



PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE

2025 - 2027



El Plan Territorial de Formación Docente para el Municipio de Girón constituye una estrategia holística que busca potenciar las competencias profesionales, pedagógicas y didácticas del magisterio, fundamentándose en un enfoque de calidad educativa que articula las exigencias de los estándares nacionales con las especificidades socioculturales y económicas del contexto local.

Secretaría de Educación
PTFD - GIRÓN



GIRÓN

Monumento
Nacional

Secretaría
de Educación



GIRÓN

Monumento
Nacional

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE - ACTUALIZACIÓN

ALCALDÍA MUNICIPAL DE GIRÓN

2025 – 2027



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



@AlcaldiaGiron

Dirección: Carrera 25 No. 30 - 32, Parque Principal, San Juan de Girón - Santander
Horario de Atención: Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 12:00m y de 02:00 p.m. a 06:00p.m.
PBX: (+57) 607 7 646 30 30 / Línea Fax: (+57) 607 7 646 68 61



GIRÓN

Monumento
Nacional

CAMPO ELIAS RAMIREZ PADILLA

ALCALDE MUNICIPAL

ADELA SILVA ARDILA

SECRETARIA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

JAIRO ENRIQUE GONZÁLEZ FORERO

PROFESIONAL ESPECIALIZADO

LÍDER DE CALIDAD EDUCATIVA

URIEL YESITH PARRA

PROFESIONAL UNIVERSITARIO

SUBPROCESO MEJORAMIENTO

MARTHA LIGIA AGAMEZ LUQUE

PROFESIONAL UNIVERSITARIO

SUBPROCESO EVALUACIÓN



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



@AlcaldiaGiron

Dirección: Carrera 25 No. 30 - 32, Parque Principal, San Juan de Girón - Santander
Horario de Atención: Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 12:00m y de 02:00 p.m. a 06:00p.m.
PBX: (+57) 607 7 646 30 30 / Línea Fax: (+57) 607 7 646 68 61



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. PRIMERA PARTE	5
1.1. Marco legal de la política de formación.....	7
1.2. Finalidades de la formación de docentes y directivos docentes.....	13
1.3. HORIZONTE SECRETARÍA DE EDUCACIÓN.....	15
1.4. FORMACIÓN DOCENTE EN LA ARTICULACIÓN DE LOS PLANES DE DESARROLLO NACIONAL, DEPARTAMENTAL, MUNICIPAL Y EL PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN	17
2. CARACTERIZACIÓN DEL SECTOR EDUCATIVO DEL MUNICIPIO DE GIRÓN.....	19
2.1. Contexto	19
2.2. Administración Afectiva y Efectiva.....	22
2.3. Programas Sociales.....	22
2.4. Obras para Transformar el Territorio de Girón	22
2.5. Fomento de la Recreación y el Ocio	22
2.6. Visión a Largo Plazo.....	23
2.7. Datos Demográficos.....	23
2.8. Distribución de la Población por Área	23
2.9. Estructura Poblacional y Distribución Etaria	23
2.10. Población Migrante	24
2.11. Servicios Públicos y Condiciones de Vida	24
3. COBERTURA EDUCATIVA DE LA ETC.....	24
3.1. Matricula actual del sector	24
3.2. Matricula neta	25
3.3. Matrícula General, sector oficial y Zona	25
3.4. Prospectiva de la Población Escolar en Girón hacia 2027	26
4. PLANTA DOCENTE.....	27
4.1. Planta del sector educativo.....	32
Resumen General.....	32





4.2. Observaciones y Retos	32
4.3. Recomendaciones	32
4.4. Género: Directivos Docentes, Docentes y Orientadores del Municipio de Girón	33
4.5. Análisis por Roles y Género.....	33
4.6. Informe de Correlación nivel de formación entre la Primera y la Segunda Gráfica ...	35
5. RESULTADOS PRUEBAS SABER.....	38
5.1. Pruebas Saber	39
5.2. Clasificación General de los planteles educativos adscritos a la ETC. Girón	40
5.3. Porcentaje de estudiantes por niveles de desempeño 2023 – 2024	43
5.4. Comparativo Niveles de Competencia 2023 vs. 2024.....	46
6. INFORME SOBRE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE	49
6.1. Resultados obtenidos de cada ítem:.....	50
6.2. Análisis General de la encuesta a docentes y directivos docentes	64
7. CRITERIOS METODOLOGICOS.....	68
7.1. Criterios Metodológicos para el Plan Territorial	70
7.2. Modalidades de Formación:.....	72
7.3. Desarrollo Profesional y Posgrados:	73
7.4. Justificación para la Elaboración de una Matriz de Correlación para la Formación Docente.....	73
7.5. Propuesta de Implementación	80
8. COMITÉ TERRITORIAL DE FORMACION DOCENTE	80
8.1. Estructura Organizativa del CTFD:	81
8.2. Funciones Principales del CTFD:	82
9. PLAN OPERATIVO DE FORMACIÓN DOCENTE: AÑOS 2025 - 2027.....	83
10. PLAN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN AL PTFCD	87
10.1.Recursos	88
10.2.Evaluación.....	89
11. BIBLIOGRAFIA.....	90





GIRÓN

Monumento
Nacional

INTRODUCCIÓN AL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE (PTFCD)

2025-2027

El Plan Territorial de Formación Docente (PTFCD) para el Municipio de Girón se configura como una propuesta estratégica comprehensiva orientada a la optimización de las competencias profesionales, pedagógicas y didácticas del magisterio local. Este planteamiento se inserta en el marco del compromiso institucional de la Secretaría de Educación Municipal por garantizar la mejora sostenida de la calidad educativa, articulando las políticas y lineamientos nacionales con las especificidades socioculturales y económicas del entorno local.

La educación constituye un eje articulador del desarrollo integral del municipio, siendo el cuerpo docente un agente clave en los procesos de transformación y modernización educativa. En este sentido, el PTFCD 2025-2027 plantea un conjunto de acciones estratégicas dirigidas a:

1. **Impulsar la formación continua:** Actualizando las prácticas pedagógicas en consonancia con las demandas del contexto contemporáneo, con énfasis en la integración de tecnologías de la información y la comunicación (TIC).
2. **Estimular la innovación educativa:** Incorporando enfoques metodológicos que promuevan la creatividad, el pensamiento crítico y un aprendizaje significativo y contextualizado.
3. **Fortalecer la equidad e inclusión:** Atendiendo a las necesidades de grupos poblacionales en situación de vulnerabilidad, respetando la diversidad y garantizando una educación accesible y pertinente.
4. **Consolidar la articulación interinstitucional:** Vinculando las acciones de formación con las metas establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Departamental de Santander y el Plan Decenal de Educación, promoviendo la coherencia y la eficiencia en la ejecución de políticas educativas.

El diseño del PTFCD se fundamenta en un diagnóstico exhaustivo de las necesidades formativas de los docentes adscritos a la ETC Girón, priorizando áreas como la actualización pedagógica, el liderazgo escolar y la incorporación efectiva de herramientas tecnológicas en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Adicionalmente, establece indicadores cuantitativos y cualitativos que permiten evaluar su impacto, tales



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



@AlcaldiaGiron



GIRÓN

Monumento
Nacional

como la mejora en el rendimiento académico de los estudiantes y el incremento en la percepción de satisfacción profesional entre los docentes.

En este contexto, el presente documento ofrece un análisis detallado de los objetivos, estrategias y recursos que orientarán la implementación del plan en el trienio 2025-2027. Su finalidad es consolidar un sistema educativo de excelencia que fomente el progreso integral de Girón, al tiempo que responde de manera eficaz a los desafíos que impone un entorno globalizado y en constante evolución.



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



@AlcaldiaGiron

Dirección: Carrera 25 No. 30 - 32, Parque Principal, San Juan de Girón - Santander
Horario de Atención: Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 12:00m y de 02:00 p.m. a 06:00p.m.
PBX: (+57) 607 7 646 30 30 / Línea Fax: (+57) 607 7 646 68 61



1. PRIMERA PARTE

1.1. Marco Referencial de la Política de Formación y/o Cualificación

El marco legal de la política de formación docente en Colombia se fundamenta en una serie de normas que regulan la educación en general y, de manera específica, la formación y el desarrollo profesional de los educadores.

A continuación, se presenta un resumen de los principales aspectos legales:

1. Constitución Política de Colombia (1991), Artículo 67: Definir la educación como un derecho y un servicio público con función social. Establece la responsabilidad del Estado, la sociedad y la familia en garantizar la calidad educativa. Artículo 68: Garantiza la profesionalización y dignificación de la actividad docente y dispone que la enseñanza debe estar a cargo de personas con idoneidad ética y pedagógica.
2. Ley 115 de 1994 (Ley General de Educación), Artículo 104: Definir al educador como responsable de orientar procesos formativos de calidad en los establecimientos educativos. Requiere que los educadores participen en su formación continua. Artículo 109: Establece las finalidades de la formación docente:
 - a. **Alta Calidad Ética y Profesional:**
Formar educadores con sólidas bases éticas y científicas, capaces de actuar con responsabilidad, compromiso social y profesionalismo en su labor pedagógica.
 - b. **Desarrollo de la Teoría y Práctica Pedagógica:**
 - Impulsar la construcción y el fortalecimiento de teorías educativas y pedagógicas fundamentadas en investigaciones que respondan a las necesidades del contexto colombiano.
 - Promover
 - c. **Fortalecimiento de la Investigación en Educación:**
 - Incluir la investigación como componente esencial en la formación docente, tanto en el pregrado como en el posgrado, para desarrollar competencias investigativas que permitan comprender y solucionar problemas educativos.





- Motivar
- d. **Preparación Integral para Niveles y Modalidades Educativas:**
 - Formar docentes para desempeñarse en los diferentes niveles de educación formal (preescolar, básica, media y superior), así como en modalidades no formales, técnicas y tecnológicas.
 - Proveer una formación que permita a los educadores atender las diversas realidades culturales, sociales y lingüísticas del país, respetando las diferencias y promoviendo la inclusión.
- e. **Articulación con el Proyecto Educativo Institucional (PEI):**

Capacitar a los docentes para contribuir al diseño, implementación y evaluación del Proyecto Educativo Institucional (PEI), garantizando su alineación con las necesidades de la comunidad educativa.
- f. **Desarrollo de Competencias en Innovación y TIC:**

Incluir la formación en herramientas tecnológicas, metodologías innovadoras y enfoques pedagógicos contemporáneos que potencien las capacidades del docente para adaptarse a los cambios educativos y tecnológicos.
- g. **Fomento de la Educación Continua:**

Estimular el compromiso de los docentes con su actualización profesional a lo largo de su vida, mediante programas de educación continua que les permitan adquirir nuevas habilidades y conocimientos.
- h. **Atención a Poblaciones Diversas:**

Promover una formación especializada para trabajar con poblaciones en situación de vulnerabilidad, comunidades étnicas y rurales, garantizando el acceso equitativo a la educación de calidad.
- i. **Consolidación de Valores Democráticos y Ciudadanos:**

Formar a los educadores como agentes de cambio, capaces de inculcar valores democráticos, de convivencia y de respeto por los derechos humanos.

Importancia de estas Finalidades

Estas metas buscan garantizar una formación docente coherente con las necesidades de la sociedad colombiana, que promueva la calidad educativa,





GIRÓN

Monumento
Nacional

la equidad y la innovación pedagógica. Además, refuerzan el papel del docente como líder en los procesos de enseñanza-aprendizaje y como transformador social.

Este enfoque integral es esencial para que los docentes puedan responder de manera efectiva a los retos y demandas del sistema educativo en un contexto de constante evolución.

Además de las normativas destacadas, el marco legal que sustenta la política de formación docente en Colombia incluye regulaciones adicionales y programas específicos orientados a garantizar la calidad y pertinencia de la formación de los educadores en el país, asegurando su adecuación a los contextos sociales, culturales y económicos. Este marco legal no solo establece los lineamientos para la formación inicial de los docentes, sino que también promueve la actualización continua y el desarrollo profesional avanzado para responder a las exigencias del sistema educativo en el siglo XXI.

3. 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: establece lineamientos claros para la formación docente en competencias relacionadas con la promoción de la convivencia escolar, el respeto por los derechos humanos y la prevención de la violencia en el entorno educativo. Esta ley reconoce al docente como un actor clave en la construcción de espacios escolares seguros, inclusivos y respetuosos, y promueve su capacitación para abordar problemáticas como el acoso escolar, la discriminación y el manejo de conflictos.

Entre sus principales disposiciones, la ley contempla:

a. **Capacitación en Derechos Humanos y Educación para la Sexualidad:**

Fomenta la formación de docentes en enfoques integrales de derechos humanos y educación para la sexualidad, con el objetivo de garantizar que los estudiantes desarrollen actitudes de respeto hacia la diversidad y ejerzan una ciudadanía activa y responsable.

b. **Estrategias para la Prevención de la Violencia Escolar:**



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



@AlcaldiaGiron



Introduce herramientas pedagógicas para que los docentes identifiquen, prevengan y actúen frente a situaciones de violencia escolar, incluyendo el ciberacoso y la violencia de género.

c. Implementación del Manual de Convivencia Escolar:

Estipula que los docentes participen activamente en la construcción, implementación y seguimiento del Manual de Convivencia Escolar, ajustándolo a las necesidades de la comunidad educativa.

d. Fortalecimiento del Clima Escolar:

Busca que los educadores desarrollen habilidades socioemocionales para fomentar un clima escolar positivo, que promueva el aprendizaje colaborativo y la cohesión social.

e. Articulación con la Familia y la Comunidad:

Plantea estrategias para que los docentes trabajen en conjunto con las familias y la comunidad en la promoción de valores y prácticas que refuercen la convivencia y la paz.

En resumen, la Ley 1620 de 2013 refuerza el papel del docente como mediador en la construcción de entornos educativos saludables y como promotor de una cultura de paz, contribuyendo al desarrollo integral de los estudiantes y al fortalecimiento del tejido social.

- 4. Ley 1014 de 2006. Fomento de la Cultura del Emprendimiento:** Estimula la formación de competencias emprendedoras en los docentes, para que puedan transmitir estos valores a los estudiantes y fomentar una mentalidad innovadora y creativa desde las aulas. Esta ley establece la importancia de integrar el emprendimiento como eje transversal en los currículos escolares, destacando el rol del docente como facilitador en la formación de futuros líderes y emprendedores.

Asimismo, promueve la capacitación docente en metodologías pedagógicas que incentiven el pensamiento crítico, la resolución de problemas y el desarrollo de proyectos productivos, fortaleciendo la capacidad de los estudiantes para generar ideas innovadoras y llevarlas a la práctica en diversos contextos socioeconómicos.





GIRÓN

Monumento
Nacional

En conjunto, la Ley 1014 de 2006 subraya la importancia de que los docentes no solo adquieran competencias técnicas relacionadas con el emprendimiento, sino también habilidades para motivar a sus estudiantes a ser agentes de cambio en sus comunidades, contribuyendo al desarrollo sostenible y la construcción de un tejido social resiliente.

5. Decreto 1850 de 2002. Regula el uso del tiempo escolar, incluyendo espacios específicos para la actualización y capacitación docente como parte de sus trabajos permanentes.
6. Ley 107 de 1994. Regula los procesos de formación inicial en educación superior para educadores y establece la importancia de contar con programas curriculares sólidos que forman integralmente al docente en aspectos éticos, pedagógicos.
7. Decreto 490 de 2016. Definir las condiciones y beneficios de los docentes rurales, enfatizando la formación especializada para atender las necesidades de las comunidades rurales y zona.
8. Programas del Ministerio de Educación Nacional ha implementado:
 - a. **Programa Tutorías para El Aprendizaje y la Formación Integral PTAFI3.0:**
Brinda formación continua a docentes en servicio con énfasis en matemáticas y lenguaje, especialmente en contextos vulnerables.
 - b. **Programa de Becas para Maestrías y Doctorados “Poder Pedagógico”:**
Promueve la formación avanzada de los docentes con financiamiento estatal.
 - c. **Escuela de Liderazgo para Directivos Docentes:**
Formación específica en liderazgo pedagógico para rectores y coordinadores.
9. El Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2022-2026, titulado "Colombia, Potencia Mundial de la Vida", establece metas específicas para la formación docente, reconociendo a los educadores como agentes fundamentales en la



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



@AlcaldiaGiron



GIRÓN

Monumento
Nacional

transformación educativa y social del país. Las principales metas en este ámbito incluyen:

a. **Dignificación y Bienestar Docente:**

- **Fortalecimiento de la Formación:** Se busca mejorar la formación de docentes, directivos docentes y orientadores escolares para ofrecer una educación más contextualizada que responda a las necesidades de los estudiantes e impacte positivamente en sus proyectos de vida.
- **Mejora de Condiciones Laborales:** Implementación de políticas que promuevan el bienestar integral de los educadores, incluyendo aspectos salariales, de salud y desarrollo profesional.

b. **Resignificación de la Jornada Escolar:**

Formación Integral: Redefinir la jornada escolar para incluir formación ciudadana, reconciliación, desarrollo socioemocional, antirracismo y educación sobre cambio climático, requiriendo la capacitación de los docentes en estas áreas.

c. **Fortalecimiento de la Educación Inicial:**

Ampliación de Cobertura: Aumentar la cobertura de la educación inicial, en el marco de la atención integral a la primera infancia, lo que implica la formación especializada de docentes en este nivel educativo.

d. **Reforma y Fortalecimiento de la Educación Superior:**

Apoyo a Instituciones Públicas: Fortalecer las Instituciones de Educación Superior Públicas mediante la reforma a la Ley 30 de 1992, garantizando el derecho a la educación superior y promoviendo la formación avanzada de los docentes.

e. **Nuevo Plan de Espacios Educativos:**

Centros de Vida Comunitaria y Paz: Desarrollar espacios educativos que promuevan la equidad territorial y superen brechas históricas en el acceso a la educación, desde preescolar hasta la educación superior, lo que incluye la formación de docentes para adaptarse a estos nuevos entornos.



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



@AlcaldiaGiron



Estas metas reflejan un compromiso integral con la formación y dignificación de los docentes en Colombia, reconociendo su papel esencial en la construcción de una educación de calidad que contribuya al desarrollo social y económico del país.

10. Marco Internacional

Colombia también se guía por compromisos internacionales que impactan la

a. Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible:

- Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, promoviendo oportunidades de aprendizaje para todos, con especial énfasis en la formación.

b. Compromisos con la UNESCO:

- Promoción de la profesionalización docente y acceso a formación continua.

Este marco normativo y las políticas asociadas reflejan un esfuerzo integral por profesionalizar la docencia, garantizar el acceso a formación de calidad, y responder a las necesidades sociales y educativas de Colombia en un contexto de constancia.

1.2. Finalidades de la formación de docentes y directivos docentes

En la Política de Calidad Educativa para el Municipio de Girón, implementada por la secretaria de Educación articulada con la formación docente y en consonancia con el Plan de Desarrollo Municipal 2024-2027 "Más Campo para el Progreso", se estructuro de la siguiente manera:

El municipio de Girón se ha propuesto avanzar en su desarrollo integral, consolidándose como un territorio acogedor y propicio para el crecimiento en todas sus dimensiones. La educación de calidad es un pilar fundamental para alcanzar este objetivo, y la formación docente juega un rol crucial en este proceso.

1.2.1. Objetivos de la Política





- Mejorar la calidad educativa en todos los niveles, desde la educación inicial hasta la media, mediante la actualización y fortalecimiento de las competencias docentes.
- Promover la formación continua de los educadores, asegurando su adaptación a las nuevas tendencias pedagógicas y tecnológicas.
- Fomentar la innovación educativa, integrando tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- Fortalecer la gestión educativa a través de la capacitación de directivos y líderes escolares en administración y liderazgo pedagógico.

1.2.2. Estrategias de Implementación

- **Diagnóstico de Necesidades Formativas:** Realizar un análisis detallado de las competencias y áreas de mejora de los docentes del municipio para diseñar programas de formación pertinentes.
- **Alianzas Estratégicas:** Establecer convenios con instituciones de educación superior y centros de formación para ofrecer programas de capacitación y actualización docente.
- **Incorporación de TIC:** Desarrollar competencias digitales en los docentes para la integración efectiva de las TIC en el aula, promoviendo metodologías activas y participativas.
- **Programas de Formación en Servicio:** Implementar talleres, seminarios y cursos que permitan a los docentes actualizar sus conocimientos y prácticas pedagógicas de manera continua.
- **Evaluación y Seguimiento:** Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño docente y del impacto de las acciones formativas en la calidad educativa.

1.2.3. Recursos y Financiamiento

Se gestionarán recursos a través de:

- **Presupuesto Municipal:** Asignación de partidas específicas para programas de formación docente.





- **Cooperación Nacional e Internacional:** Búsqueda de apoyos y subvenciones de entidades gubernamentales y organizaciones internacionales.
- **Alianzas Público-Privadas:** Colaboración con el sector privado para financiar iniciativas de formación y desarrollo profesional docente.

1.2.4. Indicadores de Éxito

- **Mejora en los Resultados Académicos:** Incremento en los índices de desempeño de los estudiantes en pruebas estandarizadas.
- **Satisfacción Docente:** Aumento en los niveles de satisfacción y motivación de los docentes respecto a su desarrollo profesional.
- **Integración de TIC:** Porcentaje de docentes que incorporan efectivamente las TIC en sus prácticas pedagógicas.
- **Reducción de la Deserción Escolar:** Disminución en las tasas de abandono escolar, reflejando una educación más atractiva y pertinente.

La implementación de esta política de calidad educativa, centrada en la formación y desarrollo profesional de los docentes, es esencial para alcanzar las metas establecidas en el Plan de Desarrollo Municipal 2024-2027. Al fortalecer las capacidades de los educadores, se garantiza una educación de calidad que impulsa el progreso integral de Girón y el bienestar de sus habitantes.

1.3. HORIZONTE SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

La **Secretaría de Educación de Girón**, en consonancia con el marco normativo del Ministerio de Educación Nacional y alineada con el Plan de Desarrollo Municipal 2024-2027 "Más Campo para el Progreso", ha definido su horizonte estratégico, misión y visión para guiar sus acciones hacia el fortalecimiento del sistema educativo local.

- 1.3.1. Misión de la Secretaría de Educación:** Promover y garantizar una educación de calidad, inclusiva y equitativa para todos los habitantes de Girón, mediante la implementación de políticas educativas integrales, la formación continua de docentes y directivos, y la gestión eficiente de





GIRÓN

Monumento
Nacional

recursos, contribuyendo al desarrollo social, económico y cultural del municipio.

1.3.2. Visión de la Secretaría de Educación: Para el año 2030, ser reconocidos como líderes en cobertura y calidad educativa en la región, formando ciudadanos competentes, éticos y comprometidos con el progreso sostenible de Girón, capaces de responder a los desafíos locales y globales.

1.3.3. Horizonte Estratégico: La Secretaría de Educación de Girón orienta sus esfuerzos hacia el cumplimiento de los siguientes objetivos estratégicos, enmarcados en las directrices nacionales y las metas establecidas en el Plan de Desarrollo Municipal:

- a. **Ampliación de la Cobertura Educativa:** Garantizar el acceso y la permanencia de todos los niños, niñas y jóvenes en el sistema educativo, con especial atención a las poblaciones vulnerables y zonas rurales, asegurando una educación inclusiva y equitativa.
- b. **Mejora de la Calidad Educativa:** Implementar programas de formación y actualización para docentes y directivos, promoviendo prácticas pedagógicas innovadoras y el uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC) para elevar los estándares de enseñanza y aprendizaje.
- c. **Fortalecimiento de la Pertinencia Educativa:** Desarrollar currículos y programas que respondan a las necesidades y potencialidades del entorno local, fomentando competencias laborales, emprendimiento y formación para el trabajo, en coherencia con las dinámicas económicas y sociales del municipio.
- d. **Optimización de la Gestión Educativa:** Mejorar los procesos administrativos y de gestión en las instituciones educativas, promoviendo la transparencia, eficiencia y participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.
- e. **Promoción de la Convivencia y Formación Ciudadana:** Fomentar ambientes escolares seguros y democráticos, implementando programas



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



@AlcaldiaGiron



GIRÓN

Monumento
Nacional

de educación en valores, derechos humanos y cultura de paz, contribuyendo a la formación integral de los estudiantes.

Este horizonte estratégico se sustenta en la articulación con las políticas nacionales y las prioridades establecidas en el Plan de Desarrollo Municipal, buscando consolidar un sistema educativo que impulse el desarrollo integral de Girón y el bienestar de sus habitantes.

1.4. FORMACIÓN DOCENTE EN LA ARTICULACIÓN DE LOS PLANES DE DESARROLLO NACIONAL, DEPARTAMENTAL, MUNICIPAL Y EL PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN

La formación docente es un eje transversal que articula los diferentes niveles de planeación educativa en Colombia. Tanto el Plan Nacional de Desarrollo (PND), el Plan Departamental de Santander, el Plan Municipal de Girón, y el Plan Decenal de Educación reconocen la capacitación de los educadores como una estrategia clave para mejorar la calidad educativa.

1.4.1. Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2023-2027:

El PND 2023-2027 establece lineamientos estratégicos para el desarrollo del país, incluyendo la educación como pilar esencial. Dentro de sus objetivos, se destaca el fortalecimiento de la formación docente a través de:

- Programas de Capacitación Continua: Implementación de iniciativas que actualicen y fortalezcan las competencias pedagógicas de los educadores, adaptándolas a las necesidades actuales del sistema educativo.
- Incorporación de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC): Fomento del uso de herramientas digitales en los procesos de enseñanza-aprendizaje, capacitando a los docentes en su aplicación efectiva.



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



@AlcaldiaGiron



- Mejora de las Condiciones Laborales: Políticas orientadas a dignificar la profesión docente, mejorando sus condiciones laborales y promoviendo su desarrollo profesional.

1.4.2. Plan de Desarrollo Departamental de Santander 2023-2027:

El departamento de Santander, en su plan de desarrollo, alinea sus estrategias con el PND, enfocándose en:

- Fortalecimiento de la Formación Inicial y Continua: Establecimiento de alianzas con instituciones de educación superior para ofrecer programas de formación y actualización docente.
- Desarrollo de Competencias en TIC: Capacitación de los docentes en el uso de tecnologías digitales para mejorar la calidad educativa.
- Promoción de la Investigación Educativa: Fomento de proyectos de investigación que permitan innovar en las prácticas pedagógicas y mejorar los procesos de enseñanza.

1.4.3. Plan de Desarrollo Municipal de Girón 2023-2027 "Más Campo para el Progreso":

El Plan de Girón, en alineación con los planes nacional y departamental, establece objetivos locales como:

- a. Formación Integral de Docentes y Directivos: Implementación de programas específicos para mejorar las competencias pedagógicas y de gestión escolar.
- b. Educación para el Trabajo: Creación de alianzas con empresas locales para la formación de estudiantes en áreas de emprendimiento y habilidades técnicas.
- c. Inclusión y Equidad Educativa: Enfoques diferenciales para atender poblaciones diversas, como comunidades rurales y migrantes.

1.4.4. Plan Decenal de Educación 2016-2026:





El Plan Decenal, que actúa como marco de largo plazo para las políticas educativas en Colombia, establece metas que se reflejan en todos los niveles de planeación:

- Educación de Calidad y Equitativa: Mejora de los estándares de enseñanza y aprendizaje.
- Fortalecimiento del Rol Docente: Consideración de los educadores como agentes clave en la transformación educativa.
- Educación para la Vida y el Trabajo: Adaptación de la oferta educativa a las necesidades del contexto local y global.

1.4.5. Articulación de los Planes: La formación docente se presenta como un eje transversal en los diferentes niveles de planificación, asegurando que las políticas educativas sean coherentes y complementarias. Esta articulación permite:

a. Coherencia Estratégica:

Alineación de los objetivos y estrategias en materia de formación docente entre los diferentes niveles de gobierno.

b. Foco en la Formación Docente:

Tanto en los niveles nacional, departamental y municipal, la capacitación docente es un eje transversal para garantizar el mejoramiento de la calidad educativa.

c. Adaptación a Contextos Locales:

Flexibilidad para ajustar las políticas nacionales a las realidades y necesidades específicas de cada departamento y municipio.

En resumen, la formación docente es un componente clave en la articulación de los planes de desarrollo nacional, departamental y municipal, así como en el Plan Decenal de Educación, garantizando una educación de calidad y pertinente en todos los niveles del sistema educativo colombiano.

2. CARACTERIZACIÓN DEL SECTOR EDUCATIVO DEL MUNICIPIO DE GIRÓN

2.1. Contexto



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



@AlcaldiaGiron



GIRÓN

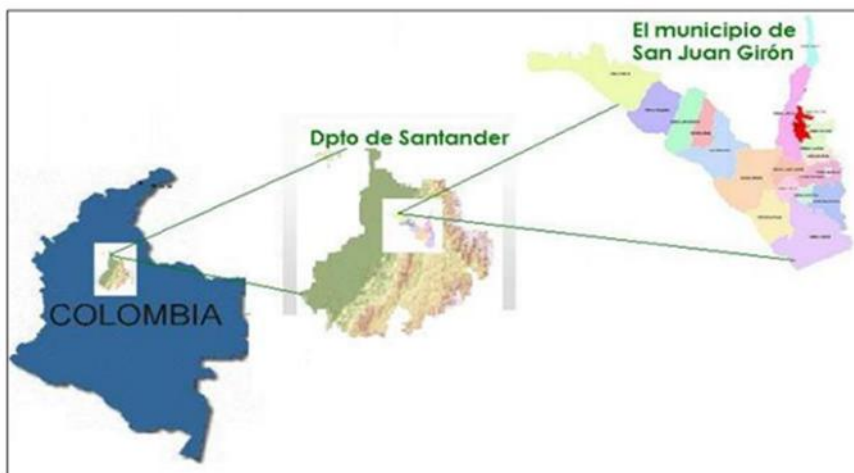
Monumento
Nacional

El Municipio de San Juan de Girón, se encuentra situado en el Departamento de Santander, geográficamente limita al Norte con los municipios de Sabana de Torres, Rionegro y Lebrija, al Sur con los Municipios de Zapatoca y los Santos, al Occidente con el municipio de Betulia y al Oriente con los Municipios de Bucaramanga, Floridablanca y Piedecuesta formando parte del área Metropolitana. Girón es conocido por su arquitectura colonial española e historia, siendo considerado Monumento Nacional desde el año 1963.

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

Su ubicación se encuentra a 07° 04' 15" de latitud norte y 73° 10' 23" de longitud oeste, cuenta con una extensión total de 475 Km², tiene una temperatura promedio de 28° C y una altitud de 777 metros sobre el nivel del mar.

Ilustración 1



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

Acorde a la visión de la Secretaría de Educación de Girón de ser en el 2030 líder en cobertura y calidad en educación para los gironeses, permitiendo tener un recurso humano capaz de responder a las necesidades locales y globales que genere



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



@AlcaldiaGiron

Dirección: Carrera 25 No. 30 - 32, Parque Principal, San Juan de Girón - Santander
Horario de Atención: Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 12:00m y de 02:00 p.m. a 06:00p.m.
PBX: (+57) 607 7 646 30 30 / Línea Fax: (+57) 607 7 646 68 61



transformaciones en el entorno social, económico, cultural y ambiental, como agentes productivos, formados y con oportunidades para el desarrollo pleno de sus competencias en el marco de una sociedad con igualdad de oportunidades. Lo anterior, nos lleva a plantear un plan de capacitación docente que impacte a las nuevas generaciones en el concierto regional, nacional y global.

Actualmente el municipio de Girón tiene 55 I.E. y 3 adicionales contratadas, a continuación, se mencionan los colegios

1. COLEGIO ROBERTO
GARCIA PEÑA Sede A

2. COLEGIO PORTAL
CAMPESTRE NORTE Sede A

3. COLEGIO SAN JUAN DE
GIRON Sede A

a. Sede Eloy Valenzuela

b. Sede La Inmaculada

4. COLEGIO JUAN CRISTOBAL
MARTINEZ Sede A

a. Sede Llanadas

5. INSTITUTO FRANCISCO
SERRANO MUÑOZ Sede A

a. Sede Bellavista

b. Sede El paraíso

c. Sede Las Nieves

6. COLEGIO LUIS CARLOS
GALAN SARMIENTO Sede A

a. Sede El Consuelo

b. Sede Rio Prado

7. COLEGIO VILLAS DE SAN
JUAN Sede A

a. Sede Colmena

8. COLEGIO FACUNDO NAVAS
MANTILLA Sede A

9. Sede San Antonio del
Carrizal

10. COLEGIO NIEVES CORTES
PICON Sede A

a. Sede Las Rositas

11. COLEGIO DIANA TURBAY
QUINTERO Sede A

12. INSTITUTO MIGUEL
SANCHEZ HINESTROZA Sede A

a. Sede El Pilón

b. Sede Quebrada Seca

13. COLEGIO SANTA CRUZ

14. COLEGIO INTEGRADO
LLANO GRANDE Sede A

a. Sede Barbosa

b. Sede Chocóa

c. Sede Chocoita

d. Sede Palogordo

e. Sede Peñas

f. Sede Soraca

15. COLEGIO ANGULO Sede A

a. Sede Pantano

b. Sede Alto de la Aldea





GIRÓN

Monumento Nacional

- c. Sede Altos de Llano Grande
- d. Sede Cantalta
- e. Sede Potrero cerrado
- f. Sede Guaimaral

16. COLEGIO SAN DE JOSE DE MOTOSO Sede A

- a. Sede Altamira
- b. Sede El Recreo
- c. Sede El Cedro
- d. Sede Cerrezuela
- e. Sede Juan Cristóbal Martínez

17. COLEGIO AGUADA DE CEFERINO Sede A

- a. Sede Convivir

- b. Sede El Carrizal
- c. Sede Rio de Oro
- d. Sede Bocas

18. COLEGIO MARTA Sede A

- a. Sede La Primavera
- b. Sede El Tablazo
- c. Sede Velinta
- d. Sede Filo de los Amores

Tres contratadas son:

19. COLEGIO GABRIEL GARCIA MARQUEZ Sede A

20. COLEGIO NUESTRA SEÑORA DE BELEN Sede A

21. COLEGIO MARIO MORALES DELGADO Sede A

Es de notar que las 17 primeras tienen docentes oficiales y las 3 últimas docentes no oficiales.

El Plan de Desarrollo Municipal de Girón 2024-2027, titulado "Más Campo para el Progreso", es la hoja de ruta que orienta las políticas y acciones del municipio para los próximos años. Este plan se estructura en cinco ejes estratégicos, cada uno diseñado para abordar aspectos clave del desarrollo integral de Girón:

2.2. Administración Afectiva y Efectiva: Este eje se centra en promover la transparencia, la participación ciudadana y la eficiencia en la gestión de los recursos públicos, asegurando que la administración refleje las necesidades y aspiraciones de la comunidad.

2.3. Programas Sociales: Se enfoca en la creación y fortalecimiento de iniciativas dirigidas a grupos vulnerables, incluyendo niños, niñas, jóvenes, adultos mayores y el empoderamiento de las mujeres. Se promoverán actividades culturales y deportivas, como "Cultura al Parque" y "Mesa para Todos", con el objetivo de construir una sociedad más inclusiva y equitativa.

2.4. Obras para Transformar el Territorio de Girón: Este eje prevé una significativa inversión en infraestructura para promover el crecimiento económico, mejorar la calidad de vida de los ciudadanos y fomentar la conectividad dentro del municipio, transformando así el territorio de Girón.

2.5. Fomento de la Recreación y el Ocio: Se prioriza la creación de espacios y actividades que promuevan el bienestar físico y mental de los habitantes, contribuyendo a una comunidad más saludable y feliz.



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



@AlcaldiaGiron



2.6. Visión a Largo Plazo: Este eje incluye estrategias y proyectos que garanticen un futuro próspero y sostenible para todas las familias de Girón, impulsando el desarrollo económico y social a largo plazo.

La aprobación unánime de este plan por parte del Concejo Municipal refleja el compromiso de las autoridades y la comunidad para trabajar conjuntamente en la transformación y progreso de Girón. La implementación efectiva de estos ejes estratégicos busca consolidar un municipio más próspero, equitativo y con una alta calidad de vida para todos sus habitantes.

2.7. Datos Demográficos

- **Población Total:** Según proyecciones del DANE para 2022, Girón contaba con aproximadamente 172,797 habitantes, representando el 7.4% de la población total de Santander.
- **Distribución por Sexo:** Del total de habitantes, 88,062 eran mujeres (51.0%) y 84,735 hombres (49.0%).

2.8. Distribución de la Población por Área

- **Cabecera Municipal:** La mayoría de la población reside en la zona urbana, con 141,107 personas censadas en la cabecera municipal. La tendencia de urbanización continuará, con aproximadamente el 94% de la población residiendo en la cabecera municipal, impulsada por la expansión urbana y la migración interna
- **Centros Poblados y Zona Rural Dispersa: 19,296 habitantes se encuentran en** áreas rurales y centros poblados. El porcentaje restante, alrededor del 6%, permanecerá en áreas rurales, aunque se anticipa una leve disminución debido a la migración hacia zonas urbanas en busca de mejores oportunidades.

2.9. Estructura Poblacional y Distribución Etaria

- **Grupos de Edad:**
 - 0 a 14 años: 22.5% de la población.
 - 15 a 59 años: 66.0%.
 - 60 años y más: Aumentará al 15%, evidenciando un proceso de envejecimiento poblacional.
- **Relación de Masculinidad:** Por cada 100 mujeres, hay 97 hombres.





2.10. Población Migrante

- **Migrantes Venezolanos:** Hasta el 31 de agosto de 2021, Girón albergaba a 5,546 migrantes de nacionalidad venezolana, representando el 7.9% de la población migrante en el Área Metropolitana de Bucaramanga. Las proyecciones indican que Girón continuará atrayendo población de municipios y departamentos vecinos, debido a su desarrollo económico y proximidad a Bucaramanga.
- **Atención a Migrantes:** La administración municipal ha implementado jornadas de regularización y entrega de permisos de protección temporal para la población migrante, en colaboración con Migración Colombia. Se prevé que la población migrante, especialmente de origen venezolano, se establezca en torno al 5% del total municipal, sujeto a las dinámicas políticas y económicas regionales.

2.11. Servicios Públicos y Condiciones de Vida

- **Cobertura de Servicios (2018):** Será necesario ampliar y mejorar la infraestructura de servicios básicos para atender a una población creciente y envejecida
 - Energía Eléctrica: 91.5% de los hogares.
 - Acueducto: 98.3%.
 - Alcantarillado: 86.4%.
 - Gas Natural: 96.2%.
 - Recolección de Basuras: 97.2%.
 - Internet: 15.8%.
- **Educación y Salud:** La disminución de la población joven y el aumento de adultos mayores requerirán ajustes en la oferta educativa y en los servicios de salud especializados.
- **Vivienda y Urbanismo:** La expansión urbana demandará una planificación sostenible para evitar la congestión y garantizar una calidad de vida adecuada.

3. COBERTURA EDUCATIVA DE LA ETC

3.1. Matricula actual del sector

De acuerdo con los datos del diagnóstico estratégico del sector educativo del municipio a la matrícula bruta de los planteles oficiales y no oficiales registró



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



@AlcaldiaGiron



el siguiente comportamiento entre el año 2018 a 2023: crecimiento, un aumento en la matrícula bruta.

AÑO	COBERTURA BRUTA	COBERTURA BRUTA TRANSICIÓN	COBERTURA BRUTA PRIMARIA	COBERTURA BRUTA SECUNDARIA	COBERTURA BRUTA MEDIA
2018	101,9%	102,1%	111,8%	104,9%	72,7%
2019	103,6%	102,3%	111,8%	110,4%	71,2%
2020	103,2%	103,1%	111,3%	109,1%	72,1%
2021	103,8%	92,3%	111,1%	111,9%	75,6%
2022	107,5%	108,5%	115,5%	114,0%	75,0%
2023	104,3%	104,5%	111,5%	108,5%	78,6%

Tabla 1. Matrícula Bruta. Fuente: Diagnóstico del sector educativo. SIMAT-SEM

3.2. Matrícula neta

Los datos que presenta el diagnóstico del sector de la educación en el municipio muestran, entre los años 2018-2023, para el sector oficial, un aumento en la matrícula neta.

AÑO	AÑO	COBERTURA NETA	COBERTURA NETA TRANSICIÓN	COBERTURA NETA PRIMARIA	COBERTURA NETA SECUNDARIA
2018	92,5%	67,6%	95,7%	78,6%	40,0%
2019	93,4%	67,6%	95,2%	79,9%	41,2%
2020	94,3%	73,0%	94,3%	81,4%	45,3%
2021	95,0%	68,1%	96,1%	84,9%	45,4%
2022	99,2%	78,1%	101,1%	86,0%	45,0%
2023	96,5%	76,5%	97,6%	83,5%	48,6%

Tabla 2. Matrícula Neta. Fuente: Diagnóstico del sector educativo. SIMAT-SEM

3.3. Matrícula General, sector oficial y Zona

El comparativo entre sector y zona (rural y urbana) la matrícula general entre los años 2020 a 2024 muestra mayor concentración en lo urbano que en lo rural.

Zona	2020	2021	2022	2023	2024
Urbano	29.579	29.159	30.295	29.386	29.192
Rural	3.313	3.388	3.395	3.320	3.142
Total	32.892	32.547	33.690	32.706	32.334

Tabla 3 Matrícula General. Fuente: Diagnóstico del sector educativo. SIMAT-SEM





3.4. Prospectiva de la Población Escolar en Girón hacia 2027

Según las proyecciones del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), se estima que para el año 2027, la población total del municipio de Girón, Santander, será de aproximadamente 180,000 habitantes. Basándonos en la estructura etaria y las tendencias demográficas actuales, se puede proyectar la población en edad escolar de la siguiente manera:

3.4.1. Suposiciones de Base

- Según datos del Censo Nacional de Población y Vivienda 2018, la proporción de niños y jóvenes en edad escolar (5-17 años) representa aproximadamente el 25.3 % de la población total según tendencias demográficas en Colombia y Girón.
- La tasa de escolarización se proyecta cercana al 95% en el marco de las políticas nacionales y locales que priorizan la cobertura educativa.

3.4.2. Cálculo Estimado

- Población Total Proyectada para 2027: 180,000 habitantes.
- Proporción de niños y jóvenes en edad escolar (5-17 años): 20% de la población total.

Cálculo: *Población escolar* = $180.000 * 0.253 = 45.540 \text{ personas}$

- De estos, se espera que el 95% esté escolarizado, lo que resulta en aproximadamente:

Población escolar = $45.540 * 0.95 = 43.263 \text{ estudiantes}$.

3.4.3. Distribución por Nivel Educativo (Estimación)

La población escolar proyectada se distribuye entre los diferentes niveles educativos según las proporciones habituales:

- Educación Preescolar (5 años): Aproximadamente el 8% de la población en edad escolar. *Población escolar* = $45.540 * 0.08 = 3.643 \text{ estudiantes}$
- Educación Primaria (6-10 años): Aproximadamente el 35% de la población en edad escolar. *Población escolar* = $45.540 * 0.35 = 15.939 \text{ estudiantes}$





- Educación Secundaria y Media (11-17 años): Aproximadamente el 57% de la población en edad escolar.). *Población escolar* = $45.540 * 0.57 = 25,958$ *estudiantes*

3.4.4. Implicaciones para la Planeación Educativa

- **Infraestructura Escolar:** Será necesario ampliar y adecuar las instalaciones escolares para atender a una población estudiantil de más de 43,000 estudiantes, garantizando espacios adecuados y recursos suficientes.
- **Formación Docente:** Se requerirá incrementar el número de docentes capacitados para mantener una proporción adecuada de estudiantes por docente, asegurando una educación de calidad.
- **Recursos Educativos y Tecnológicos:** Es fundamental dotar a las instituciones educativas con materiales didácticos y tecnologías de la información que faciliten el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- **Inclusión y Equidad:** Implementar estrategias que promuevan la inclusión de todos los estudiantes y reduzcan las tasas de deserción escolar, especialmente en los niveles de secundaria y media.

Para el año 2027, se proyecta que Girón tendrá aproximadamente 43,263 estudiantes en el sistema educativo formal. Esta proyección subraya la importancia de una planificación educativa integral que aborde las necesidades de infraestructura, recursos humanos y materiales, con el fin de garantizar una educación inclusiva y de calidad para todos los habitantes del municipio.

4. La Política Territorial de Formación y/o Cualificación Docente y su Impacto en la Calidad Educativa del Municipio de Girón, Santander

La formación docente es un pilar fundamental en la consolidación de sistemas educativos de calidad. En este contexto, el Plan Territorial de Formación y/o Cualificación Docente (PTFCD) en el municipio de Girón, Santander, se erige como una estrategia clave para fortalecer el desarrollo profesional del magisterio y garantizar una educación pertinente y contextualizada. Este capítulo analiza el concepto de política territorial de formación y/o cualificación docente, su impacto en la calidad educativa y los marcos normativos que la sustentan, con el fin de construir una visión estratégica sostenible para el municipio. Además, se articula con el Plan Nacional de Desarrollo de Colombia, el Plan de Desarrollo de Girón 2023-2027 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la OCDE.

4.1. Concepto de Política Territorial de Formación y/o Cualificación Docente



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



@AlcaldiaGiron



La política territorial de formación y/o cualificación docente es un conjunto de estrategias, programas y acciones orientadas a fortalecer las competencias de los educadores en un contexto específico. Su propósito es responder a las necesidades formativas del magisterio, considerando las particularidades socioculturales, económicas y tecnológicas del territorio.

En el caso de Girón, Santander, esta política busca alinear la formación de los docentes con los retos locales, promoviendo una educación que impulse el desarrollo integral de los estudiantes y contribuya a la mejora de los indicadores de calidad educativa. La planificación de la formación y/o cualificación docente debe ser participativa, articulada con las instituciones educativas y centrada en la innovación pedagógica.

4.2. Impacto en la Calidad Educativa

La implementación de una política territorial de formación y/o cualificación docente en Girón tiene un impacto significativo en la mejora de la calidad educativa. Esta estrategia no solo mejora la enseñanza en el aula, sino que también fortalece el ecosistema educativo del municipio al fomentar una cultura de aprendizaje continuo. La consolidación de programas de formación permanentes permite a los docentes actualizarse constantemente, asegurando que sus metodologías de enseñanza se alineen con los nuevos paradigmas educativos y tecnológicos. Además, la implementación de procesos de mentoría y acompañamiento pedagógico favorece el intercambio de experiencias exitosas y la optimización de prácticas educativas.

Entre sus principales efectos destacan:

- **Mejoramiento de las prácticas pedagógicas:** La actualización y capacitación docente favorecen la incorporación de metodologías innovadoras, el uso de tecnologías en el aula y el desarrollo de competencias didácticas adaptadas a los desafíos contemporáneos. La adopción de enfoques didácticos diferenciados permite atender las necesidades individuales de los estudiantes, promoviendo un aprendizaje más significativo y equitativo.
- **Incremento en los resultados de aprendizaje:** Una formación y/o cualificación docente pertinente y de calidad contribuye a elevar los desempeños académicos de los estudiantes al implementar estrategias centradas en el aprendizaje activo. La consolidación de prácticas de enseñanza basadas en la





investigación y el análisis de datos permite un seguimiento más preciso del progreso estudiantil, facilitando intervenciones oportunas para mejorar el rendimiento.

- **Reducción de la brecha educativa:** Al atender las necesidades específicas del contexto local, la formación y/o cualificación docente territorializada ayuda a disminuir desigualdades y mejorar la equidad educativa. La formación en inclusión educativa y diversidad cultural garantiza que los docentes cuenten con herramientas pedagógicas para responder adecuadamente a los desafíos de la heterogeneidad estudiantil.
- **Fortalecimiento del liderazgo pedagógico:** La capacitación continua permite que los docentes asuman un rol activo en la transformación educativa del municipio, convirtiéndose en agentes de cambio que promueven la innovación y la mejora de la calidad educativa a nivel local y regional. Además, el empoderamiento docente fomenta una cultura de liderazgo compartido dentro de las instituciones educativas, lo que contribuye a la generación de comunidades de aprendizaje colaborativas y a la mejora del clima escolar.

4.3. Visión Estratégica para la Sostenibilidad del PTFCD

Para garantizar la sostenibilidad del PTFCD en Girón, es necesario adoptar una visión estratégica basada en los siguientes ejes:

- **Articulación interinstitucional:** Establecer alianzas con universidades, el Ministerio de Educación Nacional y entidades locales para fortalecer los procesos de formación. La creación de redes de colaboración entre docentes y expertos en educación facilita el intercambio de conocimientos y el acceso a programas de formación especializados.
- **Innovación y tecnología:** Integrar herramientas digitales en la formación y/o cualificación docente y fomentar el desarrollo de competencias TIC. El acceso a plataformas de aprendizaje en línea y la implementación de aulas virtuales contribuyen a la actualización permanente del magisterio y a la diversificación de metodologías de enseñanza.
- **Evaluación y seguimiento:** Diseñar indicadores de impacto que permitan medir la eficacia del PTFCD y realizar ajustes según las necesidades detectadas. La recolección y análisis de datos sobre los procesos de formación y su efecto en la práctica docente es clave para la toma de decisiones informadas.





- **Financiamiento sostenible:** El Municipio de Girón en la medida de sus capacidades apropia recursos sea por SGP o de propios para formación y cualificación docente, garantiza la continuidad de las iniciativas de capacitación y acompaña lo anterior con estrategias de gestión.
- **Participación docente:** Incluir a los educadores en la toma de decisiones para garantizar la pertinencia y aplicabilidad del PTFCD. La generación de espacios de diálogo y reflexión permite que los docentes aporten sus experiencias y necesidades, favoreciendo un diseño más ajustado a la realidad educativa local. Lo anterior se ha realizado a través de encuestas y del Comité Territorial de Formación Docente en donde tienen representación docentes, rectores, y el sindicato mayoritario con sede en el municipio.

4.4. Marco Legal y Normativo

El PTFCD en Girón se sustenta en un marco normativo robusto que orienta su diseño e implementación. Algunas de las principales regulaciones que lo respaldan son:

- **Plan Nacional de Desarrollo de Colombia:** En su eje de "Educación de Calidad para la Equidad", prioriza la formación y/o cualificación docente como estrategia clave para mejorar la calidad educativa y reducir brechas.
- **Plan de Desarrollo de Girón 2023-2027:** Establece líneas de acción enfocadas en la capacitación de docentes, la innovación pedagógica y el fortalecimiento de la infraestructura educativa.
- **Ley General de Educación (Ley 115 de 1994):** Establece los principios rectores de la educación en Colombia y reconoce la importancia de la formación y/o cualificación docente.
- **Decreto 1278 de 2002:** Regula el Estatuto de Profesionalización Docente, estableciendo criterios para la formación y el ascenso en el escalafón.
- **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la OCDE:** En especial, el ODS 4 (Educación de calidad) y el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) que fomentan la capacitación docente y la mejora de la calidad educativa.

La interacción entre estas normativas permite la construcción de un PTFCD con un enfoque contextualizado y alineado con las necesidades locales.

4.5. Conclusiones a la política



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



@AlcaldiaGiron



GIRÓN

Monumento
Nacional

El PTFCD en Girón, Santander, representa una oportunidad clave para mejorar la calidad educativa mediante la formación y/o cualificación continua del magisterio. La consolidación de una política territorial de formación y/o cualificación docente alineada con el Plan Nacional de Desarrollo de Colombia, el Plan de Desarrollo de Girón 2023-2027 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la OCDE garantizará su impacto positivo y su sostenibilidad en el tiempo.

La inversión en el desarrollo profesional docente no solo fortalece la educación municipal, sino que también impacta positivamente en la formación de ciudadanos críticos, creativos y preparados para los retos del futuro. Un sistema educativo sólido depende en gran medida de la calidad de sus docentes, y al dotarlos de herramientas pedagógicas avanzadas, metodologías innovadoras y formación en el uso de tecnologías de la información, se fomenta una enseñanza dinámica y eficaz.

Además, la formación y cualificación docente permiten la implementación de estrategias diferenciadas que atienden a la diversidad del alumnado, promoviendo la inclusión educativa y garantizando igualdad de oportunidades. Con un cuerpo docente capacitado, es posible desarrollar programas de aprendizaje basados en competencias, fortalecer la evaluación formativa y aplicar metodologías activas que motiven a los estudiantes a ser protagonistas de su aprendizaje.

A su vez, la mejora continua en la formación docente se traduce en un fortalecimiento de la comunidad educativa en su conjunto, generando redes de colaboración entre instituciones, docentes y familias. La capacitación constante incentiva la construcción de proyectos educativos innovadores y la adopción de modelos pedagógicos basados en la evidencia, lo que contribuye a la transformación del sistema educativo local.

En última instancia, un PTFCD bien estructurado no solo impacta en la calidad de la educación básica y media, sino que también fomenta la articulación con la educación superior y el sector productivo. Esto permite que los estudiantes egresen mejor preparados para enfrentar los desafíos del mundo laboral y del emprendimiento, consolidando así un municipio más competitivo y con mayores oportunidades para su desarrollo social y económico. Garantizar la sostenibilidad y el impacto positivo del PTFCD en Girón es un compromiso fundamental para el fortalecimiento del sistema educativo y el futuro del municipio.



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



@AlcaldiaGiron



5. PLANTA DOCENTE

5.1. Planta del sector educativo

Etiquetas de fila	Cuenta de CARGOEMPRESA
Coordinador	30
Docente de aula	848
Docente Orientador	8
Rector Institución Educativa Media Completa	16
Total general	902

El desglose de la planta educativa en el municipio de Girón para enero de 2024 muestra la distribución del personal que desempeña funciones clave en las instituciones educativas. A continuación, se presenta un análisis detallado:

Resumen General

- **Total de cargos: 902**
- **Distribución por roles:**
 - **Coordinadores:** 30 (3.33%)
 - **Docentes de aula:** 848 (94.01%)
 - **Docentes orientadores:** 8 (0.89%)
 - **Rectores de instituciones educativas de media completa:** 16 (1.77%)

5.2. Observaciones y Retos

- **Fuerte presencia de docentes de aula:** La mayoría de la planta está orientada a la enseñanza directa, lo que es indicativo de un sistema educativo enfocado en la cobertura de estudiantes.
- **Baja proporción de orientadores:** Solo 8 orientadores para toda la planta son insuficientes para atender las necesidades emocionales y vocacionales de los estudiantes. Esto es un área a reforzar.
- **Coordinadores y rectores en proporciones menores:** Aunque los porcentajes de coordinadores (3.33%) y rectores (1.77%) son normales en relación con el total, su rol administrativo y pedagógico es fundamental para el funcionamiento adecuado de las instituciones educativas.

5.3. Recomendaciones



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



@AlcaldiaGiron



- **Incrementar el número de docentes orientadores:** Considerar la ampliación de esta figura para garantizar un acompañamiento psicoemocional y académico adecuado.
- **Fortalecer el apoyo administrativo:** Asegurar que los coordinadores y rectores cuenten con los recursos necesarios para liderar y gestionar las instituciones de manera eficiente.
- **Capacitación continua:** Promover programas de formación para todos los roles, especialmente en estrategias pedagógicas innovadoras y gestión emocional de los estudiantes.

La planta del sector educativo en Girón para 2024 refleja un enfoque centrado en el aula, con una alta proporción de docentes dedicados a la enseñanza. Sin embargo, la baja representación de orientadores destaca como una oportunidad de mejora para fortalecer la atención integral de los estudiantes. Este panorama permite identificar áreas clave para mejorar la calidad educativa y la gestión institucional.

5.4. Género: Directivos Docentes, Docentes y Orientadores del Municipio de Girón

Con base en la distribución de género en la planta educativa del municipio de Girón para enero de 2024, que comprende directivos docentes, docentes de aula y orientadores, se realiza el siguiente análisis, ver gráfica:

SEXO	CANTIDAD
F	639
M	263
Total general	902

- Total de personas en la planta educativa: 902.
- Distribución por género sector de la ETC:
 - Femenino (F): 639 (70.84%).
 - Masculino (M): 263 (29.16%).

La proporción de mujeres es significativamente mayor que la de hombres, representando casi el 71% del total, lo cual es común en el sector educativo, especialmente en los niveles básicos y de aula.

5.5. Análisis por Roles y Género

5.5.1. Directivos Docentes (Rectores y Coordinadores)



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



@AlcaldiaGiron



- Cantidad Total: 46 (16 rectores + 30 coordinadores).
- Proporción por género (estimada según tendencia general):
 - Femenino: Aprox. 32 (69.57%).
 - Masculino: Aprox. 14 (30.43%).

Aunque las mujeres predominan en roles directivos, la proporción de hombres es ligeramente mayor en comparación con su participación total en la planta educativa.

5.5.2. Docentes de Aula

- Cantidad Total: 848.
- Proporción por género:
 - Femenino: Aprox. 602 (71%).
 - Masculino: Aprox. 246 (29%).

Las mujeres tienen una participación predominante en el rol de docentes de aula, lo que refleja una tendencia histórica del sector educativo hacia la feminización en estos cargos.

5.5.3. Docentes Orientadores

- Cantidad Total: 8.
- Proporción por género (estimada):
 - Femenino: Aprox. 5 (62.5%).
 - Masculino: Aprox. 3 (37.5%).

En los roles de orientación, aunque las mujeres siguen siendo mayoría, los hombres tienen una representación proporcionalmente mayor que en otros roles.

5.5.4. Observaciones Clave

- **Predominio Femenino:** La planta educativa está claramente dominada por mujeres, particularmente en roles de aula y directivos.
- **Mayor Representación Masculina en Directivos:** Los hombres, aunque minoritarios, tienen una participación más destacada en roles directivos y de orientación en comparación con la enseñanza directa.
- **Equilibrio Necesario:** Aunque la feminización del sector educativo es positiva en términos de inclusión, sería ideal fomentar la incorporación de





hombres en roles de aula, orientación y gestión educativa para lograr una mayor diversidad.

5.5.5. Recomendaciones

- **Fomentar la Inclusión Masculina:** Implementar estrategias para atraer más hombres al rol de docentes de aula, promoviendo la diversidad de género.
- **Capacitación en Liderazgo Femenino:** Continuar fortaleciendo el liderazgo femenino en roles directivos para consolidar la participación mayoritaria de mujeres en cargos de alta responsabilidad.
- **Equilibrio en Orientación:** Evaluar la carga laboral de orientadores y fomentar la contratación equilibrada de hombres y mujeres en este rol clave para la atención psicoeducativa.

El sector educativo de Girón muestra un predominio femenino (70.84%), especialmente en roles de aula y directivos. Sin embargo, los hombres tienen una participación proporcionalmente mayor en cargos de orientación y liderazgo en comparación con su representación general. Este análisis permite identificar oportunidades para fomentar una mayor equidad de género y fortalecer la diversidad en la planta educativa del municipio.

5.6. Informe de Correlación nivel de formación entre la Primera y la Segunda Gráfica

NIVEL DE FORMACIÓN	CANTIDAD NIVEL EDUCACION	PORCENTAJE NIVEL EDUCACION
Bachiller Pedagógico	5	1%
Normalista Superior	14	2%
Pregrado	159	18%
Posgrado	726	80%
TOTAL	904	100%

NIVEL DE FORMACIÓN	CANTIDAD NIVEL EDUCACION
Bachiller Pedagógico	5
Licenciado	129
Normalista Superior	14
Profesional	30
Posgrado en Educación	5
Posgrado en otras áreas	1
Magister en Educación	191
Magister otras áreas	121
Doctorado en Educación	19
Doctorado otras áreas	5
Especialización en Educación	253
Especialización en otras áreas	129
	902





Las dos tablas proporcionadas reflejan la distribución de los niveles de formación de los docentes en el sector educativo del municipio de Girón. Aunque ambas tienen enfoques similares, presentan datos desagregados y organizados de forma diferente. A continuación, se presenta la correlación entre ambas tablas.

5.6.1. Descripción de las Gráficas

- **Primera Gráfica:** Esta gráfica clasifica el nivel de formación de los docentes en categorías generales:

- **Bachiller Pedagógico:** 5 (1%).
- **Normalista Superior:** 14 (2%).
- **Pregrado:** 159 (18%).
- **Posgrado:** 726 (80%).

Total: 904 docentes. (Aunque presenta dos registros más el sistema humano, no fue posible determinar en el mismo donde se encontraban los datos duplicados, agregados o no eliminados. Sin embargo esto no es dificultad para analizar la correlación y/o tendencias))

- **Segunda Gráfica:** Desglosa el nivel de formación en categorías más específicas:

- Bachiller Pedagógico: 5.
- Licenciado: 129.
- Normalista Superior: 14.
- Profesional: 30.
- Posgrado en Educación: 1.
- Posgrado en otras áreas: 5.
- Magíster en Educación: 191.
- Magíster en otras áreas: 121.
- Doctorado en Educación: 19.
- Doctorado en otras áreas: 5.
- Especialización en Educación: 253.
- Especialización en otras áreas: 129.

Total: 902 docentes.

5.6.2. Correlación entre las Gráficas

- **Bachiller Pedagógico y Normalista Superior:**
 - Ambas gráficas coinciden en los valores:





1. **Bachiller Pedagógico:** 5 docentes (1%).
 2. **Normalista Superior:** 14 docentes (2%).
 - Esto muestra una consistencia en los datos.
- **Pregrado (Primera Gráfica) vs. Licenciado y Profesional (Segunda Gráfica):**
- La primera gráfica agrupa a licenciados y profesionales bajo la categoría **Pregrado**.
 - En la segunda gráfica:
 1. Licenciados: 129.
 2. Profesionales: 30.
- Total, Pregrado:** 159, lo cual coincide exactamente con la primera gráfica (18%).
- **Posgrado (Primera Gráfica) vs. Detalles de Posgrados (Segunda Gráfica):**
- La primera gráfica presenta 726 docentes con **Posgrado** (80% del total).
 - En la segunda gráfica, se detalla esta categoría:
 1. Magíster en Educación: 191.
 2. Magíster en otras áreas: 121.
 3. Doctorado en Educación: 19.
 4. Doctorado en otras áreas: 5.
 5. Especialización en Educación: 253.
 6. Especialización en otras áreas: 129.
 7. Posgrado en Educación: 1.
 8. Posgrado en otras áreas: 5.
- Total Posgrados:** 724.
- La diferencia entre las gráficas es mínima (726 vs. 724), probablemente por redondeos o ajustes de datos.

Total General: La primera gráfica presenta **904 docentes**, mientras que la segunda tiene **902 docentes**. La diferencia de 2 docentes puede deberse a registros administrativos o errores de consolidación.

5.6.3. Análisis de la Correlación



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



@AlcaldiaGiron



- Ambas gráficas son altamente consistentes. La primera gráfica agrupa las categorías de forma general, mientras que la segunda proporciona un desglose detallado de las subcategorías de pregrado y posgrado.
- **Pregrado y Posgrado:** Estas categorías coinciden en valores absolutos cuando se suman los subgrupos de la segunda gráfica.
- Las diferencias menores en el total de docentes (904 vs. 902) son mínimas y no afectan significativamente el análisis.

5.6.4. Observaciones y Conclusiones

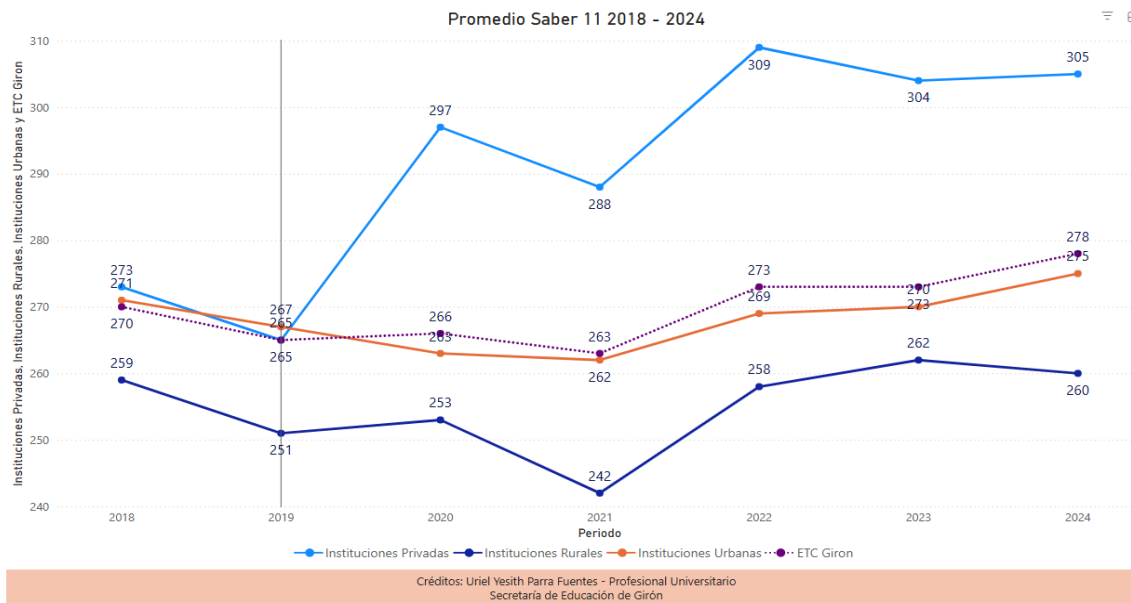
- **Distribución del Nivel de Formación:**
 - La mayoría de los docentes tienen un nivel de formación **Posgrado (80%)**, lo que refleja un alto nivel de cualificación en el sector educativo de Girón.
 - Los niveles más básicos, como **Bachiller Pedagógico y Normalista Superior**, representan una proporción muy pequeña (3% en total).
- **Consistencia de Datos:**
 - Las dos gráficas son coherentes, aunque la segunda brinda un nivel **de detalle más específico, especialmente en los posgrados.**
- **Diferencia Total:**
 - La diferencia de 2 docentes entre ambas tablas puede deberse a ajustes administrativos o categorías omitidas.

6. RESULTADOS PRUEBAS SABER





6.1. Pruebas Saber



El análisis de la gráfica "Promedio Saber 11 (2018 - 2024)" muestra las tendencias de los puntajes promedio en las pruebas Saber 11 para diferentes tipos de instituciones educativas (Privadas, Rurales, Urbanas y la ETC Girón) a lo largo del tiempo. A continuación, destaco los puntos clave:

6.1.1. Tendencia General

- **Instituciones Privadas (línea azul claro):** Tienen los puntajes promedio más altos en comparación con los demás tipos de instituciones. Su desempeño es consistentemente superior, alcanzando un pico en 2022 con 309 puntos, aunque con una ligera disminución en 2024 a 305.
- **Instituciones Urbanas (línea naranja):** Han mostrado un incremento sostenido desde 2020, aumentando de 266 a 278 en 2024, lo que refleja una mejora continua en el rendimiento.
- **Instituciones Rurales (línea azul oscuro):** Han tenido los puntajes más bajos entre los tipos de instituciones, con un mínimo de 242 en 2021. Aunque hay una recuperación en 2022 (258), parecen estancarse en 2024 (260).
- **ETC Girón (línea morada punteada):** Muestra una tendencia ascendente, especialmente a partir de 2021, pasando de 263 a 278 en 2024, acercándose a los valores de las instituciones urbanas.





6.1.2. Disparidades de Desempeño

- Existe una brecha considerable entre las instituciones privadas y las rurales, con una diferencia máxima de aproximadamente 67 puntos en 2022 (309 vs. 242).
- Las instituciones urbanas y la ETC Girón tienen un desempeño bastante cercano en los últimos años, sugiriendo similitudes en los recursos o estrategias educativas.

6.1.3. Impacto de Eventos o Cambios

- A partir de 2022, la mayoría de las instituciones muestran una recuperación, especialmente las privadas y la ETC Girón.

6.1.4. Progresión y Proyección

- Si las tendencias actuales continúan, las instituciones urbanas y la ETC Girón podrían seguir mejorando, cerrando aún más la brecha con las privadas.
- Las instituciones rurales, aunque muestran signos de mejora, necesitan esfuerzos significativos para alcanzar niveles competitivos.

La gráfica refleja entonces las desigualdades educativas en los puntajes de las pruebas Saber 11 según el tipo de institución, resaltando la necesidad de políticas públicas enfocadas en el fortalecimiento de las instituciones rurales y urbanas para reducir la brecha con las privadas. La ETC Girón destaca como un caso de mejora notable, reflejando quizás el impacto positivo de intervenciones locales.

6.2. Clasificación General de los planteles educativos adscritos a la ETC. Girón

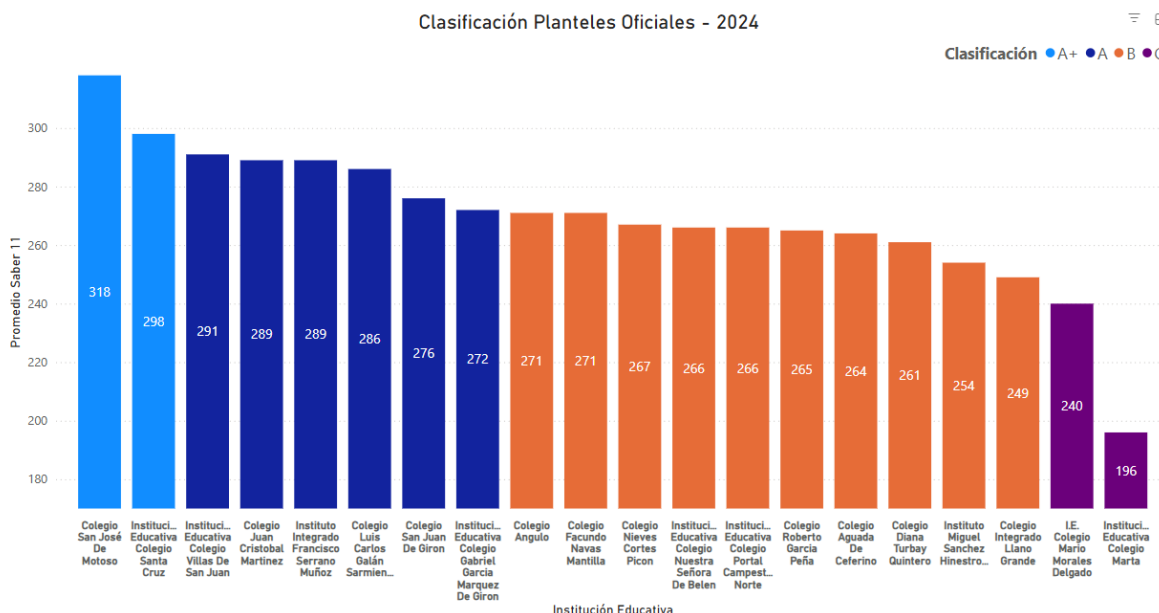




GIRÓN

Monumento Nacional

Clasificación Planteles Oficiales - 2024



Créditos: Uriel Yesith Parra Fuentes - Profesional Universitario
Secretaría de Educación de Girón

El análisis de la gráfica "Clasificación Planteles Oficiales - 2024" muestra el promedio de puntajes de las pruebas Saber 11 para diferentes instituciones educativas oficiales, clasificados en las categorías A+, A, B, y C. A continuación, se detalla un análisis de los datos:

6.2.1. Instituciones Destacadas

- **Categoría A+ (azul claro):**

- El *Colegio San José de Motoso* lidera con un puntaje promedio de **318**, destacándose significativamente entre los demás planteles.
- Le sigue la *Institución Educativa Colegio Santa Cruz* con **298**, mostrando también un rendimiento excelente.

- **Categoría A (azul oscuro):**

- Varias instituciones como *Colegio Villas de San Juan* (**291**), *Colegio Juan Cristóbal Martínez* (**289**), y el *Instituto Integrado Francisco Serrano Muñoz* (**289**) tienen un desempeño sólido.
- Esta categoría mantiene puntajes entre **286 y 272**, indicando un nivel alto pero menos competitivo frente a la categoría A+.

6.2.2. Desempeño Promedio y Disparidades

- **Categoría B (naranja):**



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



@AlcaldiaGiron

Dirección: Carrera 25 No. 30 - 32, Parque Principal, San Juan de Girón - Santander
Horario de Atención: Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 12:00m y de 02:00 p.m. a 06:00p.m.
PBX: (+57) 607 7 646 30 30 / Línea Fax: (+57) 607 7 646 68 61



- Se observa una gran cantidad de instituciones en esta categoría, con puntajes que varían entre **271 y 254**.
- Esto refleja un desempeño medio y consistente, pero indica áreas de mejora significativas para alcanzar niveles superiores.
- Ejemplos notables incluyen el *Colegio Facundo Navas Mantilla* (**271**) y el *Colegio Aguada de Ceferino* (**264**).
- **Categoría C (morado):**
 - Las instituciones con menor rendimiento están en esta categoría, con puntajes como los del *I.E. Colegio Mario Morales Delgado* (**240**) y el *Institución Educativa Colegio Marta* (**196**).
 - La brecha entre estas instituciones y las de categoría A+ es de hasta **122 puntos**, lo que refleja importantes desigualdades en recursos, estrategias educativas o contextos.

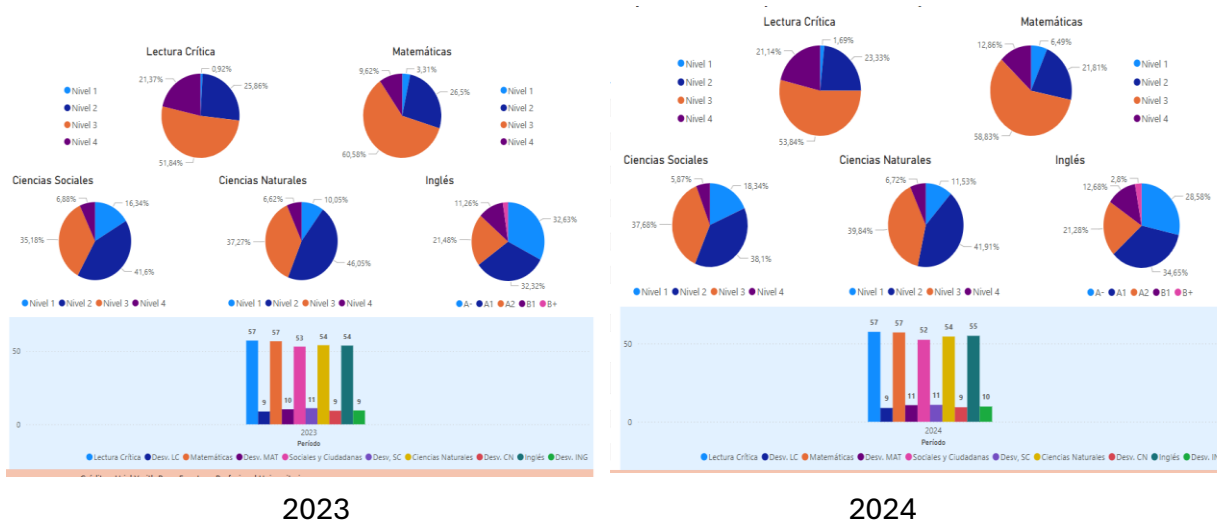
6.2.3. Observaciones Clave

- **Desigualdades entre instituciones:** La diferencia entre las categorías más altas (A+) y las más bajas (C) es amplia, lo que señala desigualdad en la calidad educativa o recursos disponibles.
- **Concentración en la categoría B:** La mayoría de las instituciones se encuentra en un desempeño medio (categoría B), lo cual puede ser un indicador de falta de acceso a recursos para alcanzar mejores estándares.
- **Impacto positivo de instituciones líderes:** Instituciones como el *Colegio San José de Motoso* pueden servir como modelo a seguir para el resto de las instituciones oficiales, compartiendo mejores prácticas.





6.3. Porcentaje de estudiantes por niveles de desempeño 2023 – 2024



La clasificación de los planteles oficiales para 2024 evidencia grandes disparidades en el rendimiento educativo. Aunque hay instituciones que lideran con puntajes sobresalientes, la mayoría se encuentra en niveles intermedios o bajos, resaltando la necesidad de intervenciones focalizadas y sostenidas para reducir las desigualdades y mejorar el rendimiento general en el sistema educativo oficial.

6.3.1. Lectura Crítica

• Evolución entre 2023 y 2024:

- En 2023, el **nivel 3** tiene un 51.84%, y en 2024 sube ligeramente a **53.84%**, lo que indica que más estudiantes se están posicionando en un nivel intermedio sólido.
- El **nivel 4** en Lectura Crítica incrementa levemente (21.37% en 2023 a 23.33% en 2024), mientras el nivel 2 baja (25.86% a 23.33%), señalando un desplazamiento hacia niveles más altos.

• Interpretación:

- Este crecimiento puede atribuirse a mejoras en la comprensión lectora y en las estrategias de enseñanza que ayudan a los estudiantes a pasar de un nivel básico a intermedio o avanzado.
- Sin embargo, la ausencia de un cambio drástico en el nivel 4 indica que el sistema educativo aún necesita fortalecer las capacidades analíticas y críticas.

6.3.2. Matemáticas

• Evolución entre 2023 y 2024:





- En 2023, el nivel 3 domina con un 60.58%, mientras que en 2024 baja a 58.83%, lo que indica una ligera caída en el porcentaje de estudiantes en el nivel intermedio.
- El nivel 4 crece notablemente (de 3.31% en 2023 a 6.49% en 2024), sugiriendo que algunos estudiantes avanzaron hacia un dominio más completo de las matemáticas.
- **Interpretación:**
 - La mejora en el nivel 4 puede ser resultado de intervenciones específicas como tutorías o programas enfocados en resolver problemas matemáticos complejos.
 - Sin embargo, la caída en el nivel 3 y el dominio continuo del nivel 3 y nivel 2 (21.81% en 2024) reflejan que muchos estudiantes todavía enfrentan dificultades para consolidar habilidades matemáticas avanzadas.

6.3.3. Ciencias Sociales

- **Evolución entre 2023 y 2024:**
 - El nivel 3 muestra una ligera disminución (41.6% a 38.1%), mientras que el nivel 4 crece ligeramente (6.88% a 5.87%).
 - Aunque el nivel intermedio sigue siendo predominante, el aumento en el nivel 4 es un indicio positivo de progreso.
- **Interpretación:**
 - Las mejoras reflejan que más estudiantes están desarrollando habilidades críticas en temas sociales y ciudadanos, posiblemente gracias a métodos de enseñanza más interactivos o centrados en el análisis de problemas actuales.

6.3.4. Ciencias Naturales

- **Evolución entre 2023 y 2024:**
 - El nivel 3 baja ligeramente (46.05% a 41.91%), mientras que el nivel 4 aumenta significativamente (6.22% a 11.53%).
 - Esto muestra un avance sustancial hacia el dominio avanzado de Ciencias Naturales.
- **Interpretación:**
 - Este crecimiento en los niveles altos puede deberse a prácticas pedagógicas más experimentales o basadas en laboratorios, que ayudan a los estudiantes a comprender conceptos complejos.

6.3.5. Inglés

- **Evolución entre 2023 y 2024:**



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



@AlcaldiaGiron



- El nivel 3 crece de 32.63% en 2023 a 34.65% en 2024, mientras que el nivel 2 disminuye de 32.32% a 28.58%.
- El nivel 4 también crece ligeramente (11.26% a 12.68%).
- **Interpretación:**
 - Las mejoras son alentadoras, pero el dominio del nivel intermedio (3) y la baja proporción en el nivel avanzado reflejan que el aprendizaje del idioma inglés aún enfrenta desafíos estructurales, como acceso limitado a recursos avanzados o exposición insuficiente al idioma.

6.3.6. Distribución General (Gráfica Inferior)

- La categoría A- predomina tanto en 2023 como en 2024, con estabilidad en la proporción de estudiantes en las calificaciones promedio.
- Aunque se observan pequeñas mejoras en áreas como Ciencias Naturales e Inglés, la gráfica inferior refleja que las calificaciones generales no muestran grandes cambios entre ambos años.

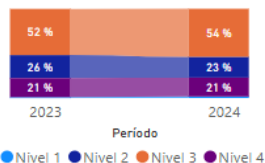
La comparación entre 2023 y 2024 revela una tendencia positiva hacia la mejora en niveles avanzados (4) en la mayoría de las áreas, mientras que los niveles intermedios (3) continúan predominando. Aunque las mejoras son moderadas, son significativas en áreas clave como Ciencias Naturales e Inglés. Sin embargo, Matemáticas sigue siendo un desafío crítico que necesita atención inmediata. La estabilidad general en las categorías promedio sugiere que los cambios sistémicos en la calidad educativa están ocurriendo, pero de manera gradual.



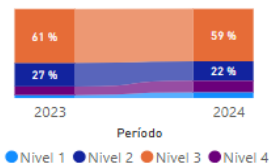


6.4. Comparativo Niveles de Competencia 2023 vs. 2024

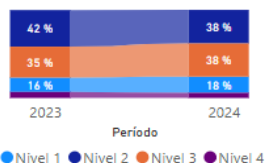
Lectura Crítica



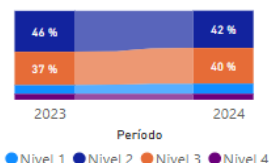
Matemáticas



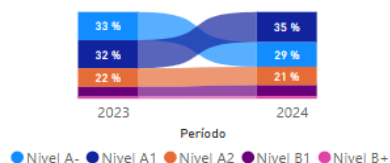
Ciencias Sociales



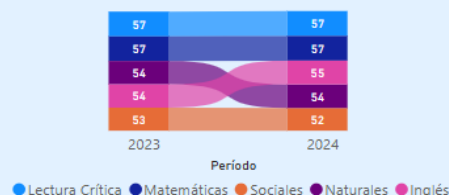
Ciencias Naturales



Inglés



Promedio Áreas



Este análisis profundiza en las tendencias y cambios observados en el desempeño de los estudiantes en las áreas de Lectura Crítica, Matemáticas, Ciencias Sociales, Ciencias Naturales e Inglés, comparando los niveles de competencia entre 2023 y 2024. También se detallan los retos y oportunidades detectados a partir de los resultados:

6.4.1. Lectura Crítica

• Cambios Observados:

- Incremento en el **nivel 3** (+2 puntos porcentuales): Más estudiantes consolidan competencias intermedias, lo que refleja progresos en comprensión lectora y análisis.
- Disminución del **nivel 2** (-1 punto porcentual): Menos estudiantes están atrapados en niveles bajos.
- **Nivel 4** se mantiene estable: Aunque un 21% alcanza competencias avanzadas, este porcentaje no crece, lo que indica una meseta en el desarrollo de habilidades críticas.

• Interpretación:



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



@AlcaldiaGiron



- Los resultados sugieren que las estrategias de enseñanza han sido efectivas para fortalecer competencias intermedias, pero no avanzadas.
- La estabilidad en los niveles superiores podría estar relacionada con la falta de estímulos para desarrollar habilidades críticas profundas, como análisis argumentativo y lectura inferencial.

6.4.2. Matemáticas

- **Cambios Observados:**

- **Nivel 3** disminuye (-2 puntos porcentuales), aunque sigue siendo predominante (59%).
- Crecimiento en el **nivel 4** (+1 punto porcentual), aunque el avance es muy lento y sigue siendo marginal (2% en total).
- Disminución en el **nivel 2** (-5 puntos porcentuales): Sugiere que algunos estudiantes están progresando hacia niveles intermedios.

- **Interpretación:**

- Las matemáticas siguen siendo un área con dificultades importantes. Aunque se logra consolidar a más estudiantes en el nivel intermedio, el progreso hacia competencias avanzadas es casi inexistente.
- Este desempeño refleja que los métodos de enseñanza actuales no están alcanzando efectividad suficiente para resolver problemas matemáticos complejos ni para desarrollar razonamiento abstracto.

6.4.3. Ciencias Sociales

- **Cambios Observados:**

- Crecimiento significativo en el **nivel 4** (+5 puntos porcentuales): Refleja un avance destacado en habilidades críticas y analíticas relacionadas con fenómenos sociales, históricos y políticos.
- Disminución del **nivel 3** (-4 puntos porcentuales): Algunos estudiantes en este nivel parecen haber avanzado hacia competencias superiores.
- Incremento en el **nivel 2** (+2 puntos porcentuales): Aunque positivo, sugiere que aún hay una proporción considerable de estudiantes que necesitan consolidar habilidades básicas.

- **Interpretación:**



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



@AlcaldiaGiron



- Este avance puede atribuirse a la integración de estrategias pedagógicas que promueven el análisis de temas actuales, como debates, análisis de casos históricos y trabajo en equipo.

6.4.4. Ciencias Naturales

- **Cambios Observados:**

- **Nivel 4** crece de manera significativa (+3 puntos porcentuales), alcanzando un 40%: Refleja avances importantes en habilidades críticas, como análisis de fenómenos naturales y aplicación del método científico.
- El **nivel 3** disminuye (-4 puntos porcentuales): Esto sugiere un avance hacia niveles superiores.
- **Niveles 1 y 2** permanecen estables, indicando que un pequeño porcentaje de estudiantes sigue teniendo dificultades con conceptos básicos.

- **Interpretación:**

- Las mejoras en competencias avanzadas pueden atribuirse a la incorporación de prácticas experimentales en el aula y el uso de laboratorios.
- Sin embargo, los resultados estancados en los niveles bajos indican la necesidad de reforzar conceptos básicos.

6.4.5. Inglés

- **Cambios Observados:**

- Incremento en el **nivel 3** (+1 punto porcentual), lo que indica una mejora gradual en habilidades intermedias como comprensión básica y expresión en contextos cotidianos.
- Reducción en el **nivel 2** (-4 puntos porcentuales): Refleja un progreso hacia niveles intermedios.
- Ligera disminución en el **nivel 4** (-1 punto porcentual) y un incremento en el **nivel 1** (+2 puntos porcentuales), lo que indica un retroceso en la proporción de estudiantes con competencias avanzadas.

- **Interpretación:**

- Los resultados sugieren que el progreso en inglés es más lento en comparación con otras áreas, y las habilidades avanzadas no están siendo adecuadamente fomentadas.





- El aumento del nivel 1 refleja desafíos estructurales, como falta de exposición al idioma o recursos limitados.

6.4.6. Promedio General

- Los niveles **3 y 4** predominan en la mayoría de las áreas:
 - **Nivel 3:** 57% en 2023 y 2024.
 - **Nivel 4:** Aumenta ligeramente de 54% en 2023 a 55% en 2024.
- Los niveles **1 y 2** mantienen una proporción estable y baja, lo que sugiere que el sistema educativo ha logrado mantener un desempeño general positivo.

Conclusión

El análisis revela avances significativos en Ciencias Sociales y Ciencias Naturales, mientras que áreas como Matemáticas e Inglés aún enfrentan retos importantes en los niveles avanzados. Aunque hay mejoras graduales en los niveles superiores, los resultados reflejan la necesidad de intervenciones focalizadas para consolidar competencias en todas las áreas, especialmente en niveles avanzados.

Recomendaciones Estratégicas

- **Fortalecer competencias avanzadas:** Diseñar actividades que desarrollen habilidades críticas y creativas en áreas como Lectura Crítica y Ciencias Naturales.
- **Enfoque en Matemáticas e Inglés:** Implementar metodologías innovadoras y prácticas dinámicas que faciliten el aprendizaje de estas áreas críticas.
- **Seguimiento continuo:** Monitorear anualmente los niveles de desempeño para identificar brechas y ajustar estrategias educativas.
- **Capacitación docente:** Formar a los docentes en el uso de herramientas tecnológicas y enfoques pedagógicos adaptativos.

7. INFORME SOBRE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE - Encuesta

La Secretaría de Educación realizó una encuesta a 215 docentes directivos docentes de la ETC, con el objetivo de identificar las principales necesidades de formación. Este informe analiza los datos recopilados, presentando estadísticas relevantes para cada pregunta y proporcionando una justificación sobre su importancia para la mejora del sistema educativo.

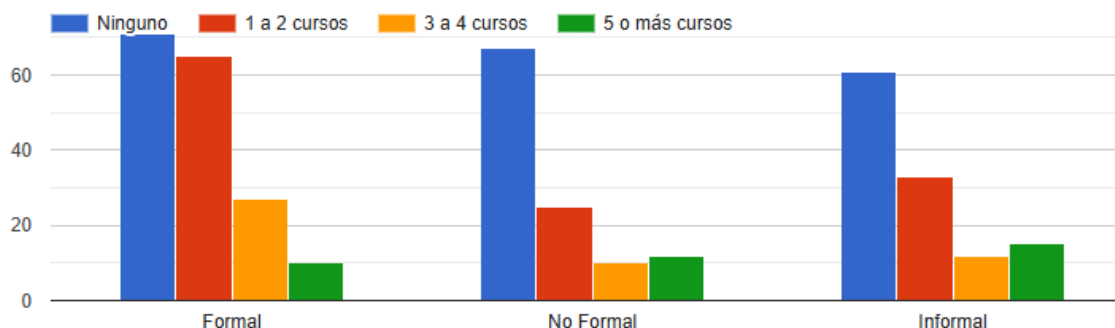




7.1. Resultados obtenidos de cada ítem:

1. En el tiempo que lleva laborando como docente en la ETC, usted ha recibido algún tipo de curso de formación

Copiar gráfico



La gráfica presentada analiza la cantidad de cursos de formación recibidos por los docentes según la modalidad (formal, no formal, e informal). A continuación, detallo el análisis de cada categoría:

- **Formación Formal:**

- Ninguno: Este segmento representa la mayor proporción en formación formal, indicando una necesidad significativa de acceso y participación en programas educativos reglados.
- 1 a 2 cursos: Hay una representación considerable, lo que sugiere que una parte de los docentes ha tenido acceso limitado pero inicial a cursos formales.
- 3 a 4 cursos y 5 o más cursos: Estas categorías tienen menor representación, lo que evidencia que solo un grupo reducido de docentes ha tenido acceso continuo o avanzado a formación formal.

- **Formación No Formal:**

- Ninguno: Similar a la categoría formal, la mayoría de los docentes reporta no haber recibido formación no formal, lo que podría indicar una falta de oferta o accesibilidad.
- 1 a 2 cursos y 3 a 4 cursos: Estas categorías muestran que algunos docentes buscan opciones flexibles y específicas fuera de los sistemas formales.
- 5 o más cursos: Representa un pequeño porcentaje, reflejando un compromiso individual con la formación constante.

- **Formación Informal:**



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



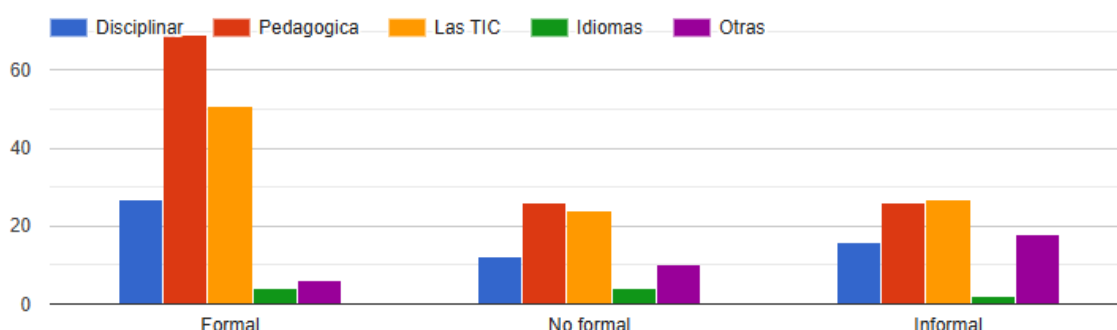
@AlcaldiaGiron



- Ninguno: De nuevo, la mayoría de los docentes no ha participado en formación informal, lo que sugiere que esta modalidad no está siendo utilizada estratégicamente.
- 1 a 2 cursos: Tiene una participación relevante, lo que implica interés en experiencias formativas autodirigidas o de corta duración.
- 3 a 4 cursos y 5 o más cursos: Indican un compromiso limitado pero continuo con el aprendizaje informal, posiblemente a través de talleres, seminarios o recursos en línea.

2. Si la respuesta a la pregunta 1 fue 1 o más, los cursos de formación fueron de tipo: (Puede elegir 1 o más opciones)

 Copiar gráfico



La gráfica muestra las preferencias de los docentes sobre los tipos de formación según su modalidad (formal, no formal e informal) y el enfoque de los cursos (disciplinar, pedagógico, TIC, idiomas u otros). A continuación, se presenta un análisis detallado de cada categoría en la gráfica y su relevancia para el diseño de programas formativos:

• Formación Formal:

- Pedagógica: Sobresale como la opción más demandada, reflejando la necesidad de fortalecer competencias en estrategias y metodologías de enseñanza formal.
- TIC: Tiene una notable representación, lo que resalta la importancia de integrar tecnologías en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Disciplinar: También relevante, indica un interés en profundizar en conocimientos específicos de cada área.
- Idiomas y Otras: Aunque menos representadas, apuntan a nichos específicos que deben ser atendidos en contextos particulares.

• Formación No Formal:

- TIC y Pedagógica: Presentan una alta participación, sugiriendo que los docentes buscan flexibilidad y actualización constante fuera de los marcos tradicionales.





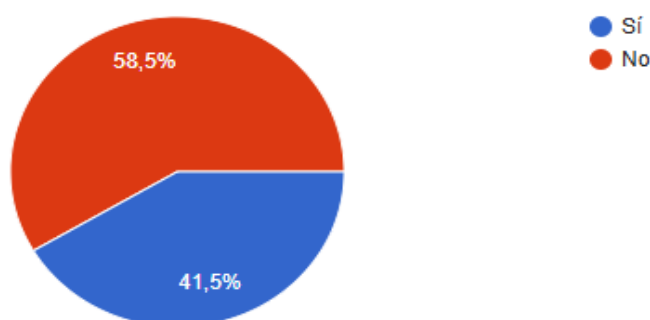
- Disciplinar: Moderada, lo que refleja que ciertos temas específicos se abordan fuera de entornos estrictamente académicos.
- Idiomas y Otras: Mantienen una presencia menor, destacando su relevancia en grupos específicos.

- **Formación Informal:**

- TIC y Pedagógica: Domina esta modalidad, indicando la accesibilidad y preferencia por recursos prácticos y aplicables en el corto plazo.
- Disciplinar: Permanece relevante en contextos de autoaprendizaje y recursos complementarios.
- Idiomas y Otras: Aunque menos prominentes, señalan la importancia de atender intereses individuales o de grupos reducidos.

3. Ha conocido la oferta de formación que realiza la SEM de Girón

212 respuestas



La gráfica presenta los resultados de la encuesta en la que se indaga si los docentes conocen la oferta de formación realizada por la Secretaría de Educación Municipal (SEM) de Girón. Los datos reflejan las siguientes proporciones:

Análisis de los Resultados

- Docentes que no conocen la oferta de formación (58.5%): Este grupo constituye la mayoría, lo que evidencia una brecha significativa en la comunicación y divulgación de las oportunidades de formación que ofrece la SEM. Puede ser indicativo de falta de estrategias de difusión efectivas o de acceso limitado a los canales de información utilizados por la SEM.
- Docentes que conocen la oferta de formación (41.5%): Aunque representa un porcentaje considerable, sigue siendo minoritario en comparación con aquellos que no están al tanto de estas iniciativas. Esto sugiere que, aunque existen esfuerzos de comunicación, estos no alcanzan a toda la población docente de manera equitativa.





4. Si la respuesta a la pregunta anterior fue No

Copiar gráfico



La gráfica muestra las razones por las cuales los docentes que respondieron "No" en la pregunta anterior no participaron en la oferta de formación de la SEM de Girón. Las opciones incluyen: no se enteró de las jornadas, no le interesan los temas, no tiene tiempo para participar, y posiblemente otras opciones no visibles en esta vista. A continuación, se detalla el análisis:

Análisis de las Razones

- **No se enteró de las jornadas (Mayoría absoluta):** Este grupo constituye la mayoría abrumadora, lo que refuerza la hipótesis de una falta de estrategias efectivas de comunicación por parte de la SEM. Esto sugiere que los canales de información utilizados no son lo suficientemente inclusivos o que no logran llegar a toda la población docente.
- **No tiene tiempo para participar (Segundo lugar destacado):** Representa una proporción significativa y pone de manifiesto las barreras de tiempo que enfrentan los docentes debido a sus responsabilidades laborales y personales. Esto puede estar relacionado con la falta de flexibilidad en las fechas u horarios de las jornadas de formación.
- **No le interesan los temas de formación (Porcentaje bajo):** Aunque es un grupo minoritario, indica que la relevancia percibida de los temas ofrecidos no está alineada con las expectativas o necesidades de algunos docentes. Esto sugiere la necesidad de evaluar periódicamente los intereses y prioridades de formación.



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



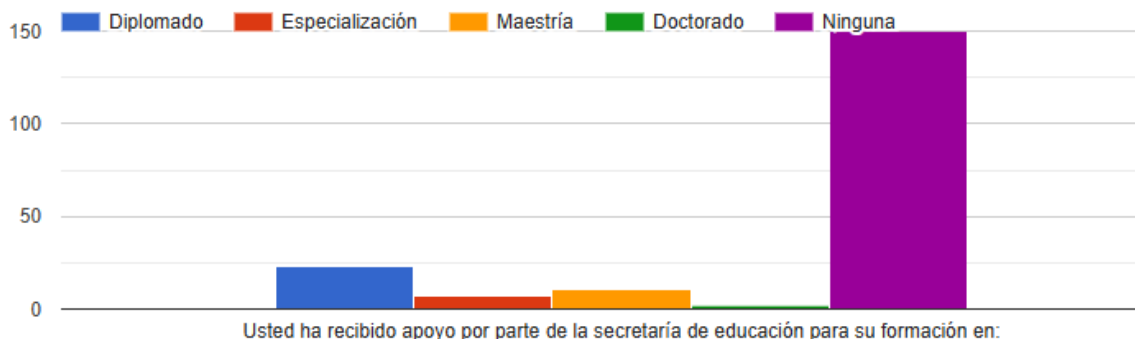
@AlcaldiaGiron



5. En el campo de la formación FORMAL

Copiar gráfico

Selecciona todos los que correspondan



La gráfica muestra los tipos de apoyo recibidos por parte de la Secretaría de Educación en el ámbito de la formación formal. Las opciones incluyen diplomados, especializaciones, maestrías, doctorados, y una categoría de ninguna para quienes no han recibido apoyo. A continuación, se presenta un análisis detallado:

Análisis de los Resultados

- **Ninguna (Mayoría Absoluta):** La categoría "ninguna" domina la gráfica, reflejando que una gran mayoría de los docentes no ha recibido apoyo de la Secretaría de Educación para su formación formal. Este dato evidencia una brecha significativa en el acceso a recursos y oportunidades formativas regladas, lo que puede afectar negativamente el desarrollo profesional docente.
- **Diplomados:** Representan la segunda categoría con mayor frecuencia, lo que indica que los diplomados son una de las opciones más accesibles o promovidas por la Secretaría. Los diplomados, al ser programas de menor duración y enfoque práctico, pueden ser más fáciles de implementar y financiar.
- **Especialización, Maestría y Doctorado:** Estas categorías tienen una representación muy baja en comparación con "ninguna" y "diplomados", lo que sugiere una falta de promoción o acceso a programas avanzados de formación formal. Esto podría deberse a limitaciones presupuestarias, logísticas o a la falta de programas dirigidos específicamente a este nivel.



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



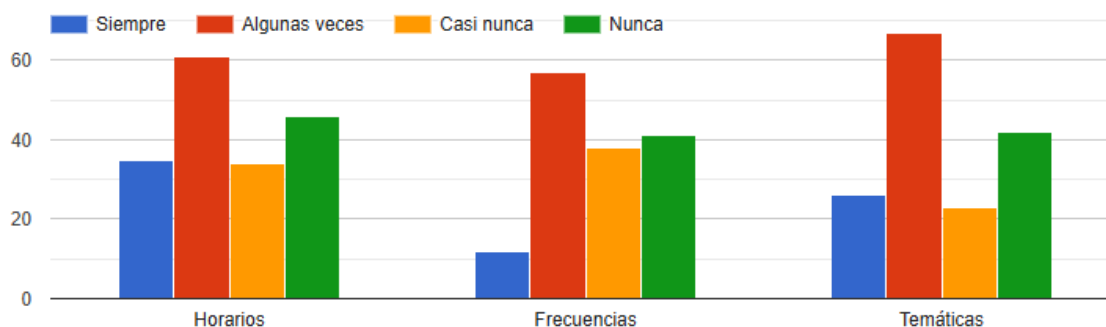
@AlcaldiaGiron



6. En su experiencia ¿El Plan Territorial de Formación Docente que imparte la ETC, facilita su participación?, en cuanto a:

Copiar gráfico

Marca solo un óvalo por fila



Observaciones principales por eje:

- **Horarios:**

- La mayoría de las respuestas se concentran en "Algunas veces" (Rojo), lo que evidencia que los horarios son considerados por los participantes como parcialmente adecuados. Aunque representan un cierto nivel de flexibilidad, no alcanzan a satisfacer plenamente las expectativas de la mayoría de los encuestados.
- Un segmento moderado seleccionó "Nunca" (Verde), lo que indica que algunos docentes enfrentan barreras significativas que limitan su acceso o participación debido a la rigidez o incompatibilidad de los horarios establecidos. Esta percepción negativa sugiere la necesidad de mayor adaptación para cubrir una mayor diversidad de situaciones.
- Las respuestas "Siempre" (Azul) son minoritarias, reflejando que solo una pequeña fracción de los participantes encuentra que los horarios actuales son ideales y completamente funcionales.

- **Frecuencias:**

- "Algunas veces" (Rojo) continúa siendo la categoría más frecuente, lo que indica una percepción de inconsistencia en la adecuación de las frecuencias programadas para facilitar la participación. Esto puede reflejar una falta de alineación entre la periodicidad de las actividades y las necesidades reales de los docentes.
- Los valores elevados de "Nunca" (Verde) y "Casi nunca" (Amarillo) son indicativos de una proporción considerable de encuestados que perciben que



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



@AlcaldiaGiron



las frecuencias actuales no satisfacen sus expectativas o disponibilidad. Este dato es crucial, ya que señala un problema estructural que podría estar desmotivando la participación regular.

- "Siempre" (Azul) es la categoría con menor representación, lo que sugiere que hay pocas ocasiones en que las frecuencias son vistas como perfectamente alineadas con las demandas y realidades de los participantes.
- **Temáticas:**
 - "Algunas veces" (Rojo) lidera en esta categoría, mostrando que aunque las temáticas pueden ser parcialmente relevantes para algunos docentes, existe un margen significativo de mejora en cuanto a su diseño y alineación con las necesidades formativas.
 - Un porcentaje importante seleccionó "Nunca" (Verde), lo que indica que ciertos grupos de docentes no encuentran utilidad o pertinencia en los temas abordados. Esto puede deberse a una falta de actualización, especialización o enfoque práctico en los contenidos ofrecidos.
 - Las respuestas "Siempre" (Azul) son las más escasas, lo que refuerza la idea de que las temáticas no están alcanzando niveles óptimos de satisfacción y relevancia para una amplia mayoría. Esto puede representar una oportunidad para diversificar los contenidos y garantizar que se adapten a una gama más amplia de intereses y especializaciones.

Algunas conclusiones importantes frente a la pregunta:

- La prevalencia de la opción "Algunas veces" sugiere una experiencia caracterizada por niveles intermedios de satisfacción o adecuación en los tres ejes evaluados: horarios, frecuencias y temáticas. Este resultado indica que, aunque el programa logra cierto grado de accesibilidad o pertinencia, no consigue establecer un estándar consistente que satisfaga las expectativas de la mayoría de los participantes.
- Los valores significativamente altos en las opciones "Casi nunca" y "Nunca" identifican áreas prioritarias que requieren intervenciones estratégicas para abordar deficiencias percibidas, las cuales podrían estar obstaculizando la percepción positiva y la efectividad general del programa. Estas respuestas resaltan barreras específicas que comprometen la experiencia formativa de los docentes.
- Las respuestas en la categoría "Siempre" son notablemente bajas, lo que denota una falta de reconocimiento generalizado hacia los aspectos más positivos del programa. Esto pone de manifiesto la necesidad de fortalecer y



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron

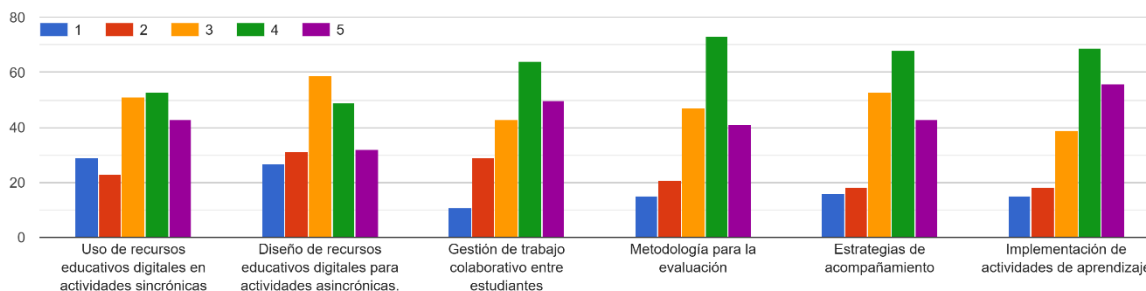


@AlcaldiaGiron



comunicar más eficazmente los puntos fuertes del plan para incrementar su valoración por parte de los participantes.

7. Evalúe cada actividad formativa de acuerdo con el tipo de trabajo que realiza como docente (lo que es una fortaleza o debilidad en su práctica). Tenga en cuenta que 5 es una gran fortaleza y 1 es una gran debilidad:



El gráfico presentado refleja una evaluación realizada por docentes sobre diferentes actividades formativas en su práctica profesional, calificándolas según su percepción de fortalezas (5) y debilidades (1). A continuación, se analiza cada actividad y se presentan observaciones clave.

Uso de recursos educativos digitales en actividades sincrónicas: Esta actividad muestra una distribución donde los niveles intermedios (3 y 4) tienen una mayor concentración, aunque también se observa una proporción significativa de respuestas en nivel 5 (fortaleza).

Los niveles bajos (1 y 2) son menos frecuentes, pero destacan como una oportunidad para reforzar el conocimiento y manejo de herramientas digitales que faciliten actividades en tiempo real, como Zoom o Google Meet.

Diseño de recursos educativos digitales para actividades asincrónicas: La evaluación de esta actividad tiene un comportamiento similar, con un predominio del nivel 5 pero también una presencia moderada en los niveles intermedios y bajos.

Esto sugiere que, aunque es considerada una fortaleza general, algunos docentes podrían beneficiarse de capacitación adicional en el diseño de materiales asincrónicos, como videos educativos, cuestionarios interactivos o plataformas LMS.

Gestión de trabajo colaborativo entre estudiantes: Es una de las actividades más destacadas, con una concentración considerable en el nivel 5.

La alta puntuación refleja que los docentes tienen habilidades consolidadas para fomentar la colaboración estudiantil. Aún así, se podría explorar el uso de herramientas digitales para optimizar el trabajo en grupo, como Trello o Padlet.





Metodología para la evaluación: Esta actividad también está bien valorada, con un predominio en los niveles superiores (4 y 5), indicando que los docentes tienen confianza en sus estrategias evaluativas.

Sería útil explorar nuevas formas de evaluación, como el uso de portafolios digitales, evaluaciones gamificadas y retroalimentación personalizada para fortalecer aún más esta área.

Estrategias de acompañamiento: Aunque también predomina el nivel 5, hay una ligera distribución en niveles intermedios, lo que sugiere que no todos los docentes se sienten igualmente confiados en esta área.

Mejorar el acompañamiento podría implicar personalizar más las estrategias y utilizar herramientas de seguimiento, como plataformas que analicen el progreso del estudiante.

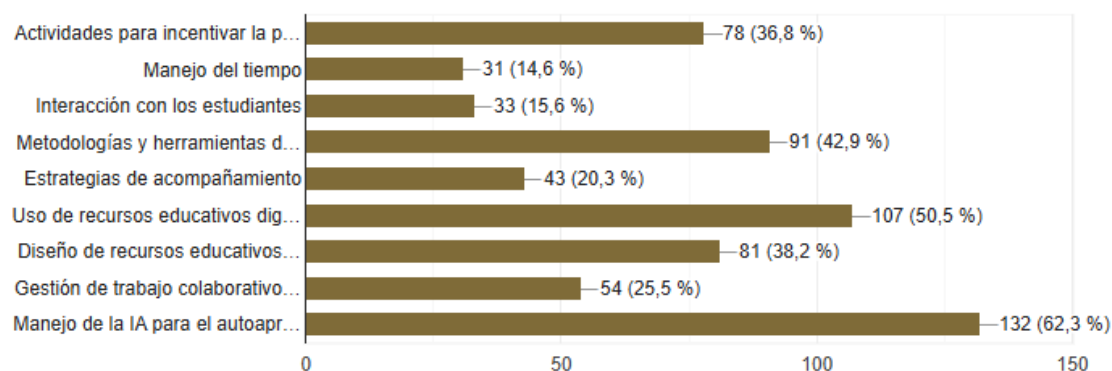
Implementación de actividades de aprendizaje: Esta actividad es considerada una fortaleza por la mayoría, con una alta concentración en el nivel 5.

A pesar de ello, podría explorarse la integración de actividades más innovadoras, como simulaciones, proyectos interdisciplinarios o experiencias gamificadas.

8. Señale el tipo de actividad formativa que le gustaría mejorar en su práctica

 Copiar gráfico

212 respuestas



El gráfico presentado refleja una evaluación realizada por docentes sobre diferentes actividades formativas en su práctica profesional, calificándolas según su percepción de fortalezas (5) y debilidades (1). A continuación, se analiza cada actividad y se presentan observaciones clave.



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



@AlcaldiaGiron



- **Análisis por Actividad:** Uso de recursos educativos digitales en actividades sincrónicas:

Esta actividad muestra una distribución donde los niveles intermedios (3 y 4) tienen una mayor concentración, aunque también se observa una proporción significativa de respuestas en nivel 5 (fortaleza).

Los niveles bajos (1 y 2) son menos frecuentes, pero destacan como una oportunidad para reforzar el conocimiento y manejo de herramientas digitales que faciliten actividades en tiempo real, como Zoom o Google Meet.

- **Diseño de recursos educativos digitales para actividades asincrónicas:** La evaluación de esta actividad tiene un comportamiento similar, con un predominio del nivel 5 pero también una presencia moderada en los niveles intermedios y bajos.

Esto sugiere que, aunque es considerada una fortaleza general, algunos docentes podrían beneficiarse de capacitación adicional en el diseño de materiales asincrónicos, como videos educativos, cuestionarios interactivos o plataformas LMS.

- **Gestión de trabajo colaborativo entre estudiantes:** Es una de las actividades más destacadas, con una concentración considerable en el nivel 5.

La alta puntuación refleja que los docentes tienen habilidades consolidadas para fomentar la colaboración estudiantil. Aún así, se podría explorar el uso de herramientas digitales para optimizar el trabajo en grupo, como Trello o Padlet.

- **Metodología para la evaluación:** Esta actividad también está bien valorada, con un predominio en los niveles superiores (4 y 5), indicando que los docentes tienen confianza en sus estrategias evaluativas.

Sería útil explorar nuevas formas de evaluación, como el uso de portafolios digitales, evaluaciones gamificadas y retroalimentación personalizada para fortalecer aún más esta área.

- **Estrategias de acompañamiento:** Aunque también predomina el nivel 5, hay una ligera distribución en niveles intermedios, lo que sugiere que no todos los docentes se sienten igualmente confiados en esta área.

Mejorar el acompañamiento podría implicar personalizar más las estrategias y utilizar herramientas de seguimiento, como plataformas que analicen el progreso del estudiante.





- **Implementación de actividades de aprendizaje:** Esta actividad es considerada una fortaleza por la mayoría, con una alta concentración en el nivel 5.

A pesar de ello, podría explorarse la integración de actividades más innovadoras, como simulaciones, proyectos interdisciplinarios o experiencias gamificadas.

- **Manejo de la IA para el autoaprendizaje:** Esta actividad se destaca como un área prioritaria de mejora, con un 62.3% de docentes indicando su interés en fortalecer esta competencia.

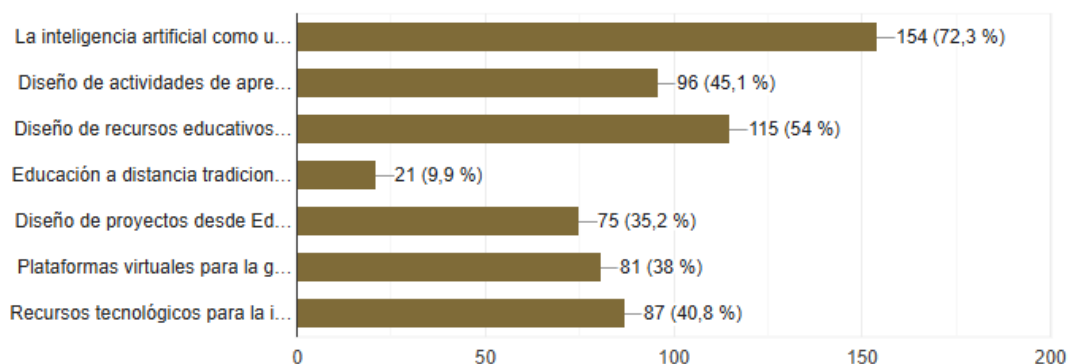
Refleja una creciente necesidad de formación en herramientas y aplicaciones de inteligencia artificial que puedan personalizar el aprendizaje, analizar datos de rendimiento y automatizar tareas pedagógicas.

- **Uso de recursos educativos digitales:** Con un 50.5% de los docentes buscando mejorar en este aspecto, esta actividad enfatiza la importancia de optimizar el uso de plataformas tecnológicas para ofrecer experiencias de aprendizaje más significativas.
- Propuestas como capacitaciones enfocadas en herramientas digitales específicas y prácticas interactivas podrían ser beneficiosas.

9. Señale los temas de interés que considera relevante para proponer nuevos cursos de formación docente

 Copiar gráfico

213 respuestas



El gráfico presentado muestra las preferencias principales de los docentes en cuanto a nuevos cursos de formación, basado en 213 respuestas. A continuación, se describen las tendencias clave identificadas y un análisis detallado de cada tema.



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



@AlcaldiaGiron



- **La inteligencia artificial como una herramienta para personalizar el aprendizaje:**
 - Con un 72.3% de respuestas (154 menciones), este tema se posiciona como el más prioritario. Refleja el interés de los docentes en aprender a usar IA para adaptar los procesos educativos a las necesidades individuales de los estudiantes.
 - La implementación de algoritmos que analicen el progreso, detecten áreas de mejora y personalicen contenidos podría transformar la enseñanza, lo que exige formación especializada en herramientas y plataformas de IA educativa.
- **Diseño de actividades de aprendizaje:**
 - Este ítem obtuvo el 45.1% de las respuestas (96 menciones), subrayando la importancia de que los docentes diseñen actividades didácticas más efectivas.
 - La tendencia sugiere un enfoque en metodologías activas como aprendizaje basado en proyectos (ABP) o aprendizaje colaborativo, destacando la necesidad de prácticas innovadoras que involucren al estudiante activamente en su aprendizaje.
- **Diseño de recursos educativos:**
 - Este tema fue seleccionado por el 54% (115 menciones), mostrando el interés en fortalecer habilidades para la creación de materiales educativos atractivos e interactivos.
 - Incluye recursos como videos, infografías, actividades interactivas en línea y el uso de tecnologías multimedia que complementen las estrategias pedagógicas tradicionales.
- **Educación a distancia tradicional:**
 - Con solo el 9.9% (21 menciones), este tema evidencia un bajo interés, posiblemente porque los docentes buscan metodologías más modernas y tecnológicas.
 - Aunque relevante en ciertos contextos, su enfoque tradicional parece ser percibido como menos innovador comparado con otras áreas.
- **Diseño de proyectos desde la educación STEAM:**
 - El 35.2% (75 menciones) de los encuestados seleccionaron este tema, destacando la creciente relevancia de enfoques interdisciplinarios que integren ciencia, tecnología, ingeniería, arte y matemáticas.
 - La formación en STEAM permite a los docentes desarrollar proyectos que fomenten la creatividad, el pensamiento crítico y la resolución de problemas reales, esenciales en el mundo contemporáneo.
- **Plataformas virtuales para la gestión educativa:**
 - Elegido por el 38% (81 menciones), este tema subraya la necesidad de dominar herramientas tecnológicas que optimicen tanto la enseñanza como los procesos administrativos.
 - Incluye el uso avanzado de plataformas como Moodle, Google Classroom o Microsoft Teams para mejorar la organización y la experiencia educativa.
- **Recursos tecnológicos para la inclusión:**



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



@AlcaldiaGiron

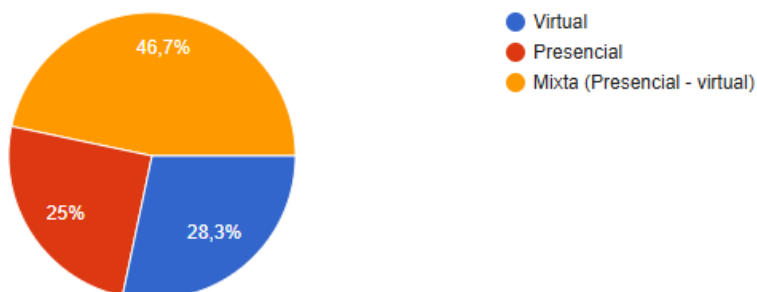


- Este tema fue mencionado por el 40.8% (87 menciones), reflejando la importancia de adaptar la enseñanza a contextos diversos.
- La formación debe enfocarse en tecnologías que permitan la accesibilidad, como lectores de pantalla, diseño universal para el aprendizaje (DUA) y materiales adaptativos para estudiantes con necesidades especiales.

10. De acuerdo con sus intereses profesionales le gustaría que la modalidad de la nueva oferta de formación fuera

 Copiar gráfico

212 respuestas



El gráfico adicional refleja las preferencias de los docentes sobre las modalidades de formación, basado en 212 respuestas:

- **Modalidad mixta (presencial-virtual):** Es la opción más demandada, seleccionada por el 46.7% de los encuestados. Esta preferencia indica la búsqueda de flexibilidad combinando los beneficios de la interacción presencial con las ventajas de la virtualidad.
- **Modalidad virtual:** Representa el 28.3% de las respuestas. Los docentes valoran la posibilidad de acceder a la formación desde cualquier lugar, aprovechando recursos tecnológicos.
- **Modalidad presencial:** Elegida por el 25% de los encuestados, esta modalidad sigue siendo relevante para aquellos que prefieren el aprendizaje en un entorno físico, facilitando la interacción directa.

La distribución sugiere que la modalidad híbrida se considera ideal para equilibrar la interacción social y la flexibilidad tecnológica.

11. Qué tipo de formación desea ud. se considere en el Plan Territorial de Formación Docente



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



@AlcaldiaGiron



- **La inteligencia artificial como una herramienta para personalizar el aprendizaje:**
 - Con un 72.3% de respuestas (154 menciones), este tema se posiciona como el más prioritario. Refleja el interés de los docentes en aprender a usar IA para adaptar los procesos educativos a las necesidades individuales de los estudiantes.
 - La implementación de algoritmos que analicen el progreso, detecten áreas de mejora y personalicen contenidos podría transformar la enseñanza, lo que exige formación especializada en herramientas y plataformas de IA educativa.
- **Diseño de actividades de aprendizaje:**
 - Este ítem obtuvo el 45.1% de las respuestas (96 menciones), subrayando la importancia de que los docentes diseñen actividades didácticas más efectivas.
 - La tendencia sugiere un enfoque en metodologías activas como aprendizaje basado en proyectos (ABP) o aprendizaje colaborativo, destacando la necesidad de prácticas innovadoras que involucren al estudiante activamente en su aprendizaje.
- **Diseño de recursos educativos:**
 - Este tema fue seleccionado por el 54% (115 menciones), mostrando el interés en fortalecer habilidades para la creación de materiales educativos atractivos e interactivos.
 - Incluye recursos como videos, infografías, actividades interactivas en línea y el uso de tecnologías multimedia que complementen las estrategias pedagógicas tradicionales.
- **Educación a distancia tradicional:**
 - Con solo el 9.9% (21 menciones), este tema evidencia un bajo interés, posiblemente porque los docentes buscan metodologías más modernas y tecnológicas.
 - Aunque relevante en ciertos contextos, su enfoque tradicional parece ser percibido como menos innovador comparado con otras áreas.
- **Diseño de proyectos desde la educación STEAM:**
 - El 35.2% (75 menciones) de los encuestados seleccionaron este tema, destacando la creciente relevancia de enfoques interdisciplinarios que integren ciencia, tecnología, ingeniería, arte y matemáticas.





- La formación en STEAM permite a los docentes desarrollar proyectos que fomenten la creatividad, el pensamiento crítico y la resolución de problemas reales, esenciales en el mundo contemporáneo.
- **Plataformas virtuales para la gestión educativa:**
 - Elegido por el 38% (81 menciones), este tema subraya la necesidad de dominar herramientas tecnológicas que optimicen tanto la enseñanza como los procesos administrativos.
 - Incluye el uso avanzado de plataformas como Moodle, Google Classroom o Microsoft Teams para mejorar la organización y la experiencia educativa.
- **Recursos tecnológicos para la inclusión:**
 - Este tema fue mencionado por el 40.8% (87 menciones), reflejando la importancia de adaptar la enseñanza a contextos diversos.
 - La formación debe enfocarse en tecnologías que permitan la accesibilidad, como lectores de pantalla, diseño universal para el aprendizaje (DUA) y materiales adaptativos para estudiantes con necesidades especiales.
- **Modalidad de Formación Preferida:**

El gráfico adicional refleja las preferencias de los docentes sobre las modalidades de formación, basado en 212 respuestas:

- Modalidad mixta (presencial-virtual): Es la opción más demandada, seleccionada por el 46.7% de los encuestados. Esta preferencia indica la búsqueda de flexibilidad combinando los beneficios de la interacción presencial con las ventajas de la virtualidad.
- Modalidad virtual: Representa el 28.3% de las respuestas. Los docentes valoran la posibilidad de acceder a la formación desde cualquier lugar, aprovechando recursos tecnológicos.
- Modalidad presencial: Elegida por el 25% de los encuestados, esta modalidad sigue siendo relevante para aquellos que prefieren el aprendizaje en un entorno físico, facilitando la interacción directa.

La distribución sugiere que la modalidad híbrida se considera ideal para equilibrar la interacción social y la flexibilidad tecnológica.

7.2. Análisis General de la encuesta a docentes y directivos docentes



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



@AlcaldiaGiron



7.2.1. Formación “Formal” Recibida:

La mayoría de los docentes no ha recibido formación formal significativa: 113 docentes reportaron no haber recibido ningún curso formal. Este dato evidencia una carencia estructural en la implementación de programas educativos formalizados que faciliten el desarrollo profesional continuo y la actualización disciplinar. Esta situación pone de relieve la urgencia de diseñar estrategias que permitan superar estas brechas, priorizando la equidad en el acceso a oportunidades de formación que fortalezcan la calidad del sistema educativo.

Un grupo considerable ha participado en 1 a 2 cursos (65), lo que denota esfuerzos esporádicos por parte de los docentes para fortalecer sus competencias. Sin embargo, solo un grupo minoritario ha logrado completar 5 o más cursos (10), lo cual pone en evidencia la necesidad de estructurar una oferta formativa más consistente y de mayor alcance. Es imprescindible establecer programas que no solo sean accesibles, sino también sostenibles, de manera que puedan tener un impacto profundo y duradero en las trayectorias profesionales de los docentes.

7.2.2. Formación “No Formal” Recibida:

Una tendencia análoga se refleja en la formación no formal: 96 docentes indicaron no haber participado en este tipo de actividades. Esto subraya la necesidad de promover programas más accesibles y flexibles que complementen la formación formal, especialmente en áreas emergentes que no siempre están cubiertas en los esquemas tradicionales. Ampliar estas oportunidades podría generar un impacto positivo significativo, especialmente para aquellos docentes que enfrentan limitaciones de tiempo o recursos.

Solo 25 docentes reportaron haber recibido entre 1 y 2 cursos no formales. Este tipo de formación, caracterizada por su adaptabilidad y menor rigidez, podría desempeñar un papel crucial en la capacitación continua. Sin embargo, para maximizar su impacto, resulta fundamental vincular estas actividades con los objetivos estratégicos del sistema educativo y asegurar su pertinencia frente a los desafíos pedagógicos actuales.

7.2.3. Formación “Informal” Recibida:

83 docentes informaron no haber recibido formación informal, reflejando una baja participación en actividades de autoaprendizaje y otras modalidades no estructuradas, como seminarios y webinars. Esto podría deberse a la falta de incentivos o de una cultura institucional que valore





estas iniciativas como parte del desarrollo profesional integral. Incorporar un sistema de reconocimiento y certificación para estas actividades podría incentivar una mayor participación.

Solo 33 docentes participaron en 1 a 2 cursos informales, mientras que 15 completaron 5 o más cursos. Aunque este tipo de formación ofrece gran flexibilidad, su bajo aprovechamiento destaca la necesidad de generar estrategias que promuevan su adopción y vinculen estos esfuerzos con objetivos institucionales claros. Es esencial fortalecer la promoción y accesibilidad de estas opciones para aumentar su incidencia en el desarrollo profesional docente.

7.2.4. Áreas de Formación Preferidas:

Las áreas tecnológicas dominan las preferencias de los docentes, destacándose la inteligencia artificial, el diseño de recursos educativos digitales y el desarrollo de estrategias para la integración de herramientas tecnológicas en el aula. Estas áreas no solo reflejan una demanda por mantenerse al día con las tendencias globales, sino también un reconocimiento de su impacto en la innovación pedagógica. En este contexto, es crucial que la oferta formativa incluya programas que combinen la aplicación tecnológica con fundamentos pedagógicos sólidos.

Además, se identifican intereses en inclusión educativa, pedagogías activas y estrategias para el desarrollo emocional y social de los estudiantes. Esto denota una preocupación por atender las necesidades integrales de los educandos, promoviendo un enfoque holístico que combine tecnología con valores humanos. Integrar estas áreas en los planes de capacitación podría contribuir a un fortalecimiento generalizado del sistema educativo.

7.2.5. Modalidades Preferidas:

La modalidad mixta (presencial-virtual) lidera las preferencias con 99 menciones, indicando una clara valoración de la flexibilidad que combina la interacción directa con los beneficios del aprendizaje en línea. Este formato permite equilibrar las demandas laborales de los docentes con sus aspiraciones de desarrollo profesional.

La modalidad virtual (60 menciones) y la presencial (53 menciones) también se destacan, mostrando una diversidad en las necesidades y estilos de aprendizaje de los docentes. Lo anterior subraya la importancia de una oferta





formativa diversificada que contemple la implementación de diferentes enfoques para maximizar la participación y el impacto.

7.2.6. Temas de Interés para Nuevos Cursos:

Los temas más solicitados incluyen:

- Uso de la inteligencia artificial en la educación (19 menciones), evidenciando el interés por integrar tecnologías disruptivas en los procesos de enseñanza. La incorporación de estas tecnologías podría transformar las prácticas pedagógicas tradicionales, promoviendo una mayor eficiencia y personalización del aprendizaje.
- Diseño de actividades de aprendizaje con enfoque en evaluación formativa (14 menciones), área clave para mejorar la calidad y equidad de los procesos de evaluación. Estos enfoques podrían fomentar una comprensión más profunda y significativa de los contenidos.
- Creación de recursos educativos digitales (12 menciones), destacando la importancia de diseñar materiales innovadores y adaptados a los contextos actuales. El desarrollo de estos recursos requiere un equilibrio entre la creatividad, la funcionalidad y la relevancia pedagógica.
- También emergen intereses en STEAM, plataformas virtuales para la gestión del aprendizaje y recursos tecnológicos aplicados a la investigación, reafirmando una tendencia hacia enfoques interdisciplinarios y metodologías innovadoras. Estas temáticas subrayan la necesidad de una educación que prepare a los estudiantes para los desafíos del siglo XXI.

7.2.7. Conclusiones:

- **Énfasis en tecnologías emergentes:** La integración de herramientas tecnológicas avanzadas como la inteligencia artificial debe ser prioritaria para preparar a los docentes frente a los retos de un ecosistema educativo cada vez más digitalizado. Este enfoque también podría catalizar el desarrollo de habilidades transferibles entre disciplinas.
- **Atención a la inclusión educativa:** Es imprescindible formar a los docentes en competencias que les permitan atender a una población estudiantil diversa, garantizando equidad y calidad educativa. Las estrategias formativas deben incluir herramientas para la inclusión efectiva de estudiantes con necesidades especiales.





- **Diversificación de modalidades:** Diseñar programas que combinen lo presencial y lo virtual permitirá ampliar el acceso y adaptarse a las necesidades individuales de los docentes. Además, esta diversidad podría potenciar el alcance y la sostenibilidad de las iniciativas formativas.
- **Incremento del alcance:** Dado el limitado acceso reportado a formación formal, se recomienda ampliar la oferta y mejorar las estrategias de difusión para garantizar que todos los docentes estén informados sobre las oportunidades disponibles. Adicionalmente, establecer alianzas con instituciones externas podría ampliar significativamente los recursos y capacidades disponibles.
- **Fomento del aprendizaje continuo:** Crear una cultura institucional que valore la formación permanente, integrando tecnología y pedagogía, será fundamental para robustecer la calidad educativa y responder a las demandas del contexto contemporáneo. Esto también implica la generación de indicadores que permitan evaluar el impacto de las iniciativas formativas en los resultados educativos.

8. CRITERIOS METODOLOGICOS

8.1. Objetivos de Formación y/o Cualificación Docente

8.1.1. Propósito General

El Plan Territorial de Formación y/o Cualificación Docente tiene como propósito general fortalecer el desarrollo profesional continuo de los orientadores, docentes y directivos docentes del municipio de Girón, asegurando la mejora de la calidad educativa a través de estrategias de capacitación innovadoras, metodologías activas y el uso eficiente de recursos tecnológicos y pedagógicos. Además, busca fomentar la autonomía profesional del docente, promoviendo la reflexión crítica sobre su práctica pedagógica y su capacidad de innovación para mejorar la enseñanza y el aprendizaje en el aula.

8.1.2. Objetivos Específicos

- Garantizar que la formación docente responda a las prioridades educativas locales, asegurando su alineación con las políticas nacionales y territoriales.
- Diseñar estrategias de formación que promuevan la inclusión, la equidad y el acceso a oportunidades de desarrollo profesional para todos los docentes.





- Incorporar metodologías innovadoras en la capacitación docente, incluyendo el aprendizaje basado en proyectos, el enfoque STEAM y el uso de tecnologías emergentes.
- Fomentar la articulación de la educación básica y media con la educación superior para facilitar la continuidad educativa y la inserción laboral de los estudiantes.
- Implementar mecanismos de evaluación y seguimiento que permitan medir el impacto de la formación docente en la mejora del desempeño escolar y profesional.
- Promover el desarrollo de habilidades socioemocionales en los docentes, permitiendo que gestionen mejor el aula y favorezcan el bienestar emocional de los estudiantes.
- Incentivar el desarrollo de investigaciones educativas lideradas por docentes para fortalecer la producción de conocimiento pedagógico desde una perspectiva territorial.
- Establecer convenios con universidades y centros de investigación para ofrecer especializaciones, maestrías y doctorados que fortalezcan la profesionalización del magisterio.

8.1.3. Estrategias de Formación (Metodologías y Enfoques Pedagógicos)

Para garantizar una formación docente efectiva y contextualizada, se implementarán las siguientes estrategias:

- Aprendizaje basado en proyectos (ABP): Desarrollo de competencias docentes a través de la resolución de problemas reales en el aula, incentivando la creatividad y el pensamiento crítico.
- Formación en entornos digitales: Uso de plataformas virtuales, herramientas de gamificación y entornos de aprendizaje en línea para mejorar la accesibilidad a la capacitación.
- Metodología STEAM: Integración de la ciencia, tecnología, ingeniería, arte y matemáticas en la formación docente, promoviendo el enfoque interdisciplinario.





- Capacitación en inclusión y atención a la diversidad: Estrategias para garantizar una educación equitativa y adaptada a estudiantes con diversas necesidades.
- Redes de aprendizaje colaborativo: Creación de comunidades de docentes para el intercambio de buenas prácticas y experiencias pedagógicas exitosas.
- Evaluación y mejora continua: Implementación de herramientas para el seguimiento y ajuste de los programas de formación con base en indicadores de desempeño.
- Aprendizaje-servicio: Estrategia que combina la enseñanza con la solución de problemas comunitarios, promoviendo la participación de los docentes en proyectos sociales.
- Formación situada: Capacitación que parte de las problemáticas específicas de cada institución educativa, permitiendo a los docentes adaptar su aprendizaje a sus realidades inmediatas.

La propuesta presentada aquí no se limita a ofrecer un análisis de las necesidades actuales; también plantea líneas de acción concretas y viables para facilitar la implementación de programas de capacitación orientados hacia la innovación pedagógica. En este sentido, el enfoque adoptado combina una comprensión profunda de las prioridades temáticas, como la inclusión educativa, el uso de tecnologías emergentes y las pedagogías activas, con un diseño flexible que atiende a las particularidades de los territorios. Este informe se posiciona, así como una herramienta para la transformación educativa, diseñada desde una perspectiva multidimensional y alineada con los desafíos del siglo XXI.

A través de este documento, se pretende también sentar las bases para una colaboración efectiva entre diferentes actores del sistema educativo, como instituciones, docentes, y autoridades regulatorias. La articulación de esfuerzos entre estos actores permitirá una implementación más eficiente y un impacto significativo en la calidad educativa, contribuyendo de manera sustantiva a la transformación de los sistemas de enseñanza y aprendizaje.

8.2. Necesidades de Formación y/o Cualificación para el Plan Territorial

8.2.1. Vinculación con el Marco Legal:





- Garantizar que todas las propuestas de formación estén alineadas con las normativas vigentes sobre uso de tecnologías digitales, inclusión educativa y fortalecimiento de competencias docentes. Esto implica una revisión constante de los lineamientos nacionales e internacionales que orientan la educación.
- Incorporar disposiciones relacionadas con el acceso equitativo a la formación y la promoción de estrategias innovadoras respaldadas por el marco jurídico, asegurando así que el plan territorial sea inclusivo y respetuoso de los derechos educativos de todos los actores involucrados. Además, es crucial considerar las especificidades de cada territorio para garantizar una aplicación contextualizada de estas disposiciones.

8.2.2. Criterios diferenciales de Formación y Capacitación

- **Formación Docente:** Proceso integral y continuo que desarrolla conocimientos, habilidades, actitudes y valores en los docentes para su desarrollo profesional y personal.

Objetivo: Brindar una base teórica, pedagógica y ética que permita a los docentes desempeñarse de manera efectiva en su rol.

Enfoque: Holístico y a largo plazo, abarca desde la formación inicial hasta el perfeccionamiento continuo.

Ejemplo: Carreras universitarias en educación, diplomados en pedagogía, especializaciones en didáctica.

- **Capacitación Docente:** Proceso específico y puntual que busca actualizar o fortalecer ciertas competencias y habilidades relacionadas con la práctica docente.

Objetivo: Mejorar la aplicación de métodos, herramientas o estrategias para enfrentar retos específicos en el aula.

Enfoque: Práctico y de corto plazo, con aplicación directa en el desempeño docente.

Ejemplo: Talleres sobre nuevas metodologías de enseñanza, cursos de actualización en tecnología educativa, seminarios sobre inclusión en el aula.

8.2.3. Priorización de Temáticas Clave como formación continua

- **Inteligencia Artificial y Tecnologías Emergentes:**





- Diseñar cursos que aborden el uso de la IA como herramienta educativa, incluyendo su aplicación en la personalización del aprendizaje, el análisis de datos y la mejora de las estrategias de enseñanza. Es fundamental capacitar a los docentes en la integración de estas tecnologías en sus prácticas cotidianas.
- Incluir formación sobre plataformas y herramientas que permitan integrar tecnologías emergentes en el aula, como realidad aumentada, herramientas de gamificación y analíticas de aprendizaje. Este tipo de capacitaciones no solo aumentará las competencias técnicas de los docentes, sino que también transformará la manera en que los estudiantes interactúan con el conocimiento.
- **Inclusión y Atención a la Diversidad:**
 - Desarrollar estrategias para la formación en inclusión educativa, atendiendo a las necesidades de estudiantes con contextos y capacidades diversas. Estas estrategias deben basarse en un enfoque de derechos y equidad.
 - Fomentar el diseño de materiales didácticos inclusivos y accesibles, asegurando que los docentes puedan adaptar sus recursos pedagógicos a diferentes contextos y necesidades. La inclusión debe ser entendida como un componente transversal que articula todos los niveles y modalidades educativas.
- **Diseño de Recursos y Metodologías Didácticas:**
 - Promover la formación en el diseño de recursos educativos digitales, integrando pedagogías activas, enfoques STEAM y metodologías innovadoras. Estas capacitaciones deben incluir el uso práctico de herramientas digitales.
 - Impulsar la implementación de proyectos interdisciplinarios en las aulas, fomentando el aprendizaje significativo y la resolución de problemas reales desde múltiples perspectivas. Estos proyectos no solo mejoran el desarrollo de competencias técnicas, sino también fomentan habilidades blandas como el trabajo en equipo y el pensamiento crítico.

8.3. Modalidades de Formación y/o cualificación:

- **Formación Mixta:**





- Proveer programas híbridos que combinen sesiones presenciales y virtuales para atender la preferencia mayoritaria de los docentes. Este modelo asegura un balance entre interacción directa y flexibilidad en el aprendizaje, optimizando los recursos disponibles.
- **Flexibilidad y Accesibilidad:**
 - Diseñar opciones de formación virtual para quienes buscan mayor independencia geográfica y horaria, permitiendo así una mayor participación y aprovechamiento de los recursos. La formación virtual debe incluir herramientas colaborativas y mecanismos de evaluación continua que aseguren la calidad del proceso formativo.
- **Capacitación Presencial:**
 - Ofrecer programas presenciales para abordar temas que requieran interacción directa, como actividades prácticas, manejo de herramientas específicas y el fortalecimiento de habilidades colaborativas. Estos encuentros también favorecen el intercambio de experiencias entre pares y el desarrollo de redes de aprendizaje profesional.

8.4. Desarrollo Profesional y Posgrados como formación Titulada:

- Dinamizar programas que promuevan el acceso a especializaciones, maestrías y doctorados, que garanticen la actualización de conocimientos y el desarrollo profesional continuo. Estos programas deben alinearse con las necesidades de las regiones y las demandas del sistema educativo.
- Proponer incentivos económicos o créditos blandos para facilitar la participación docente en estos programas, asegurando equidad en el acceso a oportunidades de desarrollo profesional. Además, es necesario establecer alianzas con instituciones de educación superior para garantizar la calidad y pertinencia de los programas ofrecidos. Siempre y cuando la viabilidad financiera del municipio lo permita al momento de hacer la solicitud.

8.5. Justificación para la Elaboración de una Matriz de Correlación para la Formación y/o cualificación Docente

La formación y/o cualificación docente enfrenta diversos desafíos relacionados con la incorporación de tecnologías emergentes, el manejo de contextos inclusivos y la adaptación a metodologías activas que respondan a las necesidades actuales. Con



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



@AlcaldiaGiron



GIRÓN

Monumento
Nacional

base en el marco legal y los datos recopilados en las encuestas y análisis previos, es necesario categorizar y subcategorizar las prioridades formativas para facilitar una planeación integral que impacte positivamente el desempeño docente y, por ende, la calidad educativa.

La matriz que se presenta a continuación está diseñada para correlacionar los intereses y necesidades formativas detectadas con las áreas de desarrollo prioritario. Este enfoque permite establecer conexiones entre las tendencias observadas y las estrategias pedagógicas requeridas.



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



@AlcaldiaGiron

Dirección: Carrera 25 No. 30 - 32, Parque Principal, San Juan de Girón - Santander
Horario de Atención: Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 12:00m y de 02:00 p.m. a 06:00p.m.
PBX: (+57) 607 7 646 30 30 / Línea Fax: (+57) 607 7 646 68 61



GIRÓN

Monumento
Nacional

Matriz de Correlación: Categorías y Subcategorías de Formación Docente

Categoría Principal	Subcategorías (Ordenadas por Prioridad)	Modalidad Recomendada	Estrategia (Taller, Conferencia, etc.)	Justificación
1. Tecnologías Emergentes	Inteligencia Artificial (IA) aplicada al aprendizaje	Mixta	Talleres prácticos con simulaciones dinámicas	La IA transforma el aprendizaje mediante la personalización y el análisis avanzado de datos educativos.
	Diseño de recursos educativos digitales mediante TIC	Virtual	Cursos especializados en línea	Fomenta competencias en la creación de materiales interactivos adaptados al aprendizaje actual.
	Desarrollo de recursos gamificados y aplicaciones lúdicas	Presencial	Talleres de diseño intensivo	Estimula el interés estudiantil a través de estrategias gamificadas.
	Gestión de herramientas para actividades híbridas	Mixta	Capacitaciones técnicas con escenarios reales	Facilita la implementación efectiva de clases sincrónicas y asincrónicas.
	Uso avanzado de tecnologías educativas emergentes	Mixta	Seminarios teóricos y talleres prácticos	Permite a los docentes integrar nuevas tecnologías para



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiagiron



@AlcaldiaGiron

Dirección: Carrera 25 No. 30 - 32, Parque Principal, San Juan de Girón - Santander
Horario de Atención: Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 12:00m y de 02:00 p.m. a 06:00p.m.
PBX: (+57) 607 7 646 30 30 / Línea Fax: (+57) 607 7 646 68 61



GIRÓN

Monumento Nacional

				maximizar el impacto educativo.
2. Inclusión y Diversidad	Estrategias pedagógicas para necesidades educativas especiales	Presencial	Capacitaciones experienciales con prácticas guiadas	Promueve ambientes inclusivos adaptados a diferentes capacidades y estilos de aprendizaje.
	Diseño universal para el aprendizaje (DUA)	Virtual	Seminarios virtuales aplicados	Proporciona flexibilidad en la planificación curricular para atender la diversidad.
	Formación contextualizada para comunidades rurales	Mixta	Talleres inmersivos con apoyo tecnológico	Aborda los retos específicos de zonas rurales mediante estrategias contextuales.
	Integración cultural y adaptación a contextos locales	Presencial	Encuentros comunitarios y mesas de diálogo	Refuerza la pertinencia cultural en las dinámicas educativas.
	Diseño de recursos accesibles con TIC	Virtual	Programas virtuales orientados a la inclusión	Mejora la accesibilidad y usabilidad de los recursos educativos digitales.
3. Metodologías Activas	Aprendizaje basado en proyectos (ABP)	Mixta	Cursos prácticos con simulaciones de casos	Fomenta habilidades de pensamiento crítico y



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiagiron



@AlcaldiaGiron

Dirección: Carrera 25 No. 30 - 32, Parque Principal, San Juan de Girón - Santander
Horario de Atención: Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 12:00m y de 02:00 p.m. a 06:00p.m.
PBX: (+57) 607 7 646 30 30 / Línea Fax: (+57) 607 7 646 68 61



GIRÓN

Monumento Nacional

				resolución de problemas complejos.
	Estrategias de gamificación y aprendizaje lúdico	Mixta	Talleres interactivos adaptados a diversas áreas	Incrementa la motivación y participación activa en el aprendizaje.
	Evaluación formativa y retroalimentación efectiva	Virtual	Seminarios aplicados con análisis de ejemplos	Fortalece el seguimiento pedagógico y la mejora continua del proceso de aprendizaje.
	Diseño interdisciplinario de proyectos STEAM	Virtual	Programas de formación avanzados	Impulsa la convergencia de disciplinas científicas, tecnológicas, artísticas y matemáticas.
	Aprendizaje invertido (flipped classroom)	Mixta	Cursos prácticos con herramientas interactivas	Facilita la autonomía del estudiante mediante metodologías activas.
4. Gestión Directiva y Administrativa	Formación en liderazgo y gestión educativa	Mixta	Talleres interactivos y asesorías personalizadas	Fortalece capacidades administrativas y organizativas en líderes educativos.



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiagiron



@AlcaldiaGiron

Dirección: Carrera 25 No. 30 - 32, Parque Principal, San Juan de Girón - Santander
Horario de Atención: Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 12:00m y de 02:00 p.m. a 06:00p.m.
PBX: (+57) 607 7 646 30 30 / Línea Fax: (+57) 607 7 646 68 61



GIRÓN

Monumento Nacional

	Autoevaluación docente mediante herramientas innovadoras	Virtual	Aplicaciones y recursos de autoevaluación	Potencia la reflexión crítica sobre la práctica educativa.
	Gestión avanzada del tiempo y priorización	Virtual	Talleres aplicados con seguimiento práctico	Ayuda a optimizar la planificación de tareas pedagógicas y administrativas.
5. Salud Emocional y Bienestar	Regulación emocional en entornos educativos	Mixta	Talleres vivenciales y dinámicas grupales	Mejora el manejo de conflictos y la creación de ambientes positivos de aprendizaje.
	Salud mental para docentes y estudiantes	Presencial	Charlas motivacionales y actividades grupales	Mitiga riesgos psicosociales y fortalece el bienestar integral.
	Desarrollo de competencias socioemocionales	Virtual	Programas estructurados	Contribuye a habilidades como la empatía y la resolución pacífica de conflictos.
	Bienestar integral y mindfulness	Presencial	Seminarios intensivos con prácticas guiadas	Favorece el equilibrio personal y profesional de los docentes.
6. Idiomas y Bilingüe	Enseñanza avanzada del inglés	Virtual	Cursos interactivos y simulaciones	Responde a la necesidad de competencias lingüísticas globales.

[/AlcaldiaDeGiron](#)[/@Alcaldia-Giron](#)[@alcaldiaGiron](#)[@AlcaldiaGiron](#)

Dirección: Carrera 25 No. 30 - 32, Parque Principal, San Juan de Girón - Santander
 Horario de Atención: Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 12:00m y de 02:00 p.m. a 06:00p.m.
 PBX: (+57) 607 7 646 30 30 / Línea Fax: (+57) 607 7 646 68 61



GIRÓN

Monumento Nacional

	Creación de materiales bilingües innovadores	Mixta	Talleres de diseño pedagógico con enfoque bilingüe	Optimiza los recursos educativos en contextos bilingües.
	Programas de intercambio internacional	Presencial	Experiencias inmersivas en entornos multiculturales	Enriquecen la perspectiva metodológica y cultural del docente.
	Técnicas de enseñanza adaptadas a contextos bilingües	Mixta	Capacitaciones prácticas y análisis de casos	Mejora la implementación de programas bilingües en diversos entornos educativos.
7. Formación Profesional Especializado	Estudios de posgrado y especializaciones	Mixta	Alianzas estratégicas con universidades y becas	Facilita la profesionalización docente en áreas emergentes.
	Diplomados y certificaciones en competencias clave	Virtual	Cursos especializados	Brinda actualizaciones en áreas específicas de alta demanda.

Nota: las seis primeras categorías son de cualificación docente y la séptima de formación



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



@AlcaldiaGiron

Dirección: Carrera 25 No. 30 - 32, Parque Principal, San Juan de Girón - Santander
Horario de Atención: Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 12:00m y de 02:00 p.m. a 06:00p.m.
PBX: (+57) 607 7 646 30 30 / Línea Fax: (+57) 607 7 646 68 61



Esta matriz proporciona un marco estructurado para abordar las necesidades formativas de los docentes, promoviendo una educación de calidad, inclusiva y equitativa.

Sin embargo, el “**Fomento de la Salud Emocional y Ética Profesional**” se debe incluir como módulos formativos en inteligencia emocional, manejo de conflictos y promoción de valores, fundamentales para la convivencia y el aprendizaje en el aula. Este enfoque no solo impacta en la dinámica del aula, sino también en el bienestar integral de los docentes y estudiantes.

8.6. Propuesta de Implementación

Fases del Plan:

- **Diagnóstico:** Realizar un mapeo territorial para identificar las necesidades específicas de formación en cada IE. Este diagnóstico debe ser participativo y considerar tanto las necesidades expresadas por los docentes y directivos docente como las demandas del contexto educativo.
- **Diseño:** Desarrollar programas adaptados a las prioridades temáticas identificadas y ajustadas al presupuesto financiero de la ETC, alineados con el marco legal y las demandas del contexto local. Este diseño debe incluir indicadores claros de impacto y resultados esperados.
- **Ejecución:** Gestionar los cursos en modalidad mixta, asegurando acceso a recursos digitales y tecnológicos en las instituciones educativas donde se desarrollará cada uno. Además, se deben ofrecer tutorías y soporte técnico continuo durante la ejecución de los programas.
- **Evaluación:** Monitorear el impacto de los programas mediante indicadores de calidad y retroalimentación docente. Este proceso debe incluir herramientas digitales para recopilar y analizar datos de manera eficiente.

9. COMITÉ TERRITORIAL DE FORMACION DOCENTE

El Comité Territorial de Formación Docente (CTFD) opera bajo un marco normativo robusto definido por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, mencionados en la Ley General de Educación (Ley 115 de 1994, especialmente el artículo 11), el Decreto 709 de 1996 (artículos 20 y 21), y el Decreto 1236 de 2020 (artículo 2.3.3.7.1.5). Estas disposiciones establecen los parámetros esenciales para la estructura, funciones y alcances de los comités territoriales, proporcionando un enfoque metodológico que garantiza la implementación efectiva de estrategias alineadas con las metas educativas nacionales y territoriales.



/AlcaldiaDeGiron



@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



@AlcaldiaGiron



GIRÓN

Monumento
Nacional

El artículo 11 de la Ley 115 de 1994 enfatiza la necesidad de una formación integral y permanente para los docentes, asegurando que su desarrollo profesional esté en consonancia con los objetivos generales del sistema educativo colombiano. Por su parte, el Decreto 709 de 1996 en su artículo 20 establece las competencias de las autoridades territoriales en la formación docente, mientras que el artículo 21 resalta la importancia de garantizar la calidad y pertinencia en los programas de formación. Finalmente, el artículo 2.3.3.7.1.5 del Decreto 1236 de 2020 regula los procedimientos y requisitos específicos para la implementación de estrategias de formación continua.

9.1. Estructura Organizativa del CTFD:

En el municipio de Girón, Santander, el Comité Territorial de Formación Docente se constituye como una instancia estratégica de gobernanza educativa, integrada por representantes de múltiples sectores clave, lo que refleja su carácter interdisciplinario y participativo:

- **Representantes de la Secretaría de Educación Municipal:** Actúan como gestores principales de las políticas de formación docente a nivel territorial, asumiendo la responsabilidad de liderar la articulación de las estrategias locales con los lineamientos nacionales. Estos representantes desempeñan un papel crucial en la priorización de recursos y la supervisión de la implementación de los programas.
- **Delegados de las Instituciones Educativas Públicas:** Incluyen directivos y docentes, quienes aportan una perspectiva práctica basada en las necesidades operativas y pedagógicas de las instituciones. Su participación asegura que las decisiones tomadas por el comité estén profundamente arraigadas en las realidades educativas locales.
- **Representantes del Ministerio de Educación Nacional:** Estos delegados supervisan la alineación de las iniciativas territoriales con las políticas macroeducativas, velando por la coherencia y la no duplicación de esfuerzos en los diferentes niveles de intervención educativa.
- **Sindicato mayoritario de Docentes:** Proveen un enfoque crítico y orientado hacia la protección de los derechos laborales y profesionales del gremio docente, garantizando que las estrategias formativas sean equitativas y representativas de las necesidades del colectivo.
- **Otros Actores Locales Relevantes:** Entre estos se encuentran organizaciones sociales, universidades y centros de investigación, que contribuyen mediante enfoques interdisciplinarios, recursos especializados y vínculos estratégicos que enriquecen el diseño e implementación de los programas formativos.



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



@AlcaldiaGiron



9.2. Funciones Principales del CTFD:

El CTFD de Girón asume una función multifacética, orientada al diseño, implementación y evaluación de políticas de formación docente que reflejen un alto grado de pertinencia local. Sus principales áreas de acción incluyen:

- **Planificación Estratégica:**
 - Diseñar y ajustar el Plan Territorial de Formación Docente, con un énfasis particular en la identificación de brechas en competencias pedagógicas, disciplinarias y tecnológicas, tomando en cuenta las características socioculturales y económicas del municipio.
 - Priorizar objetivos formativos basados en diagnósticos empíricos detallados que permitan anticipar las demandas educativas futuras y orientar la asignación de recursos de manera eficiente.
- **Gestión y Ejecución:**
 - Administrar recursos financieros asignados en cada vigencia por la administración, técnicos y humanos mediante estrategias que optimicen su utilización y garanticen la sostenibilidad de los programas a largo plazo. Esto incluye la búsqueda activa de alianzas interinstitucionales para fortalecer la oferta formativa.
 - Impulsar la innovación pedagógica y tecnológica mediante la colaboración con instituciones de educación superior y organizaciones especializadas, lo cual asegura la actualización continua de los programas formativos.
- **Monitoreo y Evaluación:**
 - Generar informes periódicos y detallados que sirvan como herramientas de retroalimentación para optimizar los programas y garantizar su alineación con las metas educativas territoriales y nacionales.

9.3. Impacto en el Municipio de Girón:

El Comité Territorial de Formación Docente de Girón pretende generar un impacto significativo en la profesionalización de los docentes del municipio, evidenciando el fortalecimiento de competencias pedagógicas, tecnológicas y disciplinares. Este impacto trascenderá las aulas, promoviendo una cultura de calidad educativa que beneficie directamente a las comunidades escolares. Además, el comité ha jugado un papel clave en la creación de espacios de diálogo interinstitucional, fomentando la cohesión y el intercambio de mejores prácticas entre los actores educativos locales y nacionales.





GIRÓN

Monumento
Nacional

Retos y Perspectivas: A pesar de los avances logrados, el CTFD enfrenta desafíos estructurales que demandan una atención sostenida:

- **Sostenibilidad Financiera:** La dependencia de presupuestos limitados subraya la necesidad de explorar fuentes alternativas de financiamiento y optimizar los recursos existentes.
- **Adaptabilidad Formativa:** La dinámica cambiante del contexto educativo exige una constante reevaluación y actualización de los programas formativos, integrando enfoques innovadores como el aprendizaje basado en competencias y la educación digital.
- **Articulación Interinstitucional:** Fortalecer las redes de colaboración con actores locales, nacionales e internacionales es clave para garantizar una transferencia efectiva de conocimientos y la implementación de estrategias educativas de vanguardia.

Es así entonces, que el Comité Territorial de Formación Docente del municipio de Girón, Santander, representa un pilar esencial en la arquitectura educativa local. A través de un enfoque integral que combina planificación estratégica, gestión eficiente y evaluación rigurosa, el comité tiene el potencial de consolidarse como un modelo de excelencia en la formación docente. Su éxito futuro dependerá de su capacidad para adaptarse a los desafíos emergentes y mantener una visión centrada en la equidad, la calidad y la sostenibilidad.

10. PLAN OPERATIVO DE FORMACIÓN DOCENTE: AÑOS 2025 - 2027

La Secretaría de Educación ha construido este plan operativo fundamentado en un análisis integral de las necesidades de formación docente descritas en la Matriz de Correlación de Categorías y Subcategorías, se propone una hoja de ruta estratégica para la cualificación del personal educativo en el municipio de Girón. Alineado con las disposiciones del plan de desarrollo municipal "Más Campo para el Progreso" y los lineamientos nacionales, el plan tiene como objetivo central fortalecer la profesionalización docente mediante enfoques innovadores, inclusivos y sostenibles



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



@AlcaldiaGiron



GIRÓN

Monumento Nacional

Año	Categoría	Subcategoría	Actividad	Objetivo	Campo de Acción	Número de Docentes Convocados	Observaciones
2025	TIC	Innovación pedagógica	Formación en TIC para la innovación pedagógica	Desarrollar competencias avanzadas para integrar tecnologías de manera efectiva en el proceso educativo.	Instituciones urbanas y rurales	300 (150 urbanos, 150 rurales)	Incorporar un análisis exhaustivo y detallado de las brechas tecnológicas existentes entre regiones urbanas y rurales, considerando factores como el acceso a dispositivos, la conectividad a internet, y las competencias digitales de los docentes.
2025	Inclusión	Educación intercultural	Capacitación en educación inclusiva	Promover habilidades para atender poblaciones diversas, con énfasis en interculturalidad y equidad.	Educación primaria y secundaria	200	Incorporar metodologías participativas y materiales relevantes.
2025	Estrategias Pedagógicas	Planeación curricular	Taller de diseño curricular contextualizado	Fomentar el desarrollo de currículos adaptados a contextos socioculturales específicos y globalizados.	Educación básica y media	180	Enfatizar en la integración de sostenibilidad y equidad de género en el currículo.
2025	Innovación Pedagógica	Didáctica	Curso sobre metodologías activas	Promover la adopción de enfoques pedagógicos activos que fomenten el pensamiento crítico y la creatividad.	Educación básica y media	200	Incluir módulos prácticos para la implementación inmediata en el aula.



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



@AlcaldiaGiron

Dirección: Carrera 25 No. 30 - 32, Parque Principal, San Juan de Girón - Santander
Horario de Atención: Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 12:00m y de 02:00 p.m. a 06:00p.m.
PBX: (+57) 607 7 646 30 30 / Línea Fax: (+57) 607 7 646 68 61



GIRÓN

Monumento Nacional

2026	Estrategias Pedagógicas	Competencias	Diplomado en estrategias de enseñanza basadas en competencias	Fomentar el enfoque por competencias en las prácticas pedagógicas mediante herramientas innovadoras.	Docentes de secundaria y media	250	Certificación avalada por instituciones académicas reconocidas.
2026	Convivencia Escolar	Manejo de conflictos	Formación en el manejo de conflictos y convivencia escolar	Dotar a los docentes de estrategias efectivas para abordar dinámicas complejas en el entorno escolar.	Todos los niveles educativos	300	Incorporar módulos especializados en mediación y justicia restaurativa.
2026	TIC	Recursos digitales	Curso en creación y gestión de recursos digitales	Capacitar en el diseño y utilización de contenidos digitales adaptados al aprendizaje individualizado.	Instituciones urbanas y rurales	220	Asegurar el acceso a plataformas digitales y asesoramiento técnico durante la formación.
2026	Inclusión	Diversidad de género	Taller en educación con perspectiva de género	Sensibilizar sobre la equidad de género y su integración en la práctica educativa cotidiana.	Todos los niveles educativos	200	Apoyar con material interdisciplinario y dinámicas interactivas.
2026	Evaluación Educativa	Impacto del aprendizaje	Taller en evaluación de impacto	Enseñar estrategias para medir la efectividad de las prácticas pedagógicas a largo plazo.	Educación básica y media	180	Utilizar análisis de datos como herramienta central en el proceso evaluativo.
2027	Investigación Educativa	Innovación	Talleres de investigación aplicada en educación	Promover la generación de conocimiento mediante proyectos colaborativos de	Instituciones piloto del municipio	150	Crear espacios para la publicación y difusión de los resultados en redes académicas.



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiagiron



@AlcaldiaGiron

Dirección: Carrera 25 No. 30 - 32, Parque Principal, San Juan de Girón - Santander
Horario de Atención: Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 12:00m y de 02:00 p.m. a 06:00p.m.
PBX: (+57) 607 7 646 30 30 / Línea Fax: (+57) 607 7 646 68 61



GIRÓN

Monumento Nacional

				investigación pedagógica.			
2027	Sostenibilidad Ambiental	Educación ambiental	Seminarios sobre cambio climático y educación ambiental	Integrar conceptos de sostenibilidad ambiental en el diseño curricular y la práctica educativa.	Educación básica y media	200	Promover la colaboración con expertos en cambio climático y organizaciones ambientalistas.
2027	Inclusión	Educación especial	Formación en atención a estudiantes con discapacidad	Fortalecer competencias en la implementación de estrategias pedagógicas inclusivas para estudiantes con NEE.	Educación básica	180	Vincular expertos en educación especial y realizar seguimiento continuo al impacto de la formación.
2027	Evaluación Educativa	Metodologías	Taller en evaluación formativa y sumativa	Capacitar a los docentes en enfoques integrales de evaluación que potencien el aprendizaje significativo.	Educación media y secundaria	150	Introducir herramientas digitales que faciliten la evaluación continua y personalizada.
2027	TIC	Innovación en entornos virtuales	Seminario sobre enseñanza en entornos inmersivos	Incorporar herramientas avanzadas como realidad aumentada y virtual en las aulas de aprendizaje.	Educación media y superior	160	Alianzas con empresas tecnológicas y expertos en diseño de experiencias inmersivas.



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiagiron



@AlcaldiaGiron

Dirección: Carrera 25 No. 30 - 32, Parque Principal, San Juan de Girón - Santander
Horario de Atención: Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 12:00m y de 02:00 p.m. a 06:00p.m.
PBX: (+57) 607 7 646 30 30 / Línea Fax: (+57) 607 7 646 68 61



GIRÓN

Monumento
Nacional

El plan operativo constituye un marco de referencia que combina profundidad conceptual, rigor metodológico y un entendimiento contextualizado de la formación docente en el municipio de Girón. Este diseño estratégico articula tres ejes fundamentales: innovación, inclusión y sostenibilidad, concebidos no solo para atender las necesidades inmediatas del sistema educativo, sino también para anticiparse a las demandas emergentes de un entorno dinámico y en constante evolución.

El éxito de este plan radica en su capacidad para fomentar una gestión colaborativa que integre la participación de actores clave, como docentes, autoridades educativas locales, instituciones académicas de prestigio y organismos internacionales con experiencia en desarrollo educativo. Este modelo de gestión garantiza que las acciones implementadas sean coherentes, sostenibles y orientadas a generar impactos significativos. Además, la colaboración debe estar acompañada de un sistema robusto de monitoreo y evaluación que permita no solo medir resultados, sino también realizar ajustes dinámicos basados en evidencia empírica, asegurando que las estrategias mantengan su pertinencia y efectividad en el tiempo.

En términos de impacto, este plan operativo aspira a transformar la profesionalización docente a través de la promoción de prácticas pedagógicas que sean innovadoras, inclusivas y alineadas con los principios de sostenibilidad. El marco planteado va más allá de la formación técnica, buscando posicionar a los educadores como líderes del cambio social y educativo en sus comunidades. Para lograrlo, se ofrecen herramientas y metodologías que fortalecen tanto las competencias individuales como las capacidades institucionales, creando un ecosistema educativo resiliente y preparado para enfrentar los desafíos del futuro.

En definitiva, este plan no solo prioriza el desarrollo profesional del cuerpo docente, sino que establece las bases para un avance integral en la calidad educativa del municipio, impactando de manera directa en los estudiantes, las comunidades y el sistema educativo en su conjunto.

11. PLAN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN AL PTFCD

El presente plan tiene como objetivo establecer los mecanismos y estrategias para el seguimiento y evaluación efectiva del cumplimiento y aplicación del marco legal que sustenta la formación docente en el Municipio de Girón. Este marco incluye



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



@AlcaldiaGiron



normativas como la Ley General de Educación, la Ley 1620 de 2013, la Ley 1014 de 2006, entre otras disposiciones nacionales y locales.

Actividades

Actividad	Responsable	Periodo de Ejecución	Indicadores de Cumplimiento
Socialización al CTFD para que sea quien haga el seguimiento al PTFCD	Secretaría de Educación	Hasta febrero 2025	CTFD y reuniones iniciales realizadas.
Revisión de PTDF	Comité de Seguimiento	Febrero-Marzo 2025	Informe detallado de análisis documental.
Elaboración de documentación precontractual	Equipo técnico de formación docente	Marzo 2025	Documentación precontractual lista para la convocatoria.
Convocatoria	Secretaría de Educación	Abril 2025	Convocatoria publicada y participantes inscritos.
Contratación	Secretaría de Educación	Mayo 2025	Contratos formalizados con los responsables de formación y evaluación.
Formación de cada actividad	Equipo técnico y formadores	Junio-septiembre 2025 a diciembre 2027	80% de docentes convocados capacitados.
Medición del impacto de cada actividad	Comité de Seguimiento	junio 2025 a diciembre de 2027	Informe de impacto elaborado y compartido.
Propuesta de mejoras y ajustes normativos	Secretaría de Educación y directivos	Noviembre-diciembre 2027	Estrategias de mejora implementadas en el año nuevo PTFCD.

11.1. Recursos

- Humanos:**

- Comité Territorial de Formación Docente compuesto por representantes de la Secretaría de Educación, docentes y expertos del sector educativo.
- Personal técnico para la recolección y análisis de datos del área de Calidad Educativa del SEM.

- Económicos:**

- Presupuesto para visitas de campo, materiales y realización de talleres.

- Tecnológicos:**



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiagiron



@AlcaldiaGiron



GIRÓN

Monumento
Nacional

- Herramientas digitales para el análisis de datos y elaboración de informes.

11.2. Evaluación

- **Reportes periódicos:**

- Generar reportes periódicos para monitorear avances y detectar desviaciones a solicitud del CTFD, órganos de control o despacho.

- **Encuentros de retroalimentación:**

- Organizar talleres y/o encuentros con los actores u operadores involucrados para compartir hallazgos y/o recibir sugerencias de mejora.

- **Ajustes en tiempo real:**

- Realizar modificaciones al plan de seguimiento basado en los resultados obtenidos durante su ejecución.

Este plan de seguimiento y evaluación constituye una herramienta fundamental para garantizar la correcta implementación del marco legal de la formación docente en el municipio de Girón. Al establecer mecanismos claros de monitoreo, análisis y mejora continua, se busca optimizar los procesos de formación docente y, en última instancia, contribuir al fortalecimiento de la calidad educativa.



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



@AlcaldiaGiron



GIRÓN

Monumento
Nacional

12. BIBLIOGRAFÍA

1. República de Colombia: “Constitución Política de Colombia”. 1991.
2. Ministerio de Educación Nacional “Ley 115 de 1994 – Ley General de Educación”.
3. Ministerio de Educación Nacional: “Decreto 1278 de 2002 “Por el cual se expide el estatuto de profesionalización Docente”.
4. Ministerio de Educación Nacional: “Decreto 2277 de 1979”.
5. Construyendo el Plan Territorial de Formación docente, Guía para su elaboración. MEN 2011.
6. ICFES: <http://129.159.121.61/evaluaciones-icfes/resultados/#>
7. Plan Nacional Decenal de Educación 2016-2026, “El Camino hacia la Calidad y la Equidad”. MEN. 2017.
8. Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026. “Colombia potencia mundial de la vida”. DNP 2023.
9. Plan de Desarrollo Territorial “Más campo para el progreso 2023 – 2027”
10. Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible y Misión internacional de sabios para el avance de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación Año 2019.



/AlcaldiaDeGiron



/@Alcaldia-Giron



@alcaldiaGiron



@AlcaldiaGiron

Dirección: Carrera 25 No. 30 - 32, Parque Principal, San Juan de Girón - Santander
Horario de Atención: Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 12:00m y de 02:00 p.m. a 06:00p.m.
PBX: (+57) 607 7 646 30 30 / Línea Fax: (+57) 607 7 646 68 61