaluación del Plan es importante la participación del Comité Territorial de Formación 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.

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. F02 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.

Estos insumos serán fundamentales para que el Comité Territorial de Formación Docente tome decisiones informadas y proyecte futuras acciones de formación con base en evidencias concretas, tanto cualitativas como cuantitativas.

REFERENCIAS

Concejo Municipal de Soacha. (2024). *Acuerdo No. 13 de 2024. Plan de Desarrollo Municipal "El desarrollo es el plan 2024-2027"* https://www.alcaldiasoacha.gov.co/Participa/624a%20Disponer%20un%20espacio%20para%20consulta%20sobre%20temas/ACUERDO%2013%20DE%202024%20Plan%20de%20desarrollo%202024-2027.pdf

Departamento Nacional de Planeación. (2022). *Visión Colombia 2050. Discusión sobre el país del futuro* [Documento PDF]. Bogotá, Colombia. Recuperado de https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/Publicaciones/Documento_vision_colombia_2050.pdf

Departamento Nacional de Planeación. (2023). *Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026: Colombia potencia mundial de la vida*. https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/Publicaciones/plan-nacional-de-desarrollo-2022-2026-colombia-potencia-mundial-de-la-vida.pdf

Ministerio de Educación Nacional [MEN] y Ministerio del Medio Ambiente. (2002). *Política nacional de educación ambiental.* Bogotá, Colombia.

Ministerio de Educación Nacional [MEN]. (2013). *Sistema colombiano de formación de educadores y lineamientos de política*. https://www.mineducacion.gov.co/portal/adelante-maestros/formacion/sistema-colombiano-de-formacion-de-educadores/

Ministerio de Educación Nacional [MEN]. (2016). *Plan nacional decenal de educación 2016–2026: El camino hacia la calidad y la equidad.* Bogotá, Colombia.

Ministerio de Educación Nacional [MEN]. (2020). *Plan Especial de Educación Rural (PEER)*. Bogotá, Colombia.

Ministerio de Educación Nacional [MEN]. (2022*). Visión STEM+ Educación expandida para la vida.* Bogotá, Colombia.

Ministerio de Educación Nacional [MEN]. (2023). *Plan Estratégico Institucional (PEI) 2022-2026. https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-419503_recurso_00.pdf*

Secretaría de Educación de Soacha. (2023). *Informe de análisis de los resultados de la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes.* https://www.soachaeducativa.edu.co/wp-content/uploads/2024/10/ANALISIS-MUNICIPAL-EV-DOCENTE-2023.pdf

Secretaría de Educación de Soacha. (2023). *Análisis de resultados Pruebas Saber 11° 2016-2023.* https://www.soachaeducativa.edu.co/wp-content/uploads/2024/01/INFORME-RESULTADOS-SABER-11-2023.pdf