



PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE MEDELLÍN

2024-2027

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

SUBSECRETARÍA DE PLANEACIÓN EDUCATIVA

SUBSECRETARÍA DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO EDUCATIVO

MOVA, CENTRO DE INNOVACIÓN DEL MAESTRO

MEDELLÍN



TABLA DE CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN.....	- 1 -
2	METODOLOGÍA	- 8 -
3	ETAPA DE FORMULACIÓN.....	- 13 -
3.1	Necesidades de formación docente para el Distrito de Medellín.....	- 13 -
3.2	Priorización de las necesidades de formación	- 36 -
3.2.1	Capacidades humanas y docentes de innovación	- 41 -
3.2.2	Política nacional y municipal de formación docente.....	- 46 -
3.2.3	Políticas y escenarios internacionales.....	- 48 -
3.2.4	Políticas y escenarios nacionales de formación de docentes.....	- 50 -
3.2.5	Políticas y escenarios locales de formación de docentes	- 56 -
3.3	Objetivos de la formación docente	- 61 -
3.4	Estrategias de la formación docente	- 63 -
3.5	Metas de la formación docente para el cuatrienio.....	- 71 -
3.6	Formulación de indicadores.....	- 73 -
3.7	Oferta de formación docente	- 84 -
3.7.1	Desarrollo de capacidades humanas y docentes de innovación y el cultivo de una mentalidad digital	- 84 -
3.7.2	Competencias socioemocionales.....	- 87 -



Alcaldía de Medellín
 Distrito de
 Ciencia, Tecnología e Innovación

3.7.3	Innovación pedagógica con enfoque en TIC e IA.....	- 90 -
3.7.4	Investigación educativa y escolar.....	- 92 -
3.7.5	Promoción de la inclusión y la equidad.....	- 94 -
3.7.6	Bilingüismo	- 95 -
3.7.7	Gestión Educativa	- 96 -
3.8	Análisis y proyección del Plan Territorial de Formación Docente	- 97 -
4	ETAPA DE EJECUCIÓN	- 98 -
4.1	Diseño de la operativización del PTFD	- 98 -
4.1.1	Objetivos, indicadores y estrategias	- 99 -
4.2	Socialización del PTFD.....	- 101 -
4.2.1	Estrategias para la socialización interna del PTFD	- 101 -
4.2.2	Estrategias para la socialización externa	- 101 -
5	ETAPA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- 103 -
5.1	Evaluación previa del PTFD	- 103 -
5.2	Evaluación continua del PTFD.....	- 105 -
5.3	Evaluación final	- 107 -
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	- 111 -



1 INTRODUCCIÓN

La educación se posiciona como el eje transformador de las sociedades y la base del desarrollo humano sostenible. En un contexto mundial donde los desafíos sociales, económicos, tecnológicos y ambientales demandan respuestas innovadoras, los docentes se convierten en los protagonistas de este cambio. La formación docente, por tanto, no es sólo un tema educativo, sino un pilar fundamental para la construcción de sociedades más justas y equitativas. Este documento presenta el Plan Territorial de Formación Docente (PTFD) del Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, una propuesta que responde tanto a las metas globales de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como a las prioridades locales establecidas en el Plan de Desarrollo Distrital Medellín Te Quiere 2024-2027.

En el marco del Foro Mundial de Educación celebrado en Incheon en 2015, se adoptó el ODS 4, cuyo propósito es garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad para todos. En la Declaración de Incheon se destaca el rol de los docentes como agentes clave en la consecución de esta meta, señalando que deben estar equipados con competencias flexibles y pertinentes para responder a un mundo en constante transformación (UNESCO, 2015).

Desde 2022, la UNESCO ha intensificado sus esfuerzos para abordar los desafíos asociados a la escasez global de docentes. Según datos recientes, se necesitarán 44 millones de maestros



adicionales para cubrir las necesidades educativas mundiales de aquí a 2030 (UNESCO, 2023).

En este sentido, los programas de formación docente deben no sólo aumentar en número, sino también enfocarse en el fortalecimiento de capacidades relacionadas con la tecnología, la sostenibilidad y la ciudadanía global. Por ejemplo, el lanzamiento del Grupo de Alto Nivel sobre la Profesión Docente en 2022, ha representado un avance significativo al reunir expertos internacionales para desarrollar recomendaciones estratégicas que mejoren las condiciones laborales de los docentes y fortalezcan su formación profesional (Internacional de la Educación, 2023).

Las tecnologías digitales son otro factor clave que está redefiniendo el panorama educativo. La UNESCO, en su Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo 2023, subraya que los docentes deben adquirir competencias digitales para integrar herramientas tecnológicas en sus prácticas pedagógicas, promoviendo el aprendizaje en entornos híbridos y digitales. Sin embargo, también se reconocen las disparidades en el acceso y uso de estas tecnologías, especialmente en contextos vulnerables, lo que exige enfoques diferenciados en los programas de formación docente (UNESCO, 2023).

En este contexto, el Acuerdo 048 de 2017, “Por medio del cual se adopta el Plan Educativo Municipal de Medellín, 2016-2027 (PEM) - Hacia una educación integral, humana y sostenible para las apuestas de desarrollo de la ciudad de Medellín”, establece en su objetivo, consignado en el Artículo 3, que se llevarán a cabo procesos de gestión del conocimiento en el



ámbito educativo de la ciudad. Asimismo, en el artículo 5, que desarrolla las líneas estratégicas, específicamente en la Línea 5: Medellín ciudad del conocimiento, se plantea el propósito de transformar a Medellín en una sociedad del conocimiento. Esto implica la implementación de un modelo de gestión del conocimiento enfocado en canalizar nuevos saberes provenientes de los diversos entornos formativos.

En este sentido, el Plan Nacional Decenal de Educación 2016-2026 “Camino hacia la equidad y la calidad”, establece orientaciones y lineamientos para la educación, y alude a desafíos estratégicos para el país entre los cuales el cuarto desafío se refiere a la construcción de una política pública para la formación de educadores, en razón de “garantizar una formación más pertinente a los fines del desarrollo humano individual y colectivo, de la nación y la construcción de paz, teniendo en cuenta los contextos, la diversidad de niveles y modalidades a través de los cuales se realiza el proceso educativo”. Desafío estratégico que debería incluir, entre otros aspectos, los siguientes: avanzar en la definición de las competencias de un educador que deban ser parte de la formación inicial, continua y avanzada para facilitar su desarrollo profesional y la realización de su labor; garantizar una formación para educadores que reconozca las diferencias propias de los niveles educativos y modalidades de formación en los que se desempeñen; asegurar que todo programa para formación de educadores se base e incluya un enfoque pluralista, diferencial y pertinente al contexto social, económico, ambiental y cultural de desempeño del educador; promover la formación docente a través de procesos de



acompañamiento situado a su práctica pedagógica (2017, p. 44-45).

En el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, se establece la línea de “Seguridad Humana y Justicia Social” y el Catalizador “Superación de privaciones como fundamento de la dignidad humana y condiciones básicas para el bienestar”, en su componente “Educación de calidad para reducir la desigualdad”, se declara la “Dignificación, formación y desarrollo de la profesión docente para una educación de calidad” (PND 2022-2026, p. 114), que implica fortalecer la formación de docentes y directivos docentes hacia una educación más adaptada a las necesidades del contexto y que incide positivamente en las trayectorias escolares, desde una visión situada de la realidad.

Así mismo, en el Plan de Desarrollo Medellín 2024-2027, “Medellín Te Quiere”, en su Pilar 1. “Bienestar social y económico: Creemos en la educación y en las oportunidades para el bienestar económico”(p.132), y en su componente de “Educación para el progreso social” que busca la prestación del servicio educativo con calidad, pertinencia e innovación; se encuentra el programa “Maestro ciudadano ejemplar”. Este programa tiene como objetivo “Acompañar a docentes y directivos docentes en el fortalecimiento pedagógico y directivo a través de la formación para el desarrollo humano, la innovación educativa, la investigación, la formación situada, el bienestar docente y el desarrollo institucional.”(PDM 2024-2027, p. 152).

Esto resalta el reconocimiento y la valoración de los docentes y directivos docentes como actores importantes en los entornos escolares y como líderes en la configuración de un Distrito orientado hacia el desarrollo de habilidades para la vida. Por lo tanto, se requiere el



fortalecimiento de su participación en comunidades de aprendizaje y de práctica. Esto incluye su integración en redes académicas, investigativas, artísticas y culturales para compartir y generar conocimiento situado. Este enfoque promueve una educación pertinente, adaptable e inclusiva, al mismo tiempo que se centra en el desarrollo integral y la mejora de la calidad de vida tanto de los docentes como de los directivos docentes.

Al respecto de la especialización y formación docente, el Acuerdo Municipal N°. 019 de septiembre de 2015, establece la política pública de formación de maestros y maestras articulada con Mova, Centro de Innovación del Maestro. Allí se tiene como objetivo generar procesos de formación para fortalecer las dimensiones del ser, el saber y el crear de los maestros y maestras de la ciudad de Medellín en relación con sus capacidades reflexivas, críticas y creativas” (2015, p.4). Mova, Centro de Innovación del Maestro es un escenario institucional que propicia, promueve e integra las dimensiones del ser, el saber, el hacer, el relacionarse, el reconocerse, el aprender, el sentir y el crear de los maestros y, a su vez, posibilita experiencias personales y profesionales encaminadas a la generación de prácticas educativas diversas y contextualizadas.

Estas dimensiones se traducen en principios orientadores que se encuentran presentes en sus discursos y prácticas pedagógicas, a saber: (1) Ser para dialogar, el cual propende por la cualificación, dignificación y posicionamiento de los maestros en tanto seres portadores de humanidad y de excelencia en las relaciones consigo mismos y los Otros; (2) saber para crear, en la medida que los maestros asumen unos saberes, disciplinas y conocimientos necesarios en las



sociedades contemporáneas que les permiten adelantar prácticas y experiencias relevantes allí donde asumen su rol profesional y laboral; (3) crear para innovar, en tanto las creaciones, las prácticas educativas pedagógicas que los identifican, tiene en cuenta una transformación cualitativa, parte de los contextos donde para vivir juntos, lo cual conlleva a que los maestros asuman la diferencia, la alteridad, como un proyecto fundamental del mundo de la vida escolar y social que permitirá la exigencia ética-política de vivir juntos, pero iguales y diferentes. La educación en Mova viene contribuyendo a ello y sus experiencias formativas y procesos de investigación se ven determinados por tales exigencias, por estos cuatro principios fundamentales de la educación en este siglo XXI.

También se proponen las líneas de formación de maestros, las cuales son: Desarrollo humano, Reflexión Metodológica, Formación Situada e Investigación Educativa. Estas líneas han dado lugar a diversas habilidades y capacidades necesarias para enfrentar los nuevos desafíos de las sociedades contemporáneas. Estas líneas, se convierten en la orientación de las prácticas educativas y pedagógicas en el Distrito.

De ahí, que el Plan Territorial de Formación Docente (PTFD), no solo busca responder a las necesidades locales, sino que también se alinea con las tendencias globales, promoviendo prácticas pedagógicas inclusivas y transformadoras. Esto incluye la incorporación de las TIC en las aulas, la promoción de metodologías activas de enseñanza y el fortalecimiento del bienestar docente a través de estrategias de promoción de la salud mental. Estas acciones se fundamentan en la política pública de formación de maestros establecida en el Acuerdo 019 de 2015, que reconoce la educación como un proceso integral que sucede tanto dentro como fuera del aula.



El enfoque integral del PTFD incluye no sólo la cualificación técnica de los docentes y directivos docentes, sino también su fortalecimiento como líderes comunitarios capaces de influir positivamente en su entorno. La promoción de capacidades humanas como el pensamiento crítico, la resolución de problemas, la innovación y la creatividad, se posicionan como elementos esenciales para preparar a las comunidades educativas para los retos del siglo XXI.

El Plan Territorial de Formación Docente del Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, es una respuesta articulada a los desafíos globales y locales en el ámbito educativo. Su enfoque integral, que combina la formación específica, el bienestar docente y la innovación pedagógica, busca no solo garantizar la calidad de la educación, sino también fortalecer el papel de los docentes como ciudadanos ejemplares y agentes de cambio. En un mundo marcado por la transformación constante, este plan se configura como una herramienta clave para construir una sociedad más equitativa, sostenible y preparada para enfrentar los retos del futuro y hacer de Medellín una ciudad educadora e inteligente, que honre su denominación de Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación.



2 METODOLOGÍA

El Plan Territorial de Formación Docente (PTFD) es un instrumento de gestión educativa que diseña e implementa las estrategias de formación docente, integrando las iniciativas del Distrito para formar a sus docentes y directivos docentes, con el fin de avanzar en el mejoramiento y la cualificación de los procesos educativos. Para identificar las prioridades de desarrollo profesional y personal de los docentes, las demandas de los contextos y realidades que vive la escuela, el PTFD parte de la reflexión de los propios docentes sobre sus prácticas pedagógicas y la incidencia que estas tienen en el mejoramiento de la calidad educativa, recogiendo diversos instrumentos metodológicos y escenarios de participación.

En tal sentido, el PTFD 2024-2027, se estableció como una apuesta participativa y vinculante, llevada a cabo a través de un proceso de planeación integral para reconocer las diferencias, necesidades y prioridades formativas de los docentes de todas las comunas y corregimientos del Distrito. Para tal fin, se diseñaron e implementaron distintas estrategias de recolección de información, que a su vez sirvieron de escenarios de participación e incidencia docente, coherentes con la construcción de una propuesta del Distrito, que educa en relación con el docente como pilar de transformación de los contextos escolares, en el marco de ambientes inspiradores.

Para la construcción y formulación del PTFD se adelantaron distintas etapas, se utilizaron diversos instrumentos de recolección de información y se sistematizaron datos para hacer



diagnósticos que favorecieron el ejercicio de planeación. A continuación, se presentará, de manera breve, cada una de dichas etapas.

El PTFD partió de un ejercicio bibliográfico que permitió la construcción de un estado de la cuestión, teniendo como referentes los planes anteriores de formación docente del municipio, en particular el PTFD 2020-2023, y las apuestas teóricas y conceptuales que orientan las necesidades formativas asociadas a la labor docente. Dicho ejercicio posibilitó la reconstrucción de líneas temáticas, estratégicas y programáticas de la formación docente en Medellín y la identificación de necesidades de formación, recopiladas, a través de categorías, en matrices analíticas. Dichas matrices fueron nutridas por referentes teóricos y conceptuales en torno al rol de los docentes. Con dicha información, se categorizaron los principales ejes temáticos en torno a los cuales se debe focalizar la labor docente, destacando las capacidades, habilidades individuales y personales del docente como un elemento determinante en su desempeño en el aula.

Dicha información fue triangulada con los ejercicios de planeación nacional, departamental y distrital vigentes, al igual que con los ejercicios estratégicos y sectoriales que determinan el rol docente en nuestro país, tales como el Plan de Desarrollo de Colombia 2022-2026, y los planes de desarrollo de Antioquia y de Medellín con vigencia 2024-2027; además, se avanzó en la revisión del Plan Educativo Municipal, un instrumento de planeación con una vigencia de 10 años, en el cual se establecen las apuestas educativas del Distrito y se señala cuáles deben ser los aportes de los docentes en la educación de Medellín.

La etapa de revisión bibliográfica y reconstrucción de los antecedentes teóricos e institucionales posibilitaron tener una visión actualizada de las apuestas conceptuales y los



ejercicios de planeación pública que inciden en los procesos de formación docente. Con dicha información se construyó una primera versión de las categorías analíticas y los instrumentos de recolección de información.

En la segunda etapa se construyeron e implementaron las distintas herramientas de recolección de datos, diseñadas para propiciar la interacción y participación directa de los docentes y otros actores claves del Distrito y que arrojaron información descriptiva y analítica frente a las necesidades actuales y las preferencias temáticas de los maestros.

Una de las principales herramientas de recolección de datos fue la entrevista semiestructurada aplicada a actores relevantes del sector educativo que, desde una visión estratégica, aportaron elementos para comprender el rol de los docentes en el proceso educativo y sus principales demandas formativas. Dichas entrevistas indagaron sobre percepciones, experiencias y aprendizajes frente al proceso de formación docente y la incidencia de este en el mejoramiento de la calidad educativa de Medellín.

Otro instrumento metodológico utilizado fue una encuesta diagnóstica, realizada por el Observatorio para la Calidad Educativa de Medellín (OCEM), a los docentes y directivos docentes del Distrito, en la cual se indagó sobre el acceso y la pertinencia de la oferta docente en Medellín. Con una participación de 2232 docentes y directivos docentes, equivale a una tasa de respuesta del orden del 20.2 % frente a la totalidad de educadores del Distrito, este instrumento marcó un hito en participación. Este instrumento denominado “*Encuesta de caracterización docente*”, fue implementado en el Distrito de Medellín entre los meses de octubre y noviembre



del 2024, en el marco de los foros territoriales. Esta encuesta estaba constituida por 3 módulos:

El primero, de identificación personal, indagaba por características personales como edad, género y área académica. El segundo módulo, indagaba por las necesidades de formación y las temáticas que cada uno de los encuestados quería potencializar. Dicho ejercicio permitió construir un diagnóstico y una priorización de temas. En el tercer módulo, se plantearon unas líneas de formación y se les preguntó a los docentes por su disponibilidad e interés por participar en ellas. Esta información posibilitó identificar el interés y la pertinencia que para los encuestados tenían las categorías y temáticas establecidas en las etapas anteriores y la forma en que se deben potenciar dentro de la oferta de la Secretaría de Educación.

También se tuvo en cuenta, el mapeo de experiencias significativas, el cual es una apuesta de análisis y rastreo documental sobre las experiencias postuladas por docentes y directivos docentes, a diferentes iniciativas de divulgación y transferencia, como el programa de reconocimiento a la calidad educativa, Ser Mejor, siendo actualmente la base para el registro de información. El mapeo de experiencias, hace parte de la estrategia metodologías de ciudad, que busca identificar características y situaciones de las dimensiones contextuales de la ciudad de Medellín, que puedan funcionar como elementos potenciadores de las metodologías diseñadas y empleadas por los maestros dentro y fuera de la escuela (Mova, Parque Explora, 2015).

Articulado a los procesos de gestión de la Secretaría de Educación del Distrito de Medellín, se tuvo en cuenta para la identificación de necesidades, el proceso de autoevaluación institucional que se lleva cabo con la Herramienta Integrada. Se utilizó el informe de los



descriptores priorizados para cada gestión escolar por cada establecimiento educativo en el año 2023, es decir, los ítems donde se tiene más debilidad o se eligen para fortalecer, esto como resultado de la aplicación del plan de mejoramiento.

De igual forma, se realizó un encuentro con el Comité Territorial de Formación Docente, en el que participaron distintos representantes de organizaciones docentes, escuelas normales y universidades del Distrito, con programas de licenciatura en educación. Allí se presentó, discutió y aprobó la ruta metodológica elegida, las categorías establecidas y los alcances del proceso, así como algunos de los principales hallazgos, validando el documento final.

En una última etapa del proceso de construcción del PTFD se recopiló, articuló y consolidó el documento final. Dicho ejercicio, estuvo a cargo del equipo de Mova, Centro de Innovación del Maestro, de la Secretaría de Educación del Distrito de Medellín. Para dicho proceso se partió de la sistematización y análisis de las distintas fuentes de información, incluyendo las categorías de las entrevistas y la encuesta anteriormente mencionada, así como de información proporcionada por investigaciones académicas, información proporcionada por Talento Humano de la Secretaría de Educación de Medellín, y las autoevaluaciones de las instituciones educativas; lo que permitió construir un PTFD basado en un diagnóstico holístico de necesidades de formación docente para avanzar en la implementación de una oferta capaz de potenciar las habilidades y capacidades de los docentes y directivos docentes del Distrito de Medellín, que mejoren las condiciones para ejercer su labor y una formación pertinente en todos los establecimientos educativos del Distrito de Medellín.



3 ETAPA DE FORMULACIÓN

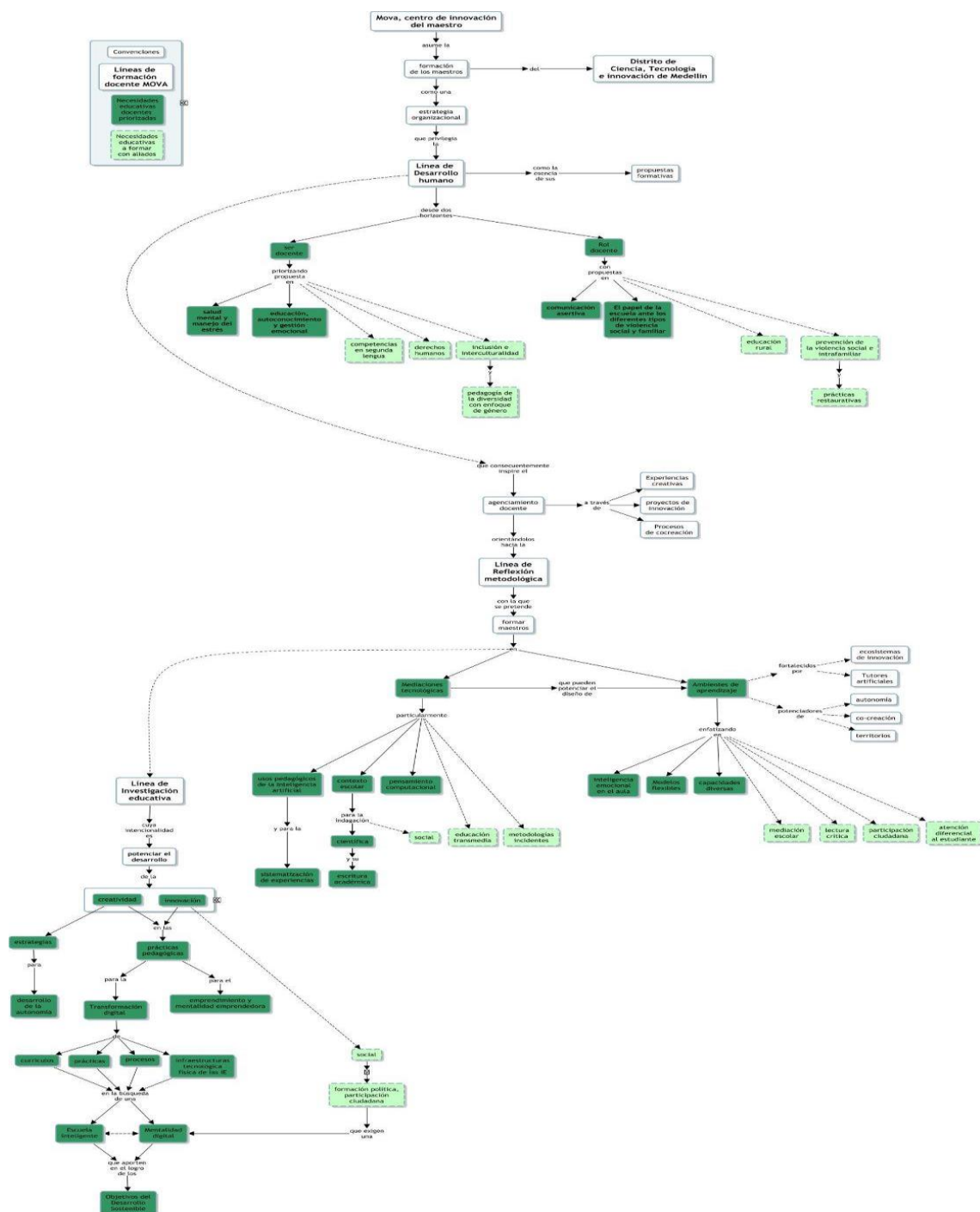
3.1 Necesidades de formación docente para el Distrito de Medellín

Tras la aplicación de las encuestas con las que se indagó a una muestra representativa de maestros (2232) del Distrito de Medellín acerca de sus necesidades formativas, se identificaron varios campos temáticos acerca de los cuales Mova, Centro de Innovación del Maestro, ha venido implementando procesos formativos categorizados en sus cuatro líneas de formación: Desarrollo humano, formación situada, reflexión metodológica, investigación educativa. Tal cual se representa en el siguiente gráfico:

Gráfica 1. Procesos formativos categorizados en sus cuatro líneas de formación.



Ilustración 1 Procesos formativos categorizados en sus cuatro líneas de formación.





Previo al análisis general de los datos generados con la encuesta, es de resaltar que, de los 2232 maestros encuestados, 1750, quienes representan el 49 % de los maestros encuestados, manifestaron su necesidad de formarse en “innovación en las prácticas pedagógicas”, siendo esta la que podría denominarse la necesidad formativa más acuciante para el Distrito. Cabe decir que dicha temática es, por razones lógicas, esencial en el proceso de transición de ciudad a Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación, por lo cual se resalta como una de las apuestas bandera de los procesos de transformación digital del Distrito, a los que Mova aporta como estandarte de su estrategia formativa.

a. Categorías y subcategorías:

Para este análisis, se han identificado las siguientes categorías y subcategorías, organizadas según la prioridad expresada por los docentes a través de sus respuestas:

➤ **Creatividad e innovación en la práctica docente:**

✓ **Innovación en las prácticas pedagógicas (49 %):** esta subcategoría, con la mayor cantidad de votos, refleja la necesidad de los docentes de adquirir nuevas estrategias, metodologías y herramientas para innovar en sus prácticas de enseñanza. Esto puede incluir el diseño de experiencias de aprendizaje más activas, el uso de tecnologías emergentes, la implementación de pedagogías innovadoras como el aprendizaje basado en proyectos, el aprendizaje colaborativo y en general métodos propios del pensamiento de diseño (design thinking).



✓ Estrategias para el desarrollo de la autonomía (22 %): esta subcategoría destaca la importancia de formar a los docentes en estrategias que fomenten la autonomía de los estudiantes en sus procesos de aprendizaje. Esto implica desarrollar habilidades como la autogestión, el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la toma de decisiones.

➤ Investigación:

✓ Transformación curricular basada en el contexto de una escuela inteligente (29 %): esta subcategoría evidencia el interés de los docentes por comprender cómo transformar el currículo para adaptarlo a las necesidades del siglo XXI y a los entornos de aprendizaje inteligentes. Esto implica integrar las tecnologías digitales de manera significativa en los procesos de enseñanza y de aprendizaje creativo y desarrollar competencias digitales en los estudiantes.

✓ Investigación escolar (25 %): esta subcategoría refleja la necesidad de fortalecer las capacidades de los docentes para llevar a cabo investigaciones en el contexto escolar. Esto puede incluir la formulación de preguntas de investigación, la recolección y análisis de datos, la elaboración de informes para la difusión de resultados y el sometimiento de dichos constructos conceptuales producto de la investigación escolar, a su aplicación práctica para la solución de problemas o la satisfacción de necesidades mediante propuestas potencialmente innovadoras.

✓ Sistematización de experiencias (20 %): esta subcategoría señala la importancia de que los docentes puedan documentar, analizar y compartir sus experiencias pedagógicas de forma



sistemática. Esto permite la reflexión sobre la práctica docente, la generación de conocimiento pedagógico y la mejora continua de los procesos educativos.

➤ Mediación tecnológica:

✓ Usos pedagógicos de la Inteligencia Artificial (40 %): esta subcategoría, con el mayor porcentaje en esta categoría, muestra el interés de los docentes por aprender a utilizar la inteligencia artificial como herramienta para mejorar sus prácticas pedagógicas. Esto puede incluir el uso de plataformas de aprendizaje adaptativo, herramientas de análisis de datos, sistemas de tutoría inteligente y recursos educativos basados en IA.

✓ La escuela como lugar de indagación social y científica (25 %): esta subcategoría resalta la necesidad de transformar la escuela en un espacio donde se promueva la investigación, la exploración y el pensamiento científico. Esto implica formar a los docentes en metodologías de indagación, en el uso de herramientas digitales para la investigación y en la creación de ambientes de aprendizaje que estimulen la curiosidad y la creatividad.

✓ Educación transmedia (16 %): esta subcategoría indica el interés de los docentes por explorar las posibilidades de la narrativa transmedia para enriquecer las experiencias de aprendizaje. Esto implica el uso de múltiples medios y plataformas para contar historias, crear contenidos interactivos y fomentar la participación de los estudiantes. Con porcentajes mejores del 10% aparecieron temáticas como métodos incidentes y educación transmedia.

➤ Ser del docente:



✓ Salud mental y manejo del estrés (Mayor porcentaje con 1208 votos): esta subcategoría evidencia la necesidad de brindar a los docentes herramientas para cuidar su salud mental y gestionar el estrés en el contexto laboral. Esto puede incluir técnicas de relajación, estrategias de afrontamiento, programas de mindfulness y espacios de apoyo emocional.

✓ Educación emocional (Segundo porcentaje con 1174 votos): esta subcategoría refleja la importancia de desarrollar las competencias emocionales de los docentes para que puedan gestionar sus propias emociones, comprender las emociones de sus estudiantes y crear un clima de aula positivo.

Otras subcategorías relevantes en esta categoría son: *competencias en segunda lengua, enfoques de inclusión e interculturalidad, autoconocimiento y autogestión emocional y derechos humanos en la escuela*; no obstante, el interés por estas temáticas no obtuvo más de 1000 votos.

➤ Rol docente:

✓ Comunicación asertiva (33 %): esta subcategoría destaca la importancia de que los docentes desarrollen habilidades de comunicación asertiva para relacionarse de manera efectiva con estudiantes, familias y colegas. Esto implica expresar ideas y emociones de forma clara, respetuosa y empática.

✓ El papel de la escuela ante los diferentes tipos de violencia social y familiar (26 %): esta subcategoría refleja la necesidad de formar a los maestros del Distrito para que puedan identificar, prevenir y abordar situaciones de violencia en el contexto escolar. Esto



implica conocer los protocolos de actuación, brindar apoyo a las víctimas y trabajar en la construcción de una cultura de paz.

Otras subcategorías importantes en esta categoría son: *prácticas restaurativas, pedagogía de la diversidad con enfoque de género y educación rural*, que tampoco obtuvieron votaciones significativas

➤ Ambientes de aprendizaje autónomo y colaborativo:

✓ Inteligencia emocional y su aplicación en el aula (Mayor porcentaje con 1399 votos): esta subcategoría resalta la importancia de crear ambientes de aprendizaje que promuevan el desarrollo de la inteligencia emocional en los estudiantes. Esto implica formar a los docentes en estrategias para regular las emociones, fomentar la empatía y promover la resolución pacífica de conflictos.

✓ Modelos flexibles (Segundo porcentaje con 935 votos): esta subcategoría señala la necesidad de implementar modelos de aprendizaje más flexibles que se adapten a las necesidades y ritmos de aprendizaje de los estudiantes. Esto puede incluir el aprendizaje combinado, el aprendizaje personalizado y el uso de tecnologías para flexibilizar el tiempo y el espacio de aprendizaje.

Otras subcategorías relevantes en esta categoría son: *lectura crítica: discursiva y dialéctica, capacidades diversas, atención diferencial de estudiantes y mecanismos de participación ciudadana*.



- **Tendencias de investigación del Reconocimiento Ser Mejor 2023 por núcleos educativos y establecimientos educativos.**

El propósito de este apartado está en identificar las tendencias temáticas de prácticas en el aula que se evidencian en los diferentes núcleos educativos del Distrito de Medellín, con base en la información registrada en las fichas de las postulaciones, al programa de reconocimiento a la calidad educativa, Ser Mejor 2023.

La matriz presentada da cuenta de la clasificación propuesta con los próximos y anteriores registros de experiencias en el mapeo; por un lado, el diagnóstico institucional evidencia las problemáticas generales en torno a los contextos institucionales y sectoriales por comunas/núcleos educativos, y la identificación de tendencias temáticas responde a lo priorizado o que podría tomar mayor relevancia en cada experiencia significativa presentada a nivel de núcleo, en asuntos de prácticas pedagógicas aplicadas.

A continuación, en la Tabla 1. se presenta la síntesis del mapeo, haciendo referencia a Diagnóstico Institucional, Temáticas Investigativas y Tendencia Temática.



Tabla 1 *Diagnóstico Institucional, Temáticas Investigativas y Tendencia Temática.*

Sector del Distrito	Comuna	Diagnóstico Institucional	Temáticas Investigativas	Tendencia Temática
Popular	1	Apuesta por fortalecer la comunicación y articulación de áreas para responder a necesidades de la 4RI.	Comunicación, lectura, STEM.	Habilidades comunicativas y STEM.
Santa Cruz	2	Promueve el arte, gratitud, y desarrollo físico y emocional como estandarte educativo.	Arte significativo, habilidades personales.	Arte, gratitud, desarrollo integral.
Manrique	3	Propuestas para impactar social y práctico en jóvenes y madres jóvenes.	Educación inclusiva, memoria histórica.	Inclusión, colaboración social.
Aranjuez	4	Convivencia diversa, desafíos con la drogadicción, falta de apoyo familiar, y manejo de residuos.	Inclusión, convivencia, salud mental.	Inclusión y sostenibilidad.
Castilla	5	Articulación transversal para bienestar integral y competencias ciudadanas.	Articulación transversal, competencias ciudadanas.	Bienestar integral y competencias ciudadanas.
Robledo	7	Necesidad de recursos, motivación, y gestión familiar ante deserción y repitencia.	Narrativas escolares, videojuegos educativos.	Escritura, lectura, inclusión tecnológica.
Villa Hermosa	8	Experiencias significativas para problemáticas post pandemia: salud mental y escritura.	Educación emocional, ambiental, paz.	Paz, medio ambiente, salud mental.
Buenos Aires	9	Potencialización de capacidades en arte, tecnología, matemáticas, etc.	Transformación del ser, subjetividades artísticas.	Arte, matemáticas, tecnología.
La Candelaria	10	Gestión de emociones y competencias de lectura y escritura post pandemia.	Educación emocional, lectura, inclusión.	Lectura, escritura, inclusión.
Laureles Estadio	11	Desarrollo de competencias socio-emocionales tras COVID-19.	Educación emocional.	Socioemocional.
La América	12	Impulso a emprendimiento, salud mental y cognición postpandemia.	Emprendimiento, salud mental, cognición.	Salud mental, emprendimiento.



San Javier	13	Cambio social con arte y tecnología como metodologías clave.	Arte, literatura, tecnología.	Cultura y expresión artística.
El Poblado	14	Necesidad de fortalecer liderazgo y competencias comunicativas.	Liderazgo, comunicación.	Liderazgo y comunicación.
Guayabal	15	Habilidades comunicativas críticas y oratoria con apoyo tecnológico.	Oratoria crítica.	Oratoria y habilidades críticas.
Belén	16	Diversidad y aprendizaje basado en proyectos integrales.	Aprendizaje basado en proyectos, diversidad.	Proyectos integrales y diversidad.
San Cristóbal	60	Zona de transición rural-urbana con enfoques socioemocionales y ambientales.	Competencias socioemocionales.	Competencias socioemocionales y ambientales.
San Antonio de Prado	80	Diversidad educativa con enfoque interdisciplinar y primera infancia.	Investigación escolar, competencias tecnológicas.	Interdisciplinariedad y sostenibilidad.
Santa Elena	90	Interés académico por naturaleza con desafíos en recursos y aprendizajes.	Habilidades socioemocionales.	Relación académica con la naturaleza.

Fuente: Elaboración Propia, derivada del mapeo de experiencia

Lo anterior, evidencia una diversidad de dinámicas y enfoques pedagógicos adaptados a las necesidades específicas de cada sector del Distrito de Medellín. Estas iniciativas reflejan el compromiso institucional con el desarrollo integral de los estudiantes, abordando problemáticas locales y tendencias globales.

En los sectores como Popular y Santa Cruz, destaca la apuesta por fortalecer habilidades comunicativas y articular áreas del conocimiento con los retos de la cuarta revolución industrial.

Aquí se observa un enfoque en STEM y el arte como mediadores del aprendizaje, promoviendo competencias que vinculan lo tecnológico y lo humano. En contraste, con Manrique



y Aranjuez, que priorizan la inclusión educativa y la convivencia, respondiendo a desafíos como la diversidad y problemáticas sociales relacionadas con la drogadicción y falta de apoyo familiar.

Los sectores de Castilla y Robledo, subrayan la importancia de la transversalidad en el aprendizaje y el bienestar integral. En Castilla, la articulación de competencias ciudadanas con expresiones artísticas y tecnológicas resulta clave, mientras que Robledo resalta narrativas escolares y el uso de herramientas tecnológicas como videojuegos educativos para mejorar el rendimiento académico. Por su parte, los sectores de Villa Hermosa y Buenos Aires, evidencian una preocupación por la salud mental post pandemia, trabajando temas de educación emocional, inclusión y desarrollo de capacidades cognitivas.

En los corregimientos de San Antonio de Prado y Santa Elena, destacan sus enfoques interdisciplinarios y su relación con el entorno natural. En San Antonio de Prado, se promueven competencias tecnológicas y ambientales, mientras que Santa Elena busca integrar el aprendizaje con la naturaleza, a pesar de las limitaciones en recursos.

La tendencia temática se centra en la inclusión, el desarrollo socioemocional, la articulación de áreas del conocimiento y la promoción de competencias adaptadas al contexto actual. Estas iniciativas reflejan un esfuerzo colectivo por responder a las realidades locales, empoderar a las comunidades y preparar a los estudiantes para los desafíos de un mundo en constante transformación, priorizando tanto el bienestar individual como el colectivo.



- **Identificación de necesidades de formación en la Encuesta de Opinión en Educación EOE 2024.**

Tomado de: Encuesta de Opinión en Educación EOE, realizada a docentes y docentes directivos del sector público.

La Fundación Empresarios por la Educación, en alianza con INVAMER y con el apoyo de la Fundación SURA, Jacobs Foundation y Fundación Grupo Bancolombia, presentan los resultados de la medición de la Encuesta de Opinión en Educación realizado en el segundo semestre de 2024, dirigida a Docentes y Docentes Directivos del sector público.

Para la construcción del Plan Territorial de Formación Docente, tomamos como insumo la Encuesta de Opinión en Educación EOE, realizada a docentes y directivos docentes del sector público en Colombia, toda la información que arroja esta Encuesta es un insumo importante para este proceso del PTFD, tuvimos en cuenta algunos aspectos que pueden ser relevantes en este proceso de construcción:

Los maestros y directivos docentes consideran de gran importancia no solo para sus procesos personales, sino para los procesos de acompañamiento a los estudiantes y su proceso formativo manejo de emociones, por eso lo tienen como el ítem de mayor relevancia al preguntarles por tipos de formación que considera más valiosa para su desarrollo profesional, seguido por los doctorados, las maestrías en investigación y los cursos de formación continua.

Al indagar sobre la permanencia escolar de los y las estudiantes, para los docentes y directivos docentes se hace indispensable el acompañamiento socioemocional, el acompañamiento focalizado para quienes están en riesgo de desertar y el trabajo colaborativo con



las familias y la sociedad, para lo que se hace indispensable tener procesos de formación, que les ayude en todo el tema socioemocional y de contención para poder disminuir cada vez más la deserción escolar, entregando en estos procesos estrategias y herramientas de prevención para el trabajo con los y las estudiantes, pero también de contención al tener situaciones que pongan en riesgo la permanencia escolar.

- **Resultados del Proceso de Autoevaluación Institucional 2023: prioridades formativas**

El proceso de autoevaluación institucional llevado a cabo en 2023, permitió identificar las necesidades más apremiantes en las diferentes dimensiones de la gestión escolar. Este ejercicio, realizado mediante la Herramienta Integrada de Autoevaluación, implicó la participación activa de las 228 instituciones educativas oficiales, quienes priorizaron descriptores clave para orientar sus planes de mejoramiento institucional.

Los resultados obtenidos destacan áreas específicas de debilidad o aquellas que las instituciones han decidido fortalecer. En la Gestión Directiva-Administrativa, el descriptor más priorizado, con un 44% de las instituciones, fue el relacionado con la adopción del Proyecto Educativo Institucional (PEI) con enfoque en educación inclusiva. Esto refleja un esfuerzo colectivo por alinear las estrategias institucionales con los principios de equidad e inclusión.

Le siguen la promoción de buenas prácticas pedagógicas (28 %) y la optimización de recursos educativos (22 %), evidenciando la necesidad de mejorar la gestión estratégica y



operativa en los entornos escolares.

En cuanto a la Gestión Académico-Pedagógica, los resultados destacan el ajuste sistemático del plan de estudios como la prioridad principal (44 %). Esto subraya la urgencia de adaptar los currículos para responder a las necesidades cambiantes del contexto educativo. Además, la promoción de investigaciones escolares (41 %) y la cualificación docente mediante jornadas de capacitación (22 %) fueron identificadas como áreas clave para potenciar la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Por último, en la Gestión de la Comunidad, más de la mitad de las instituciones (53 %) priorizaron el fortalecimiento de los vínculos entre la familia y la escuela, reflejando la importancia de consolidar la corresponsabilidad educativa. Otras áreas destacadas incluyen el seguimiento a egresados (41 %) y la planificación para la gestión del riesgo (22 %), aspectos fundamentales para garantizar la continuidad y sostenibilidad de las prácticas educativas.

Estos resultados constituyen una base sólida para diseñar experiencias formativas diferenciadas que respondan a las necesidades específicas de cada institución. Así, el Plan Territorial de Formación Docente, promoverá una transformación educativa que fomente liderazgos pedagógicos, el fortalecimiento de competencias docentes y directivas, y la consolidación de comunidades escolares inclusivas y resilientes. Este esfuerzo conjunto contribuye a garantizar una educación de calidad en el Distrito de Medellín.

A continuación, se presentan los resultados del proceso de autoevaluación institucional por cada gestión:



- **Gestión directiva administrativa**

Respondieron 228 instituciones. El 44 % de las instituciones, que corresponden a 101, priorizaron el descriptor 1: “PEI documentado y adoptado con enfoque educación inclusiva”. El 28 % de las instituciones, que corresponden a 64, priorizaron el descriptor 8: “Promoción y consolidación de buenas prácticas y experiencias significativas”. El 22 % de las instituciones, que corresponden a 51, priorizaron el descriptor 11: “Distribución, optimización y evaluación de recursos presupuestales, físicos y didácticos”.

En la siguiente tabla, se muestran los resultados en los cuales el resto de las instituciones priorizan en menor cantidad otros descriptores.

Tabla 2 *Instituciones que priorizan otros descriptores.*

# del descriptor	Descriptor	Número de EE que priorizan el descriptor	Porcentaje
1	PEI documentado y adoptado con enfoque educación inclusiva	101	44%
8	Promoción y consolidación de buenas prácticas y experiencias significativas	64	28%
11	Distribución, optimización y evaluación de recursos presupuestales, físicos y didácticos	51	22%
9	Inducción y reintroducción a maestros, directivos y administrativos	48	21%
2	Caracterización de los estudiantes/Análisis y seguimiento indicadores/Plan de mejoramiento	42	18%
7	Adopción y funcionamiento medios de información y comunicación	32	14%
4	Identificación, prevención, mediación y seguimiento a situaciones de conflicto	26	11%
10	Participación de directivos y maestros en ofertas formativas	16	7%



6	Liderazgo distributivo como competencia transformadora entre la comunidad educativa	15	7%
3	Convivencia, ejercicio de deberes y derechos desde políticas de educación inclusiva	14	6%
5	Funcionamiento sistemático y efectivo de consejos y órganos de participación institucional	11	5%

- **Gestión Académico – Pedagógica**

Respondieron 228 instituciones. El 44 % de las instituciones, que corresponden a 100, priorizaron el descriptor 12: “Ajuste sistemático y pertinente del Plan de estudios”. El 41 % de las instituciones, que corresponden a 94, priorizaron el descriptor 25: “Promoción y realización de investigaciones escolares”. El 22 % de las instituciones, que corresponden a 50, priorizaron el descriptor 24: “Jornadas y estrategias para cualificación del personal docente dentro de la Institución”.

En la siguiente Tabla, se muestran los resultados en los cuales, el resto de las instituciones priorizan en menor cantidad otros descriptores.

Tabla 3 *Instituciones que priorizan otros descriptores #2.*

# del descriptor	Descriptor	Número de EE que priorizan el descriptor	Porcentaje
12	Ajuste sistemático y pertinente del Plan de estudios	100	44%
25	Promoción y realización de investigaciones escolares	94	41%
24	Jornadas y estrategias para cualificación del personal docente dentro de la Institución	50	22%



14	Prácticas de aula coherentes con el plan estudios que responden a las características y estilos de aprendizaje	39	17%
13	Flexibilización del plan de estudios y transformación de ambientes de aprendizaje	27	12%
16	Articulación pertinente de proyectos pedagógicos/obligatorios y cátedras escolares, con el PEI	18	8%
20	Implementación de propuestas para el mejoramiento de las Competencias Ciudadanas	18	8%
23	Liderazgo distributivo y trabajo colaborativo entre los directivos y maestros	17	7%
15	Actividades o tareas de desarrollo independiente que responden a las características de los estudiantes	16	7%
18	Actualización, consolidación del Sistema Institucional de Evaluación de los Estudiantes	9	4%
21	Fortalecimiento cultura de la diversidad y del ambiente escolar	9	4%
19	Implementación de estrategias que favorezcan el desarrollo de los estudiantes de acuerdo a sus características.	8	4%
17	Asignación académica, cumplimiento de planes de área, de proyectos escolares y del sistema institucional de evaluación	7	3%
22	Fortalecimiento de principios democráticos, respeto por la diversidad y ejercicio responsable de deberes y derechos	7	3%

- **Gestión de la comunidad**

Respondieron 228 instituciones. El 53 % de las instituciones, que corresponden a 121, priorizaron el descriptor 28: “Promoción y consolidación de vínculos familia-escuela”. El 41 % de las instituciones, que corresponden a 93, priorizaron el descriptor 33: “Seguimiento a egresados”. El 22 % de las instituciones, que corresponden a 50, priorizaron el descriptor 34:



“Plan Escolar para la Gestión del Riesgo y Comité de Educación en situación de emergencia”.

En la siguiente Tabla, se muestran los resultados en los cuales el resto de las instituciones priorizan en menor cantidad otros descriptores.

Tabla 4 Instituciones que priorizan otros descriptores #3.

# del descriptor	Descriptor	Número de EE que priorizan el descriptor	Porcentaje
28	Promoción y consolidación de vínculos familia-escuela	121	53%
33	Seguimiento a egresados	93	41%
34	Plan Escolar para la Gestión del Riesgo y Comité de Educación en situación de emergencia	50	22%
32	Inducción y reinducción a padres de familia/acudientes y estudiantes	38	17%
29	Corresponsabilidad institucional, para fortalecimiento de otros	35	15%
30	Consolidación de proyectos formativos, artísticos, culturales y deportivos/Participación activa de la comunidad	32	14%
26	Reconocimiento institucional por liderar cambios que contribuyen al desarrollo social	27	12%
27	Fortalecimiento de alianzas o relaciones para la prestación de servicios complementarios	7	3%
31	Servicio social estudiantil obligatorio coherente con el PEI	7	3%

- Análisis de las características sociodemográficas y educativas de los estudiantes en los cinco corregimientos del Distrito de Medellín**

El análisis de las características sociodemográficas y educativas de los estudiantes en los corregimientos de Altavista, Palmitas, San Antonio de Prado, San Cristóbal y Santa Elena



permite identificar tendencias relevantes que deben ser consideradas en el diseño e implementación del Plan Territorial de Formación Docente. A continuación, se exponen los principales hallazgos, de los datos suministrados por el Observatorio de la Calidad Educativa del Distrito de Medellín (2024), con anexos del SIMAT con corte al 31 de octubre de 2024. Incluye cobertura contratada y oficial y todas las modalidades de atención en términos de matrícula, género, niveles educativos, edades, condiciones de discapacidad, población víctima del conflicto armado y diversidad étnica.

- **Distribución de la matrícula**

En términos de matrícula total, San Antonio de Prado y San Cristóbal concentran la mayor cantidad de estudiantes, con 14.348 y 13.259 respectivamente, lo que representa el 83.6 % del total de los cinco corregimientos. Altavista y Santa Elena presentan una menor matrícula con 2227 y 1527 estudiantes, mientras que Palmitas, con apenas 693 estudiantes, tiene la población escolar más reducida. Esta disparidad resalta la necesidad de enfoques diferenciados para atender las demandas educativas según el volumen poblacional.

- **Composición por género**

El análisis por género muestra una distribución relativamente equilibrada en los corregimientos. En general, los estudiantes masculinos representan un 50.8% del total, mientras que las estudiantes femeninas constituyen el 49.2%. Sin embargo, pequeñas variaciones pueden influir en las estrategias pedagógicas, especialmente en contextos donde el género afecta la



participación educativa.

- **Niveles educativos**

- ✓ Educación primaria y secundaria: estos niveles concentran la mayoría de la matrícula. San Antonio de Prado destaca con 6033 estudiantes en básica primaria y 5004 en secundaria, mientras que San Cristóbal tiene 5603 en primaria y 4496 en secundaria. Esto evidencia la importancia de reforzar los programas educativos en estas etapas críticas para garantizar la continuidad educativa.

- ✓ Educación media: aunque los números son menores, San Antonio de Prado (2200) y San Cristóbal (1845) siguen liderando. Sin embargo, Altavista, Palmitas y Santa Elena presentan una baja representación en este nivel, lo que podría indicar barreras de acceso o deserción escolar.

- ✓ Aceleración: San Cristóbal lidera con 305 estudiantes en programas de aceleración, lo que sugiere desafíos relacionados con el rezago educativo en este corregimiento.

- **Rangos de edad**

El rango de edad predominante es de 7 a 11 años, correspondiente a la básica primaria. San Antonio de Prado (5919) y San Cristóbal (5450) concentran el mayor número de estudiantes en este grupo, seguidos por el rango de 12 a 16 años, relacionado con la básica secundaria. Este patrón refuerza la necesidad de enfocarse en programas que fortalezcan la transición entre niveles educativos y reduzcan la deserción.



- **Discapacidad**

La población estudiantil en situación de discapacidad presenta desafíos importantes:

- ✓ Discapacidad intelectual: es la más prevalente, especialmente en San Antonio de Prado (141) y San Cristóbal (149), lo que requiere intervenciones específicas en términos de formación docente y recursos.
- ✓ Trastorno del espectro autista y discapacidad psicosocial: también destacan en estos corregimientos. Esto enfatiza la importancia de incorporar estrategias inclusivas que permitan un aprendizaje significativo para estos estudiantes.
- ✓ Baja prevalencia de discapacidades sensoriales: como la visual y auditiva, aunque su atención sigue siendo crucial.

- **Víctimas del conflicto armado**

San Cristóbal y San Antonio de Prado concentran la mayor población de estudiantes víctimas del conflicto armado, con 2707 y 1719 respectivamente, lo que equivale al 88.3 % del total registrado en los cinco corregimientos. Estas cifras reflejan la necesidad de desarrollar

competencias docentes que permitan abordar los impactos psicosociales y emocionales en estos estudiantes, promoviendo ambientes escolares resilientes y seguros.

- **Diversidad étnica**

- ✓ La presencia de población étnica es significativa en algunos corregimientos:



Afrodescendientes y negritudes: San Cristóbal (151) y San Antonio de Prado (60) tienen las cifras más altas.

✓ Comunidades indígenas: aunque menos representadas, incluyen etnias como los Emberá Chamí (37) y Emberá Katío (14). La diversidad cultural plantea un reto en términos de pertinencia curricular y respeto por las tradiciones culturales.

✓ Otros grupos minoritarios: Altavista y San Cristóbal registran pequeñas poblaciones de etnias como los Zenú y los Wayuu.

Esto implica para el Plan Territorial de Formación Docente, en relación a la ruralidad, lo siguiente:

1. Atención diferenciada por corregimiento:

✓ la alta matrícula en San Antonio de Prado y San Cristóbal requiere recursos pedagógicos y estrategias de formación docente que respondan a la densidad poblacional y a la diversidad de necesidades.

✓ En corregimientos con baja matrícula, como Palmitas y Santa Elena, es necesario garantizar el acceso equitativo y la permanencia educativa.

2. Inclusión y equidad:

✓ La formación docente debe priorizar estrategias inclusivas, especialmente para estudiantes con discapacidades y víctimas del conflicto armado.

✓ Programas de sensibilización y capacitación en diversidad étnica y cultural son



esenciales para fortalecer la convivencia y el respeto en las aulas.

3. Fortalecimiento de los niveles críticos:

✓ La transición entre primaria, secundaria y media requiere atención especial para prevenir la deserción y mejorar los resultados de aprendizaje.

✓ El rezago educativo en programas de aceleración demanda un enfoque integral que incluye tutorías personalizadas y recursos innovadores.

4. Bienestar psicosocial:

✓ Es indispensable capacitar a los docentes en herramientas de acompañamiento psicosocial para estudiantes víctimas del conflicto y en contextos vulnerables.

5. Diversidad cultural y lingüística:

✓ Incorporar pedagogías interculturales que reconozcan y valoren las tradiciones de los grupos étnicos presentes en los corregimientos.

Necesidades maestros principiantes

Estudios con maestros principiantes han encontrado que algunas de las principales necesidades que presentan los docentes que recién comienzan su vida laboral son: La

insuficiencia de materiales para trabajar en clases (52,4 %), dificultades para saber cómo atender los problemas de cada uno de los estudiantes (52,4 %), saber cómo tratar con alumnos con dificultades de aprendizaje (47,6 %), e insuficiente orientación y apoyo en su quehacer como docentes principiantes (42,9 %) (Jiménez, Mejía, Torres y Valencia, 2014).



Diagnóstico de necesidades según actores educativos claves

Los entrevistados afirmaron que los procesos de formación deben apuntar al conocimiento, comprensión y análisis de las realidades de cada contexto, a la creación de estrategias pedagógicas, metodológicas y didácticas para intervenir en los contextos de actuación de los maestros, a la transformación digital y, a los procesos psicoemocionales que se derivan del ejercicio docente. Estos hallazgos responden a los retos que impone la nueva escuela, encaminando los procesos a los escenarios de innovación educativa requeridos por la globalización.

Para los entrevistados la formación en innovación e investigación debe ser priorizada puesto que los procesos formativos, en todos sus ámbitos, deben llevar tanto a los docentes como a los estudiantes a resolver problemas, no sólo sobre contenidos, sino también sobre asuntos cotidianos, reales y vivenciales en cada uno de los contextos.

Otra necesidad mencionada por los actores que participaron de las entrevistas fue que las formaciones apunten a la flexibilización en los procesos, a la apertura del pensamiento crítico y a la resolución de problemas, creando espacios colaborativos y el desarrollo de metodologías activas para potenciar el trabajo en el aula y la integración de áreas, a través del fortalecimiento de diferentes competencias en pedagogía y socioemocionales.

3.2 Priorización de las necesidades de formación

Los procesos formativos docentes deben ser una respuesta a la pregunta: ¿Qué ser humano se quiere formar? Dado que la intención es formar seres humanos



multidimensionalmente conscientes y por tanto capaces de desarrollar su personalidad, respetar los derechos humanos, participar políticamente, comprender la cultura, crear artísticamente, integrarse con el mundo, desarrollar capacidades críticas para contribuir el desarrollo del país y formarse para ingresar al sector productivo (Ley 115, 1994). Para que los maestros puedan contribuir de manera efectiva al proceso de transformación digital, que busca brindar las orientaciones para la transición de ciudad a un Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación, se recomienda que la formación docente se desarrolle a través de la realización de proyectos en las siguientes temáticas derivadas de la encuesta y de un rastreo de referentes y propuestas de formación docente en Iberoamérica.

✓ Desarrollo de capacidades humanas y docentes de innovación y el cultivo de una mentalidad digital: Los docentes deben desarrollar una mentalidad digital que les permita adaptarse a los cambios, aprender de forma continua y afrontar los desafíos con resiliencia, para lo cual se propone que el Distrito y especialmente Mova, se apropien de la metodología del Pensamiento de diseño, ya que ofrece una amplia gama de métodos en los que el estudiante ocupa un lugar preponderante, motivando así el pensamiento relacional y creativo.

✓ Desarrollo de competencias socioemocionales: implementar programas de formación en salud mental, manejo del estrés, educación emocional, comunicación asertiva y prácticas restaurativas, para fortalecer el bienestar docente y promover un clima de aula positivo.

✓ Innovación pedagógica con enfoque en TIC e IA: Desarrollar proyectos que integren las TIC y la IA en las prácticas pedagógicas, promoviendo el aprendizaje personalizado, el desarrollo de habilidades del siglo XXI y la transformación curricular hacia una escuela



inteligente.

- ✓ Formación en investigación educativa y escolar: Fortalecer las capacidades de los docentes para desarrollar proyectos de investigación escolar, promoviendo la indagación científica, el pensamiento crítico y la resolución de problemas.
- ✓ Desarrollo de competencias digitales: Los docentes deben adquirir las habilidades necesarias para utilizar las tecnologías digitales de manera efectiva en sus prácticas pedagógicas. Esto incluye el uso de herramientas de productividad, plataformas de aprendizaje en línea, recursos educativos digitales y herramientas de creación de contenido, siendo esta última una capacidad trascendental en la formación de los docentes contemporáneos.
- ✓ Promoción de la inclusión y la equidad: Desarrollar proyectos que promuevan la inclusión, la interculturalidad, la equidad de género y la atención a la diversidad en el aula, formando a los docentes en pedagogías inclusivas y en la atención a estudiantes con necesidades educativas especiales.

Las diferentes necesidades de formación han sido integradas a las líneas de formación de Mova, para así representar la manera cómo el Centro de innovación del Maestro, pretende trazar la estrategia formativa de los maestros y sus respectivos aportes en términos de su desarrollo, de la transformación de sus prácticas, de apropiación tecnológica a los currículos y de la generación de innovaciones educativas para beneficio del Distrito.

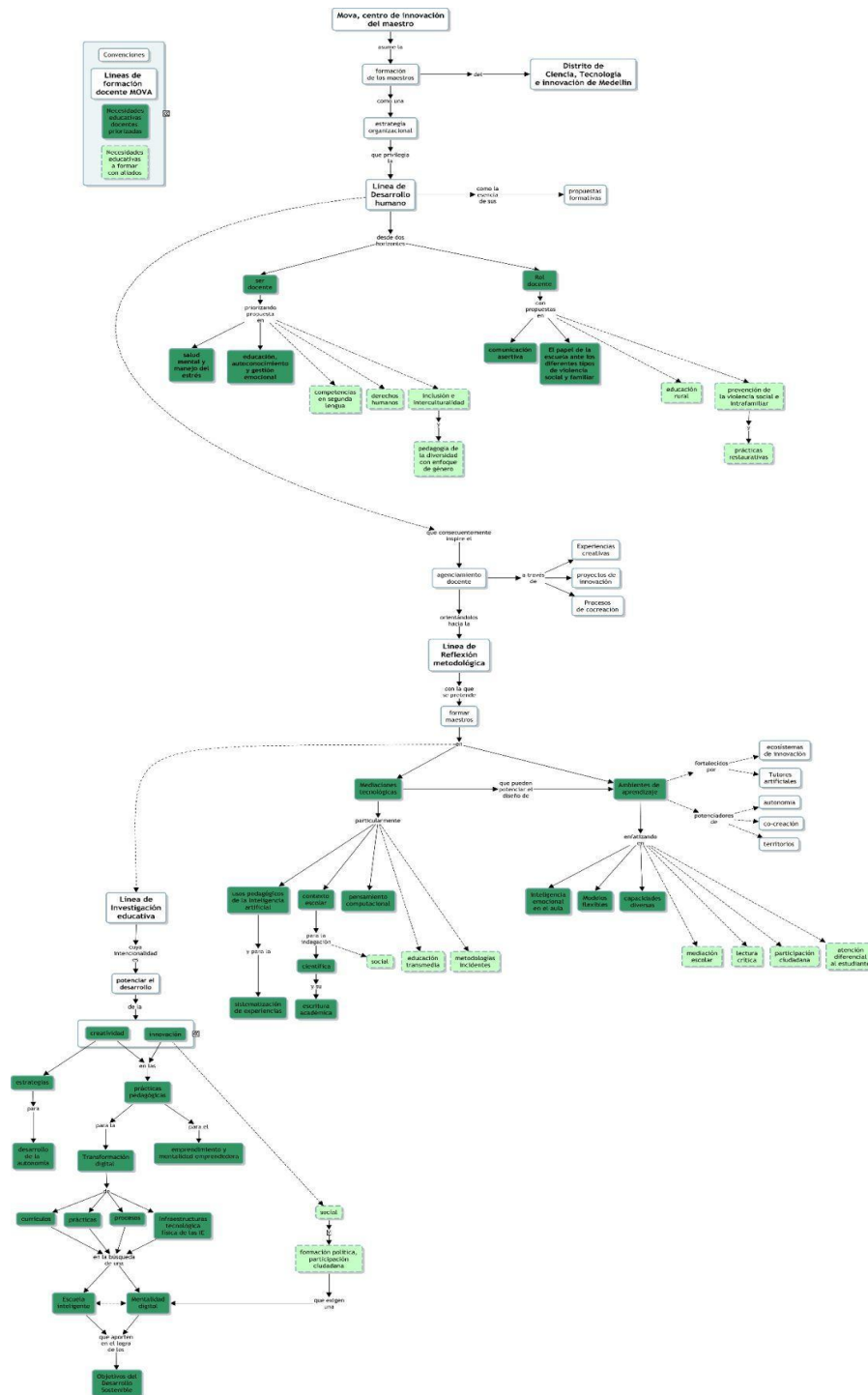
El siguiente esquema gráfico representa el relacionamiento y priorización de la estrategia formativa de Mova, sintetizada en sus cuatro líneas, que a su vez integran las necesidades



formativas declaradas por los maestros del Distrito y la identificación de tendencias en el desarrollo docente.



Ilustración 2 Líneas de necesidades formativas.





La combinación de estas prioridades con las definidas por la Agenda 2030 (Unesco, 2017), en relación con las habilidades para el siglo XXI , se agruparon en las siguientes cuatro capacidades humanas y docentes de innovación.

3.2.1 Capacidades humanas y docentes de innovación

Se entiende por capacidad humana, la libertad que tiene una persona para experimentar la vida que valora. Esta libertad se basa en la posibilidad de elegir o tomar una decisión entre diferentes opciones, para lo cual se sustenta en criterios que pueden ser más o menos científicos, más o menos liberados de los hábitos, las reacciones emocionales, la cultura y del contexto inmediato.

Tales decisiones son el fundamento e intención de la actuación o actividad premeditada y consciente realizada para alcanzar las metas u objetivos planteados. Toda capacidad humana implica el desarrollo de facultades innatas, la creación de conocimientos subjetivos mediante la experiencia consciente y la existencia de oportunidades reales para llevar a cabo sus propias elecciones.

Tomando como base la definición anterior, se propone el concepto de capacidades humanas de innovación (CHI), que se definen como "un entramado subjetivo, dinámico y sistémico de potencialidades o facultades mentales humanas, que, en tanto desarrolladas, les posibilita a las personas crear un rango amplio, complejo, personalizado e indeterminado de patrones mentales, que al relacionarse habilitan a la persona para continuar creando nuevas



explicaciones de la experiencia subjetiva y de los fenómenos externos, los cuales encara con la intención de mejorarlos en algún aspecto, a través de su actividad transformadora (Peláez, A. 2024 p. 242).

Es decir, las CHI son un conjunto de potencialidades y aptitudes que permiten a los individuos innovar de manera pertinente, original, novedosa y sostenible. Estas capacidades no se limitan en su dimensión cognitiva, sino que abarcan múltiples dimensiones de la mente humana, como la biofísica, la emocio-sentimental, la sociocultural, la proyectivo-imaginativa, la tecno-estratégica y la ecológica y ecosistémica.

Dado el amplio rango de potencialidades humanas y de cada una de las dimensiones mentales referidas, se hace una distinción entre dos tipos de CHI:

1. Capacidades básicas: son potencialidades innatas desarrolladas por las personas y que los facultan para continuar aprendiendo de forma creativa, es decir, para crear nuevas conexiones y patrones mentales, conceptuales y procedimentales, a partir de las experiencias e interacciones con el mundo. Estas capacidades son la base para el desarrollo de procesos creativos más complejos, como la creatividad aplicada y la innovación sostenible. Incluyen procesos mentales como la atención, la curiosidad, la imaginación, la predicción y adaptabilidad cognitiva (2024. p. 240).

2. Capacidades combinadas o relacionales: su desarrollo depende del relacionamiento dinámico, progresivo y no determinístico de las capacidades básicas, permitiéndole a las personas



satisfacer necesidades observadas en los contextos y entornos, así como crear e implementar soluciones innovadoras a problemas complejos. Incluyen potencialidades como el pensamiento sistémico, el uso y apropiación consciente de las tecnologías y el consumo crítico y sostenible (p. 242), entre otras.

3. Capacidades docentes de innovación: son las potencialidades específicas que un maestro requiere desarrollar para fomentar procesos de aprendizaje creativo, creatividad aplicada e innovación sostenible en sus estudiantes. Se propone la formación de un conjunto relacionado de capacidades docentes de innovación, desde las cuales las comunidades docentes de cada una de las instituciones educativas del Distrito puedan impulsar y concretar mediante proyectos, actividades y procesos, la transformación digital y, con ello, avanzar en la transición de ciudad a Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Las capacidades docentes de innovación que se propone formar en los docentes del Distrito son:

- ✓ Desarrollo físico: capacidad para promover hábitos saludables en los estudiantes y fomentar el diseño y desarrollo de ambientes potenciadores del aprendizaje creativo.
- ✓ Autorregulación emocio-sentimental: son las potencialidades de los maestros para gestionar de manera conveniente para sí, para sus relaciones y para los propósitos o metas establecidas sus propias emociones y sentimientos, gracias a lo cual logra promover el desarrollo de la inteligencia emocional en los estudiantes.



✓ Creación de hábitos de manera consciente: capacidad para diseñar e implementar estrategias que orienten a los estudiantes en la creación de prácticas conscientes, que gracias a la repetición rutinaria, reflexiva e intencionada lleguen a convertirse en hábitos de estudio y de aprendizaje creativo.

✓ Gestión de la atención: se refiere a la potencia docente para diseñar estrategias, experiencias, actividades y acciones de aprendizaje que orienten a los estudiantes en el desarrollo de capacidades mentales, que les permitan descartar estímulos o aferencias sensitivas y mantener su foco de interés por más tiempo. Esta capacidad docente de innovación, también hace énfasis en la necesidad de que los estudiantes asuman de manera consciente una intencionalidad clara, que oriente y focalice sus prácticas de aprendizaje creativo, creatividad aplicada e innovación.

✓ Fomento de la curiosidad: Capacidad para despertar el interés y deseo por la búsqueda sostenida de información, en ausencia de recompensa extrínseca, que permita la creación comprensiva y consciente de nuevos patrones mentales potencialmente útiles en la toma de decisiones, en solución de problemas y satisfacción de necesidades. La curiosidad es una actitud mental y emocional que impulsa a las personas a buscar información, comprensión o nuevas experiencias. Se manifiesta como un deseo intrínseco de explorar, descubrir y crear nuevos patrones mentales que expliquen y proyecten la comprensión del contexto experimentado.

La curiosidad puede ser estimulada por la novedad, la incertidumbre o el interés genuino de comprender algo en profundidad. En otras palabras, la curiosidad es una fuerza impulsora que motiva a las personas a buscar nuevos conocimientos y experiencias y a cuestionar lo que ya saben.



✓ Bilingüismo: el Plan Nacional de Bilingüismo (PNB) establece un marco de referencia para promover las lenguas extranjeras (no exclusivamente el inglés) como “vehículos de comunicación, interacción, generación de oportunidades y desarrollo, tanto para nuestros niños, niñas, adolescentes y jóvenes en el sistema educativo, como para sus comunidades y regiones.” No obstante, los procesos de enseñanza y aprendizaje de lenguas extranjeras (LE) en las instituciones oficiales de la ciudad de Medellín encuentran diversos retos para articularse con los procesos de actualización y modernización educativa que este Plan requiere.

Reconociendo la importancia de la articulación con el proyecto de nación, el programa Semilla Bilingüe para el Valle del Software (SBVS) se adscribe al objetivo general trazado por el mismo Plan Nacional de Bilingüismo (2018) en relación con los fines pedagógicos, sociales, económicos y políticos de nuestras acciones, y por tanto pretende por “fortalecer la enseñanza y aprendizaje de lenguas extranjeras en la Educación Preescolar, Básica y Media con el fin de garantizar la formación integral, el desarrollo de competencias de ciudadanos globales y del siglo XXI y fomentar la generación de oportunidades culturales, académicas, sociales y profesionales según las necesidades de las Instituciones Educativas y las regiones.” (MEN, 2018).

✓ Gestión Educativa: la gestión educativa consiste en que los directivos docentes y los docentes desarrollen capacidades humanas, competencias y habilidades para relacionar prácticas pedagógicas y de gestión humana y del talento, de manera pertinente y efectiva dentro de los establecimientos, para lograr una cultura de calidad educativa.



3.2.2 Política nacional y municipal de formación docente

El Plan Territorial de Formación Docente – PTFD-, es un instrumento de gestión educativa que ayuda a conseguir los fines establecidos en la Ley 115 (Ley General de la Educación) y las necesidades formativas de los docentes. A través de éste se establece la ruta que orienta la formación y actualización pedagógica, metodológica y académica de los docentes en Colombia. El PTFD busca fortalecer el desarrollo profesional y personal de los docentes y directivos docentes, para que estos consoliden ejercicios de transformación y renovación pedagógica, y mejoren la calidad de la educación, lo cual debe verse reflejado en el desempeño de los estudiantes y las instituciones educativas en el Sistema Nacional de Pruebas Estandarizadas en Educación.

Para la formulación e implementación del PTFD, el gobierno nacional establece un marco normativo que orienta las estrategias y procesos que se adelantan dentro de las acciones de formación y actualización de los docentes en Colombia. Algunas de las leyes, políticas y decretos en Colombia que inciden en la formulación, son los siguientes:

1. Decreto 2277 de 1979
2. Ley General de Educación (Ley 115 de 1994)
3. Decreto 709 de 1996.
4. Decreto-Ley 1278 de 2002. Plan nacional decenal de educación 2016-2026
5. Plan Educativo Municipal 2016-2027



6. Plan de Desarrollo del Distrito de Medellín 2024 –2027
7. Misión de sabios: Colombia hacia una sociedad del conocimiento (2020)
8. Sistema colombiano de formación de educadores y lineamientos de política (2013)
9. Orientaciones para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de educadores (2021)

Con base en este marco normativo se establecen los lineamientos de la política educativa de formación de docentes en ejercicio, promoviendo estrategias y acciones fundadas en los principios del diálogo, la creación e innovación, a partir del fortalecimiento del ser, el saber, el crear y el vivir juntos. El compromiso con estos principios se sustenta en una concepción amplia del docente como sujeto con intereses académicos e investigativos, corporales, afectivos, emocionales, sociales y creativos.

Así el PTFD debe dar cuenta de las distintas normas, disposiciones y políticas de orden nacional, departamental y local, generando condiciones de articulación y coherencia en los distintos procesos de formación y actualización de los docentes en Colombia en general y Medellín en particular.

A continuación, se presentan a grandes rasgos los principales aspectos determinantes en la formulación del Plan, que inciden de manera directa e indirecta en las asignaciones presupuestales y apuestas temáticas e institucionales.



3.2.3 Políticas y escenarios internacionales

✓ Objetivos de desarrollo sostenible a 2030: los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) adoptado por la ONU en el 2015 y propuesto a 2030, establece en el objetivo 4 (OD4), relacionado con la educación, la necesidad de: “Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa, y promover las oportunidades de aprendizaje permanente para todos” (2015, p. 19). La inclusión, la equidad y la garantía de derechos y oportunidades a nivel educativo se asumen como orientación que han de tener en cuenta los diferentes gobiernos.

En los ODS se busca “asegurar que todos los estudiantes adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible” (p.20), pero para ello se necesitan instituciones educativas, docentes y directivos docentes cualificados y fortalecidos en conocimientos, al igual que actitudes que favorezcan tal prospectiva, permitiendo así afianzar la diversidad, los derechos humanos, la ciudadanía y la paz en consonancia con el desarrollo sostenible de los países.

De igual manera, el llamado a “construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos” (p.20), pasa por un ejercicio de corresponsabilidad en el que docentes y directivos docentes, entre otros actores e instituciones, juegan un papel determinante, por lo cual su empoderamiento y cualificación en tales aspectos se hace necesaria. Escenarios escolares inclusivos, no violentos, seguros y que tengan en cuenta estudiantes en diversidad exige la promoción de una cultura que



favorezca tal propósito mediante la formación y el trabajo en lo cognitivo, lo afectivo y lo conativo.

Todo ello comporta, a 2030, el incremento de la “oferta de docentes cualificados”, que se logra no solo con la disposición y mejoramiento de la educación inicial y avanzada, sino teniendo presente la formación en servicio. El OD4 permite avanzar en la calidad de la educación, en el manejo de la otredad y en el desarrollo sostenible de los diferentes países, por lo cual ha sido reconocido y adecuado al contexto en este PTFD.

✓ Políticas de formación continua en América Latina: un análisis de la Oficina para América Latina del Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIPP) de la UNESCO para mejorar la educación en América Latina en el año 2022, y que compara 13 países de Latinoamérica, entre ellos Colombia, identifica que la formación continua es un factor fundamental para el desarrollo profesional docente y para “mejorar la calidad de la educación brindada”, y que esta se puede lograr a través de la formación de tutores o formadores altamente cualificados (2019, p.40). Dicha tarea se encuentra aún por desarrollar en los diversos países. Este análisis también identifica la investigación y la conformación de un sistema de información educativa, como elementos que permiten organizar y planificar de manera adecuada las políticas de formación, identificar las necesidades, establecer diagnósticos y hacer seguimiento al desarrollo profesional docente.



3.2.4 Políticas y escenarios nacionales de formación de docentes

✓ Ley general de la educación (1994): la Ley general de la educación (1994), enuncia en el Título VI (De los educadores) capítulo 2 y el artículo 109, las finalidades de la formación docente, a saber: “(a) Formar un educador de la más alta calidad científica y ética; b) Desarrollar la teoría y la práctica pedagógica como parte fundamental del saber del educador; c) Fortalecer la investigación en el campo pedagógico y en el saber específico, y d) Preparar educadores a nivel de pregrado y de posgrado para los diferentes niveles y formas de prestación del servicio educativo” (1994, p 23).

Las finalidades allí establecidas necesitan ser desarrolladas para que los docentes de los establecimientos educativos puedan llevar a cabo su práctica formativa con calidad en los establecimientos educativos. Se trata de competencias científicas, éticas, la práctica pedagógica, la investigación y la preparación para adelantar de manera idónea e integral la labor docente. Si bien esta labor recae en las instituciones de educación superior y en las Escuelas Normales superiores, el Ministerio de Educación Nacional (MEN) establece la educación en servicio como un factor esencial en la formación de los educadores.

✓ Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026: se establece la línea de Seguridad Humana y Justicia Social y el, catalizador superación de privaciones como fundamento de la dignidad humana y condiciones básicas para el bienestar, en su componente “Educación de calidad para reducir la desigualdad”, se declara la “Dignificación, formación y desarrollo de la profesión docente para una educación de calidad” (PND 2022-2026, p. 114).



El Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2022-2026 de Colombia destaca la importancia de la formación y cualificación docente como un eje fundamental para lograr la equidad educativa y la transformación del sistema educativo hacia una mayor justicia social. Desde su enfoque integral, el plan reconoce la dignificación de la profesión docente como un catalizador esencial para garantizar una educación de calidad.

El PND establece que la dignificación de los docentes pasa por garantizar sus derechos laborales mediante un fortalecimiento de la institucionalidad pública. Este esfuerzo busca asegurar un equilibrio entre las necesidades del sistema educativo y el bienestar de los docentes, estableciendo consensos participativos en áreas clave como el ingreso, evaluación y retiro del magisterio, así como en la creación de una política de bienestar que respalde el desarrollo profesional y personal del docente

El Plan resalta la necesidad de una formación docente continua y contextualizada, adaptada a las necesidades de los territorios y enfocada en mejorar las prácticas pedagógicas. En este marco, la evaluación docente se revisará para utilizar instrumentos pertinentes que reflejen avances en las prácticas educativas. Estas medidas buscan no solo un impacto positivo en los proyectos de vida de los estudiantes, sino también en el crecimiento profesional de los docentes.

Además, se plantea la creación de un sistema de formación docente que articule todos los niveles educativos. Se priorizará la formación situada y programas como: Todos a Aprender, para responder a las necesidades específicas de cada región. Esta estrategia apunta a cerrar brechas territoriales y fortalecer la educación en las zonas rurales y comunidades históricamente marginadas.



El PND propone medidas concretas para facilitar el acceso de los docentes oficiales a programas de formación inicial, continua y posgradual, incluyendo becas y financiamiento. Asimismo, se busca fomentar la movilidad académica internacional para el aprendizaje de una segunda lengua y el fortalecimiento de competencias avanzadas. Estas acciones están diseñadas para ampliar las oportunidades de los docentes, incentivando la excelencia académica y el liderazgo pedagógico.

Una estrategia innovadora del Plan es el fortalecimiento de redes y comunidades de aprendizaje entre docentes, orientadores escolares y directivos docentes. Esta iniciativa promueve la formación entre pares, creando espacios colaborativos que potencian el intercambio de experiencias y mejores prácticas. Estas comunidades no solo benefician a los participantes directos, sino que también tienen un efecto multiplicador en la calidad educativa a nivel local y nacional.

✓ Plan Nacional Decenal de Educación 2016-2026: el camino hacia la calidad y la equidad, es uno de los principales instrumentos de planeación del sistema educativo en Colombia, puesto que establece orientaciones y lineamientos que guían las estrategias, planes y políticas educativas durante una década. El Plan Nacional Decenal de Educación (PNDE) 2016-2026 propone “la construcción de una sociedad cuyos cimientos sean la justicia, la equidad, el respeto y el reconocimiento de las diferencias” (2016, p.10), e identifica como protagonistas fundamentales a los actores del sector educativo (instituciones, educadores y sociedad en general).



El PNDE 2016-2026 tiene en el cuarto desafío estratégico: la construcción de una política pública para la formación de educadores, que implica: (1) Impulsar una educación que transforme el paradigma que ha dominado la educación hasta el momento; (2) Impulsar el uso pertinente, pedagógico y generalizado de las nuevas y diversas tecnologías para apoyar la enseñanza, la construcción de conocimiento, el aprendizaje, la investigación y la innovación, fortaleciendo el desarrollo para la vida; (3) Construir una sociedad en paz sobre una base de equidad, inclusión, respeto a la ética y equidad de género; (4) Fomentar la investigación que lleve a la generación de conocimiento en todos los niveles de la educación.

Igualmente, establece la necesidad de la construcción de una política pública para la formación de educadores, que debería incluir, entre otros aspectos, los siguientes: (1) avanzar en la definición de las competencias de un educador que deban ser parte de la formación inicial, continua y avanzada para facilitar su desarrollo profesional y la realización de su labor; (2) garantizar una formación para educadores que reconozca las diferencias propias de los niveles educativos y modalidades de formación en los que se desempeñen; (3) asegurar que todo programa para formación de educadores se base e incluya un enfoque pluralista, diferencial y pertinente al contexto social, económico, ambiental y cultural de desempeño del educador; (4) garantizar la formación inicial, continua y avanzada de educadores en el enfoque de educación inclusiva, el enfoque de derechos, el uso pedagógico de las TIC y el desarrollo de competencias socioemocionales y ciudadanas, para la construcción de paz y equidad; (5) Garantizar en los procesos de formación docente las estrategias desarrolladas para la construcción de la cultura de



paz y la recuperación de los colombianos de los impactos negativos del conflicto armado; 6) Promover la formación docente a través de procesos de acompañamiento situado a su práctica pedagógica (2017, p. 44-45).

✓ Misión de sabios: Colombia hacia una sociedad del conocimiento (2020): la Misión de sabios, en su texto Colombia hacia una sociedad del conocimiento, reflexiones y propuestas (2020), identifica la educación, la ciencia, la tecnología, la innovación y la creación como ejes de bienestar y ejes orientadores en la ruta de trabajo hacia la sociedad del conocimiento.

La Misión de sabios propone la creación de un Instituto Superior de Investigación en Educación y Alta Formación de Maestros (ISIE), encargado de la formación y cualificación de docentes, lo cual ha generado reflexiones y críticas por parte de actores académicos en la medida en que resta importancia a las facultades de educación de las instituciones de educación superior; allí se tienen unos aspectos que conducen a propender por ellos, los sabios, desde ofertas de formación a docentes relacionada con las habilidades socioemocionales y las competencias ciudadanas, al igual que pensar una educación situada o en contexto como la prioridad de la formación o desarrollo de capacidades creativas y artísticas, y la promoción o formación en capacidades investigativas. La Misión de sabios resalta la importancia de formar “a la población no solo para el mercado laboral sino también para la satisfacción de la curiosidad científica, la creación artística, la cooperación social, la interacción no violenta, el ejercicio de la democracia y para que ejerza más ampliamente la libertad de escoger un camino en su vida” (2020, p.426).



En el texto, la Misión de sabios reconoce en Mova, Centro de Innovación del Maestro, una política exitosa en la formación de maestros y en el ejercicio investigativo, un modelo a tener en cuenta para la creación de Centros regionales de innovación para lograr una sociedad del conocimiento. Esto hace de la formación propuesta por Mova, un referente importante y establece la responsabilidad en seguir fortaleciendo su política de formación de docentes y su incidencia en los escenarios escolares y societales.

✓ Sistema colombiano de formación de educadores y lineamientos de política: el MEN publicó el Sistema Colombiano de Formación de Educadores y Lineamientos de Política (2013), de donde salieron lineamientos y orientaciones para los tres niveles o subsistemas de la formación o educación del país: formación inicial, formación en servicio y formación avanzada. El subsistema en servicios trata la formación continua relacionada con procesos de formación de los docentes en ejercicio que posibilitan su cualificación y actualización necesarias para su desempeño profesional. Lo característico es que allí se identifican tres componentes necesarios en la formación de docentes en el país: el componente pedagógico, investigativo y evaluativo.

En este texto se relacionan aspectos fundamentales del subsistema relacionados con el sentido de la formación de docentes, “los sujetos en formación, las instituciones y los sujetos formadores y los programas de formación” y, sobre todo, se establecen orientaciones y lineamientos en torno a los anteriores componentes o ejes transversales. Así, el eje pedagógico ha de privilegiarse en esta formación en servicio y ha de conducir a interpretar críticamente la sociedad, el campo educativo y el agenciamiento de los educadores en tanto sujetos políticos; a



darle un lugar importante a la práctica que conduzca a la revisión y enriquecimiento de la teoría, en una suerte de relación dialéctica; y servir de orientación en términos de incidencia en currículos y proyectos educativos institucionales.

Se reconoce además la investigación como eje transversal, necesario para la formación de los docentes en servicio y su práctica de aula: “la investigación adquiere un valor fundamental, desde el cual es posible dar pertinencia y sentido al proceso educativo, en tanto favorece la movilización de pensamiento y en consecuencia la innovación creativa del conocimiento” (2013, p.104).

3.2.5 Políticas y escenarios locales de formación de docentes

✓ Plan de Desarrollo de Antioquia 2024 -2027. Por Antioquia Firme: se plantea una visión estratégica para enfrentar los desafíos de la era digital mediante el fortalecimiento de competencias TIC, digitales y en lengua extranjera, especialmente el inglés, entre los habitantes del departamento. Este enfoque no solo se centra en estudiantes, sino también en maestros, maestras y profesionales, reconociendo el papel clave de la integración de la inteligencia artificial (IA) y las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en los procesos educativos (Gobernación de Antioquia, 2023,p. 120).

El Plan destaca la necesidad de formar ciudadanos globales, capaces de colaborar, contribuir y participar activamente en una economía del conocimiento. Esta perspectiva fomenta la innovación y la empleabilidad, mientras busca conectar a Antioquia con oportunidades



internacionales a través del aprendizaje de una segunda lengua y el dominio de herramientas tecnológicas. En este sentido, el desarrollo de habilidades digitales es visto como un motor para la inclusión en un mundo globalizado y digitalizado.

Además, la incorporación de la IA y las TIC en la educación es estratégica para preparar a la población para los retos del siglo XXI, favoreciendo la inserción de Antioquia en el contexto global, fortaleciendo la competitividad del departamento y posicionándolo como un actor relevante en la economía global (Gobernación de Antioquia, 2023, p. 120). En este sentido formula dos indicadores: Docentes de establecimientos educativos oficiales formados en lengua extranjera inglés, y Docentes de establecimientos educativos oficiales beneficiados con procesos de formación en competencias TIC y digital.

Plan de Desarrollo de Antioquia, también plantea un componente importante de Bienestar para el docente y el directivo docente, en el cual se hace énfasis en las condiciones óptimas para la labor educativa (Gobernación de Antioquia, 2023, p. 122)

✓ Plan de Desarrollo Distrital 2024 -2027, Medellín Te quiere: el Plan de Desarrollo Medellín 2024-2027, “Medellín Te Quiere”, en su Pilar 1. “Bienestar social y económico: Creemos en la educación y en las oportunidades para el bienestar económico”(p.132), y en su componente de “Educación para el progreso social” que busca la prestación del servicio educativo con calidad, pertinencia e innovación; se encuentra el programa “Maestro ciudadano ejemplar”. Este programa tiene como objetivo “Acompañar a docentes y directivos docentes en el



fortalecimiento pedagógico y directivo a través de la formación para el desarrollo humano, la innovación educativa, la investigación, la formación situada, el bienestar docente y el desarrollo institucional.”(PDM 2024-2027, p. 152).

Se destaca la importancia de la educación como eje transformador de la sociedad, priorizando la dignificación de la labor docente y el fortalecimiento de las capacidades pedagógicas, técnicas y humanas de los maestros. El programa *Maestro Ciudadano Ejemplar*, busca reconocer y fortalecer las competencias profesionales y éticas de los maestros del Distrito, no solo desde la perspectiva técnica, sino también como modelos de ciudadanía y cultura democrática. Este enfoque se alinea con el componente del Plan de Desarrollo que resalta la necesidad de integrar el bienestar docente con una visión que fomente la innovación educativa, la equidad y la calidad en los procesos de enseñanza-aprendizaje. El programa se enfoca en promover una educación transformadora, en la que los maestros sean agentes activos de cambio, liderando procesos pedagógicos, que impacten de manera positiva las trayectorias de vida de los estudiantes.

En el PDD 2024-2027, se destaca el reconocimiento de la labor docente como un elemento estratégico para el desarrollo sostenible y equitativo del Distrito, puesto que los maestros son fundamentales no solo para la formación académica, sino también para la construcción de comunidades más cohesionadas y resilientes. En este sentido, el enfoque integral que combina formación profesional, promoción de la innovación pedagógica y la consolidación de comunidades educativas democráticas, refleja una apuesta por la educación como motor de



transformación social.

También, retoma un componente ético y ciudadano, subrayando la relevancia de valores como la responsabilidad, la solidaridad y el compromiso cívico. Esto se traduce en el fortalecimiento de capacidades docentes orientadas a responder a los desafíos del siglo XXI, tales como la inclusión, el desarrollo sostenible, la innovación, la inteligencia artificial y la creatividad. La promoción de redes de aprendizaje colaborativo entre maestros y la integración de enfoques pedagógicos innovadores, contribuyen a mejorar la calidad educativa, fomentando además una ciudadanía crítica y participativa.

Por otro lado, el programa *Maestro Ciudadano Ejemplar*, también responde a las prioridades del Plan de Desarrollo relacionadas con la justicia social y la equidad territorial. Reconocer el trabajo docente en contextos vulnerables y promover oportunidades de formación continua para todos los maestros refuerza el compromiso del Distrito de cerrar brechas educativas y sociales. Este enfoque se potencia con el objetivo de consolidar escuelas como espacios inspiradores, protectores y libres de violencia, donde los maestros desempeñan un papel crucial en la promoción de ambientes seguros y propicios para el aprendizaje.

De ahí, que se reconozca no solo la importancia de la formación y el bienestar docente, sino también su papel en la construcción de una sociedad más equitativa, innovadora y solidaria, alineada con los objetivos estratégicos del Distrito.

✓ Plan Educativo Municipal 2016-2027. Hacia una educación integral, humana y sostenible para las apuestas de desarrollo de la ciudad: se propone como una ruta que organiza y



direcciona las políticas de educación de Medellín a mediano plazo. Este Plan establece un direccionamiento estratégico relacionado con cinco líneas: (1) hacia un sistema educativo integral, integrado, humano y sostenible; (2) construcción de visión de futuro; (3) hacia un modelo pedagógico de ciudad; (4) educación con calidad y pertinencia; (5) Medellín ciudad del conocimiento. El PTFD tuvo presentes orientaciones y lineamientos propuestos en las diversas líneas, pero en especial con las líneas 4 y 5 vinculadas a la calidad, pertinencia y gestión del conocimiento.

En la Línea 4, el Plan enuncia que “los procesos educativos deben responder a las necesidades de desarrollo expresas en los planes de desarrollo y además debe generar las respuestas a las expectativas que el individuo busca encontrar en el sistema educativo expresados en los conocimientos, habilidades, valores, competencias para el desempeño en la vida y para toda la vida” (2017, p. 71-72). Aspectos sustantivos en el hacer de una política de formación de maestros y directivos donde la pertinencia responde al Plan de desarrollo y a las necesidades de los actores escolares y de los territorios en los cuales se encuentran las instituciones educativas. Pertinencia y calidad que deben ser evaluadas a través de una cultura de la autoevaluación.

En la línea 5, el Plan reconoce que “el conocimiento se ha convertido en el activo más importante para el desarrollo de los territorios. Por lo tanto, generar, preservar y transferir el conocimiento son procesos sustanciales en donde se incorporan el desarrollo de tecnologías, metodologías y estrategias, generando valor agregado y elevando la competitividad territorial” (2017, p. 74), lo cual ha de comportar los procesos formativos brindando las estrategias para la



generación, conservación y transferencia del conocimiento.

3.3 Objetivos de la formación docente

✓ Objetivo General

Fortalecer las competencias pedagógicas, innovadoras, digitales, investigativas y socioemocionales de los docentes y directivos docentes de Medellín, mediante procesos de formación continua y situada, que fomenten la calidad, pertinencia y equidad educativa.

✓ Objetivos Específicos

1. Fortalecer la praxis educativa desde la reflexión metodológica, a través de estrategias formativas que promuevan el análisis de las prácticas pedagógicas, potenciando su efectividad y pertinencia en contextos diversos.

2. Promover la innovación educativa para la transformación del aula, integrando pedagogías activas y constructivistas, generando nuevas dinámicas de enseñanza y de aprendizaje orientadas a la creatividad y la co-creación en los entornos escolares.

3. Impulsar la transformación digital, desde programas de formación para el desarrollo de capacidades docentes de innovación, competencias y una mentalidad digital que permitan a docentes y directivos docentes, la integración estratégica de las TIC y la inteligencia artificial, en sus prácticas pedagógicas y de aprendizaje.

4. Fortalecer la gestión socioemocional en el entorno escolar, a través de acciones de formación enfocadas en el desarrollo de capacidades socioemocionales en los docentes y estudiantes, fortaleciendo sus capacidades para gestionar conflictos, promover la convivencia y



mejorar el clima escolar.

5. Cualificar las competencias en las áreas básicas del conocimiento, diseñando programas de formación transdisciplinar y didáctica, en áreas como matemáticas, ciencias, lenguaje, lengua extranjera y humanidades; apropiando el enfoque STEM para enriquecer las experiencias de aprendizaje creativo, creatividad aplicada e innovación sostenible.

6. Implementar proceso de formación situada en el contexto escolar, articulando las estrategias de formación, con las necesidades específicas de las comunidades educativas, respetando sus realidades socioculturales, para garantizar mayor relevancia y aplicabilidad.

7. Fortalecer la convivencia escolar y la formación ciudadana, a partir de experiencias formativas orientadas al respeto por la diversidad sociocultural, los derechos y valores humanos, ciudadanos, promoviendo entornos escolares inclusivos, seguros y en armonía con los ecosistemas.

8. Fomentar la investigación, la innovación educativa y la construcción de saber pedagógico, estimulando las competencias investigativas de los docentes, a través de su participación agenciada en los centros de investigación escolar y en proyectos que aborden problemáticas educativas locales y fortalezcan el desarrollo de propuestas innovadoras.

9. Impulsar el desarrollo de la mente consciente y el bienestar docente, mediante experiencias formativas integrales que centralicen el autocuidado, la salud mental y el fortalecimiento de la multidimensionalidad humana de los docentes, promoviendo su equilibrio personal y profesional.



3.4 Estrategias de la formación docente

El PTFD define una oferta de educación continua para los docentes y directivos docentes del Distrito de Medellín que busca brindar oportunidades para que estos complementen, actualicen, perfeccionen, renueven o profundicen conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas (Decreto 1075, 2015).

a. Experiencias formativas: las experiencias de formación se configuran desde actividades que permitan la apropiación de conocimientos y saberes, la aplicación, la reflexión, la evaluación, la sistematización y la transferencia para que el maestro aprenda haciendo y logre estrategias efectivas que permitan aprendizajes significativos en sus estudiantes, partiendo de hilos conductores y de metas para la comprensión.

De ahí, que las experiencias formativas son procesos educativos organizados, dirigidos a generar conocimientos teóricos, metodológicos y prácticos sobre temáticas específicas. Dichos procesos deben responder a las tendencias educativas actuales, en las cuales cada participante aporta a la construcción del nuevo conocimiento. Lo anterior debe llevar a los docentes y directivos docentes, a replicar la metodología en las aulas de clase y en los entornos escolares, logrando potencializar las fortalezas de la comunidad educativa, para lograr objetivos de forma conjunta.

Se entiende la formación continua, a las experiencias de formación que sean mayores de 12 horas. Eso incluye ciclos de talleres, seminarios y diplomados, así:

- ✓ Las formaciones de 30 horas, de las cuales 24 horas son presenciales y/o virtuales



y 6 horas son de asesorías o trabajo independiente. Generalmente se ofrecen en sesiones semanales de 2 o 3 horas y los maestros asisten voluntariamente a ellas en jornada contraria.

✓ Los diplomados que tienen una intensidad horaria entre 80 y 120 horas, y se llevan a cabo a partir de módulos que facilitan el proceso de formación y cualificación.

✓ Los ciclos de talleres son procesos de formación de 3 a 15 horas, que buscan llegar a los diferentes núcleos educativos y acercar a establecimientos educativos que hacen parte de cada núcleo (in situ). Estos talleres se diseñan teniendo en cuenta las particularidades contextuales de los territorios y las situaciones sociales y culturales de los maestros y las escuelas donde enseñan.

Al finalizar las formaciones de 30 horas, el maestro o directivo docente recibe una constancia de asistencia si asistió al 80% de las sesiones. Al finalizar un diplomado, el maestro recibe una certificación, avalada por la universidad que haya sido seleccionada para ser la operadora de dicho proceso. Para los talleres se entrega certificado de participación.

En el cuatrienio, se espera la participación de 9000 directivos docentes en este tipo de experiencias formativas, y se busca promover el desarrollo profesional y la actualización continua de los docentes y directivos docentes, a través de la participación en programas de formación continua, con el fin de mejorar la calidad educativa, impulsar la innovación pedagógica, y fortalecer la capacidad de gestión y liderazgo en los establecimientos educativos del Distrito de Medellín, en el marco de una escuela inteligente.



b) **Redes pedagógicas:** son un espacio de encuentro, diálogo, e intercambio de saberes entre docentes, que buscan conformar comunidades de trabajo para desarrollar acciones conjuntas con el fin de fortalecer los componentes pedagógicos, curriculares e investigativos en los establecimientos educativos del Distrito de Medellín.

Para el cuatrienio se espera la consolidación de al menos 17 redes.

c) **Grupos de proyección:** son los procesos artísticos y culturales en los cuales los docentes y directivos docentes de la ciudad cualifican sus habilidades artísticas y corporales, para luego permear sus prácticas de aula con estas experiencias y proyectar los resultados a la comunidad. Propenden por el bienestar docente desde su ser y su profesión, consolidando un espacio dialógico en el cual las vivencias de cada uno se suman a las herramientas artísticas para la creación de espacios que impacten el proceso formativo. Se pretende estimular a docentes y directivos docentes, en su trabajo formativo, pedagógico y creativo desde la exploración de distintas formas de expresión artística. Para esto se consolidarán espacios, que se apoyan desde Mova, Centro de Innovación del Maestro, se espera para el cuatrienio al menos 150 participantes en estos grupos.

d) **Centros de investigación escolar:** son espacios de producción, apropiación, empoderamiento, publicación y difusión de procesos investigativos que se desarrollan en instituciones educativas y que buscan contribuir al mejoramiento de la calidad educativa. Los procesos investigativos se relacionan con elaboración de proyectos de investigación y su implementación, la recuperación reflexiva y crítica de las prácticas educativas y pedagógicas, la



cualificación de los diferentes actores escolares, el fomento a la creación y fortalecimiento de semilleros de investigación, la realización y participación en eventos investigativos, la publicación de resultados de indagaciones o preocupaciones de maestros directivos o estudiantes, entre otros.

De lo anterior, que la creación y fortalecimiento de centros de investigación escolar, sea una estrategia fundamental de Mova, Centro de Innovación del Maestro; estrategia que tienen como eje de su quehacer la pregunta, la pedagogía de la pregunta o el aprendizaje, en tanto posibilita una reflexión y profundización acerca de las realidades educativas y sociales, buscando aportar desde el saber a la transformación de la escuela y el contexto de ciudad.

Se espera para el cuatrienio la creación de un centro de investigación escolar por establecimiento educativo.

e) Sistema de publicaciones y transferencia del conocimiento: este sistema, creado mediante la resolución 201950007828 de 2019, es un mecanismo para dar a conocer los ejercicios escriturales de los maestros, fortalecer la comunicación y fomentar la escritura de los diferentes actores académicos. El sistema comprende una serie de estrategias para realizar esta misión: la Revista Mova, la implementación de un repositorio digital, y la divulgación física de ejercicios y reflexiones, entre otras.

Publicando, difundiendo y visualizando los ejercicios escriturales de los docentes y directivos docentes, este sistema busca dar a conocer sus creaciones como sujetos del saber pedagógico y educativo, e incidir en los establecimientos educativos, al establecer reflexiones de



interés para el entorno escolar.

También, a través de este sistema, se busca fortalecer actitudes y aptitudes asociados con la lectura, la escritura y la oralidad, por medio de estrategias teóricas, prácticas y de acompañamiento que inciden en el quehacer de los maestros y las maestras del Distrito de Medellín.

f) Estrategia de Bienestar: el área de Bienestar Docente desarrolla diferentes acciones orientadas al mejoramiento del bienestar de los docentes y directivos docentes oficiales del Distrito de Medellín, estas acciones de intervención se encuentran alineadas con las directrices emanadas desde el MEN. Bienestar Docente ejecuta acciones de acompañamiento que permiten velar por la salud integral de los directivos docentes y docentes, e identifica, evalúa y controla los agentes de riesgo y factores del ambiente de trabajo que pueden afectar su salud. De igual manera, acompaña el proceso administrativo de la planta de personal. El MEN, en su Plan Institucional de Bienestar social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2024, especifica que se busca “Diseñar, ejecutar y promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.” (p. 8).



El área de talento humano de la Secretaría de Educación del Distrito de Medellín, busca fortalecer el ambiente laboral mediante estrategias situadas. Este enfoque se fundamenta en la medición del clima laboral, articulado con momentos de bienestar institucional y pausas activas, donde se identifican situaciones de riesgo. A partir de estas mediciones, se diseñan actividades como "Te Escuchamos", dirigidas a docentes, directivos y personal de apoyo, y basadas en las necesidades específicas de cada establecimiento educativo.

De ahí, se estructuran planes de acompañamiento, a través de acciones de promoción, prevención e intervención, y se alinean con la lógica de bienestar integral. Es aquí donde Mova, como actor clave, aporta con formaciones y campañas específicas en temas como liderazgo inclusivo, salud mental, desconexión laboral y gestión del cambio. Este último tema se torna especialmente relevante en 2024, considerando la llegada de nuevos directivos docentes. La articulación entre Mova, Centro de Innovación del Maestro y Talento Humano (TH) fortalece el impacto de las intervenciones, promoviendo campañas como "Cuidado con tu sentido" y "Soy un gran líder", orientadas a la promoción y prevención de riesgos psicosociales.

El trabajo colaborativo entre los Comités de Convivencia Laboral y las estrategias formativas de Mova enfatizan la importancia de un liderazgo inclusivo y la prevención del acoso laboral y sexual. La gestión del cambio, además, se erige como una temática central del Plan Territorial de Formación Docente, considerando los retos asociados a la adaptación de nuevos directivos. En conjunto, estas acciones evidencian un compromiso integral con la transformación educativa y el bienestar del talento humano, factores esenciales para la prestación de un servicio educativo con calidad, innovación y pertinencia en Medellín.



g) Otorgamiento Becas en formación posgradual: las formaciones posgraduales para los maestros, maestras y directivos docentes oficiales del Distrito de Medellín, es una iniciativa aprobada en el Plan de Desarrollo Distrital 2024-2027 “Medellín Te Quiere”, que busca brindar a través de Instituciones de Educación Superior formaciones en programas de maestría y doctorado, con el fin de que los conocimientos adquiridos y los proyectos de investigación realizados repercutan en la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje de nuestros estudiantes y establecimientos educativos.

Las formaciones posgraduales para los maestros, maestras y directivos docentes del Distrito de Medellín se otorgan como parte de una estrategia que implica el trabajo conjunto entre maestros, maestras, Instituciones de Educación Superior y la Secretaría de Educación Distrital; y que tiene como objetivo fortalecer la gestión educativa, el desarrollo de competencias y habilidades en maestros, con el fin de que se fortalezcan los procesos de enseñanza y aprendizaje en los establecimientos educativos, se conformen comunidades de aprendizaje para el intercambio de experiencias significativas y se apunte al mejoramiento continuo mediante un proyecto articulado que beneficie los actores educativos.

Se otorgarán como beneficio doscientas (200) formaciones posgraduales, durante el cuatrienio 2024-2027, así: 60 para matrícula para el año 2025, 70 para matrícula para el año 2026, y 70 para matrícula para el año 2027.

h) Desarrollo de competencias lingüísticas: asegurar que los docentes de inglés de los



establecimientos educativos oficiales posean un nivel de suficiencia en el idioma de mínimo B2 de acuerdo con el Marco Común Europeo. Se tienen 670 docentes de inglés a la fecha en la básica secundaria y en la media, se proyectan pruebas diagnósticas para medir el nivel real de inglés de estos docentes, a partir del resultado promover programa de formación desde el desarrollo de las habilidades lingüísticas y competencia comunicativa, a través de cursos presenciales, virtuales o mixtos.

i) **Certificación y acreditación:** ofrecer programas de cualificación y formación en competencia comunicativa que busque llevar a un máximo de docentes de inglés a obtener la certificación internacional (IELTS, TOEFL, TOIC o los de Cambridge) para garantizar la calidad de los procesos.

j) **Inmersiones culturales:** se proyecta facilitar experiencias de inmersión como lo establece el Acuerdo 089 de 2013, en el que se sugieren encuentros de una semana para la formación en inglés de docentes de los establecimientos educativos, así mismo, inmersiones internacionales para maestros que certifiquen los niveles más altos en inglés (B2+ y C1 en el Marco Común Europeo para las lenguas), como un incentivo por el nivel alcanzado con el objetivo de que conozcan otra cultura, practiquen el idioma y fortalezcan el aspecto pedagógico.

k) **Promover el uso y la integración de las TIC en los procesos de enseñanza y aprendizaje de Inglés:** en trabajo conjunto con Mova y el Vivero del Software, se proponen procesos de formación como cursos, seminarios y encuentros en los que se propongan nuevas aplicaciones, plataformas y softwares para integrar a las prácticas pedagógicas y de aula en



inglés. También, aliados estratégicos vienen promoviendo el uso de las IA en la enseñanza de idiomas.

1) Desarrollo profesional docente: se proyectan cursos, encuentros, foros, seminarios, congresos, en los que los docentes se capaciten, se formen y se cualifiquen en aspectos propios de su profesión; metodologías contemporáneas para la enseñanza de idiomas, didácticas efectivas en el aprendizaje de otra lengua, evaluación formativa y por competencias, inclusión desde un enfoque de lenguaje e investigación.

3.5 Metas de la formación docente para el cuatrienio

A continuación, se presenta en la Tabla donde se relacionan los indicadores de los diferentes procesos de formación.



Tabla 5. Metas de la formación docente para el cuatrienio.

Indicador	Meta 2024-2027	Meta 2024	Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027	Definición	Objetivos con que se relacionan
Docentes, directivos docentes y agentes educativos participantes en programas de formación continua	9,000	1,500	2,500	2,500	2,500	Se entiende la formación continua, a las experiencias de formación que sean más de 12 horas. Eso incluye cursos, talleres, seminarios y diplomados	Todos los objetivos del 1 al 9
Docentes y directivos docentes participantes en programas de bienestar laboral	6,500	6,500	6,500	6,500	6,500	Los programas de bienestar laboral incluyen actividades y servicios diseñados para mejorar la calidad de vida, la salud física y mental, el equilibrio trabajo-vida personal, y el ambiente de trabajo del personal educativo.	Impulsar el desarrollo de la mente consciente y el bienestar docente, mediante experiencias formativas integrales que centralicen el autocuidado, la salud mental y el fortalecimiento de la multidimensionalidad humana de los docentes, promoviendo su equilibrio personal y profesional.
Docentes y directivos docentes beneficiados con acciones para el mejoramiento de su salud mental	8,000	0	2,800	2,800	2,400	Son acciones específicas diseñadas para mejorar la salud mental de docentes y directivos docentes. Estas acciones pueden incluir programas de apoyo psicológico, talleres de manejo del estrés, yoga, danza, pintura, salud emocional, actividades de bienestar emocional, promoción de hábitos de vida saludables e intervenciones para la prevención del burnout.	Fortalecer la gestión socioemocional en el entorno escolar, a través de acciones de formación enfocadas en el desarrollo de capacidades socioemocionales en los docentes y estudiantes, fortaleciendo sus capacidades para gestionar conflictos, promover la convivencia y mejorar el clima escolar.
Docentes y directivos docentes beneficiados con formación posgradual	200	0	60	70	70	Se entiende por formación posgradual a estudios de maestría y doctorado, que estén validados en Colombia	Implementar proceso de formación situada en el contexto escolar, articulando las estrategias de formación, con las necesidades específicas de las comunidades educativas, respetando sus realidades socioculturales, para garantizar mayor relevancia y aplicabilidad.
Docentes y directivos docentes beneficiados con estrategias en lengua extranjera	2,720	156	486	1,100	978	Hace referencia al número de docentes y directivos docentes de establecimientos educativos oficiales beneficiados con estrategias metodológicas y didácticas para la enseñanza del idioma extranjero y segunda lengua, proyectadas desde la capacitación en el uso de	Cualificar las competencias en las áreas básicas del conocimiento, diseñando programas de formación transdisciplinar y didáctica, en áreas como matemáticas, ciencias, lenguaje, lengua



Alcaldía de Medellín
 Distrito de
 Ciencia, Tecnología e Innovación

						plataformas digitales y la cualificación para fortalecer la suficiencia en el idioma a través de cursos cortos, foros, congresos, inmersiones, acompañamiento técnico y talleres.	extranjera y humanidades; apropiando el enfoque STEM para enriquecer las experiencias de aprendizaje creativo, creatividad aplicada e innovación sostenible.
--	--	--	--	--	--	---	--

3.6 Formulación de indicadores

En las siguientes Tablas (5,6,7,8 y 9), se relacionan los docentes, directivos docentes y agentes educativos participantes en programas de formación continua, de bienestar laboral, acciones para el mejoramiento de su salud mental, formación posgradual, lengua extranjera.

Tabla 6 Programas de formación continua.

Nombre del indicador	Docentes, directivos docentes y agentes educativos participantes en programas de formación continua
Unidad de Medida	Número
Línea Base	8925
Año de la línea base	2023
Meta Cuatrienio	9000



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Definición y alcance del indicador	Este indicador mide el desarrollo profesional y la actualización continua de los docentes, directivos docentes y agentes educativos a través de su participación en programas de formación continua superiores a 12 horas, con el fin de mejorar la calidad educativa, impulsar la innovación pedagógica, y fortalecer la capacidad de gestión y liderazgo en los establecimientos educativos oficiales del Distrito. Según el artículo 3 del Acuerdo Municipal 019 de 2015, la formación continua es entendida como el proceso de acompañamiento educativo que realiza la Secretaría de Educación para actualizar y formar a sus docentes, directivos docentes y agentes educativos. Como proceso pretende brindar herramientas metodológicas, didácticas y conceptuales para tener cada día procesos educativos más pertinentes en la ciudad.
Objetivo del indicador	Cuantificar el número de docentes, directivos docentes y agentes educativos participantes en programas de formación continua.
Marco normativo	Ley 115 de 1994 (Ley General de Educación) Acuerdo Municipal 019 del 2015
Comportamiento deseado del indicador	Creciente
Fórmula de cálculo	V1
Variables que componen la fórmula	V1: Número de docentes, directivos docentes y agentes educativos participantes en programas de formación continua
Fuente	Registros administrativos de la SED
Periodicidad de cálculo del indicador	Mensual
Nombre Dependencia Responsable (reporte)	Secretaría de Educación
Forma de cálculo	No Acumulado
Meta Año 1	1500



Meta Año 2	2500
Meta Año 3	2500
Meta Año 4	2500
Homologación Indicador de Producto DNP	Docentes y agentes educativos de educación inicial, preescolar, básica y media beneficiados con estrategias de mejoramiento de sus capacidades
ODS asociado	ODS 4: Educación de calidad
Validación del indicador por parte del Observatorio	Validado
Nombre indicador de ODS relacionado	No aplica

Tabla 7 *Relación en bienestar laboral*

Nombre del indicador	Docentes y directivos docentes participantes en programas de bienestar laboral
Unidad de Medida	Número
Línea Base	No aplica
Año de la línea base	No aplica
Meta Cuatrienio	6500



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Definición y alcance del indicador	Este indicador hace referencia al número de docentes y directivos docentes, que participan, al menos una vez, en programas de bienestar laboral. Estos programas deberán incluir actividades y servicios diseñados para mejorar la calidad de vida, la salud física y mental, el equilibrio trabajo-vida personal y el ambiente de trabajo del personal educativo; además, debe pretender la satisfacción de las necesidades de los servidores docentes y directivos docentes, concebidas en forma integral en sus aspectos: biológico, psicosocial, espiritual y cultural, dando prioridad a las necesidades de subsistencia y jerarquizando las necesidades de superación.
Objetivo del indicador	Cuantificar el número de docentes y directivos docentes que participan al menos una vez en programas de bienestar laboral.
Marco normativo	Ley 115 de 1994 (Ley General de Educación) Acuerdo Municipal 019 del 2015 Ley 909 de 2004 Decreto Ley 1567 de 1998 Decreto 1083 de 2015 Ley 1952 de 2019 Manual Operativo Sistema de Gestión MIPG Guía de estímulos para los servidores públicos
Comportamiento deseado del indicador	Creciente
Fórmula de cálculo	V1
Variables que componen la fórmula	V1: Número de cupos para docentes y directivos docentes participantes en programas de bienestar laboral
Fuente	Registros administrativos de la SED
Periodicidad de cálculo del indicador	Mensual
Nombre Dependencia Responsable (reporte)	Secretaría de Educación
Forma de cálculo	Mantenimiento



Alcaldía de Medellín
 Distrito de
 Ciencia, Tecnología e Innovación

Meta Año 1	6500
Meta Año 2	6500
Meta Año 3	6500
Meta Año 4	6500
Homologación Indicador de Producto DNP	Docentes y agentes educativos de educación inicial, preescolar, básica y media beneficiados con estrategias de mejoramiento de sus capacidades
ODS asociado	ODS 3: Salud y Bienestar
Validación del indicador por parte del Observatorio	Validado
Nombre indicador de ODS relacionado	No aplica



Tabla 8 Acciones para el mejoramiento de su salud mental

Nombre del indicador	Docentes y directivos docentes beneficiados con acciones para el mejoramiento de su salud mental
Unidad de Medida	Número
Línea Base	No aplica
Año de la línea base	No aplica
Meta Cuatrienio	8000
Definición y alcance del indicador	Este indicador da cuenta del número de docentes y directivos docentes beneficiados con acciones para el mejoramiento de su salud mental. Estas acciones pueden incluir programas de apoyo psicológico, talleres de manejo del estrés, yoga, danza, pintura, salud emocional, actividades de bienestar emocional, promoción de hábitos de vida saludables e intervenciones para la prevención del burnout, con el fin de reducir el estrés, prevenir el agotamiento profesional y mejorar el entorno educativo en el Distrito, asegurando una educación de calidad y un ambiente laboral saludable.
Objetivo del indicador	Cuantificar el número de docentes y directivos beneficiados con acciones para el mejoramiento de su salud mental.
Marco normativo	Ley 115 de 1994 (Ley General de Educación) Acuerdo Municipal 019 del 2015 Ley 909 de 2004 Decreto Ley 1567 de 1998 Decreto 1083 de 2015 Ley 1952 de 2019 Manual Operativo Sistema de Gestión MIPG Guía de estímulos para los servidores públicos



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Comportamiento deseado del indicador	Creciente
Fórmula de cálculo	V1
Variables que componen la fórmula	V1: Número de cupos para docentes y directivos docentes beneficiados para el mejoramiento de su salud mental
Fuente	Registros administrativos de la SED
Periodicidad de cálculo del indicador	Mensual
Nombre Dependencia Responsable (reporte)	Secretaría de Educación
Forma de cálculo	No Acumulado
Meta Año 1	0
Meta Año 2	2800
Meta Año 3	2800
Meta Año 4	2400
Homologación Indicador de Producto DNP	Docentes y agentes educativos de educación inicial, preescolar, básica y media beneficiados con estrategias de mejoramiento de sus capacidades
ODS asociado	ODS 3: Salud y Bienestar
Validación del indicador por parte del Observatorio	Validado
Nombre indicador de ODS relacionado	No aplica



Tabla 9 Formación posgradual.

Nombre del indicador	Docentes y directivos docentes beneficiados con formación posgradual
Unidad de Medida	Número
Línea Base	303
Año de la línea base	219
Meta Cuatrienio	200
Definición y alcance del indicador	Este indicador da cuenta del número de docentes y directivos docentes beneficiados con procesos de formación posgradual (becas) en estudios de maestría y doctorado que estén validados en Colombia, con el fin de mejorar la calidad de la educación en el Distrito, impulsar la innovación pedagógica y fortalecer las capacidades de liderazgo y gestión educativa en las instituciones.
Objetivo del indicador	Cuantificar el número de docentes y directivos docentes beneficiados con procesos de formación posgradual.
Marco normativo	Ley 115 de 1994 (Ley General de Educación) Acuerdo Municipal 019 del 2015
Comportamiento deseado del indicador	Creciente
Fórmula de cálculo	V1
Variables que componen la fórmula	V1: Número de docentes y directivos docentes beneficiados con formación posgradual
Fuente	Registros administrativos de la SED



Periodicidad de cálculo del indicador	Mensual
Nombre Dependencia Responsable (reporte)	Secretaría de Educación
Forma de cálculo	No Acumulado
Meta Año 1	0
Meta Año 2	60
Meta Año 3	70
Meta Año 4	70
Homologación Indicador de Producto DNP	Docentes y agentes educativos de educación inicial, preescolar, básica y media beneficiados con estrategias de mejoramiento de sus capacidades
ODS asociado	ODS 4: Educación de calidad
Validación del indicador por parte del Observatorio	Validado
Nombre indicador de ODS relacionado	No aplica

Tabla 10 Beneficiados con estrategias en lengua extranjera.

Nombre del indicador	Docentes y directivos docentes beneficiados con estrategias en lengua extranjera
Unidad de Medida	Número
Línea Base	2121
Año de la línea base	2023
Meta Cuatrienio	2720



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Definición y alcance del indicador

Este indicador hace referencia al número de docentes y directivos docentes de establecimientos educativos oficiales beneficiados con estrategias metodológicas y didácticas para la enseñanza del idioma extranjero y segunda lengua, proyectadas desde la capacitación en el uso de plataformas digitales y la cualificación para fortalecer la suficiencia en el idioma a través de cursos cortos, foros, congresos, inmersiones, acompañamiento técnico y talleres.



Alcaldía de Medellín
 Distrito de
 Ciencia, Tecnología e Innovación

Objetivo del indicador	Medir el número de docentes y directivos docentes beneficiados con estrategias en lengua extranjera
Marco normativo	Ley 115 de 1994 Decreto 1860 de 1994 Ley 1651 de 2013 Decreto 1075 de 2015 Programa Nacional de inglés 2015-2025 Acuerdo 089 de 2013 Decreto 1973 de 2015 Resolución 20205009100 de 2020
Comportamiento deseado del indicador	Creciente
Fórmula de cálculo	V1
Variables que componen la fórmula	V1: Número de docentes y directivos docentes beneficiados con estrategias en lengua extranjera
Fuente	Registros administrativos de la SED
Periodicidad de cálculo del indicador	Mensual
Nombre Dependencia Responsable (reporte)	Secretaría de Educación
Forma de cálculo	No Acumulado
Meta Año 1	156
Meta Año 2	486
Meta Año 3	1100
Meta Año 4	978



Homologación Indicador de Producto DNP	Docentes beneficiados con estrategias de promoción del bilingüismo
ODS asociado	ODS 4: Educación de calidad
Validación del indicador por parte del Observatorio	Validado
Nombre indicador de ODS relacionado	No aplica

3.7 Oferta de formación docente

De acuerdo a la priorización de las necesidades formativas desde las cuatro capacidades humanas y docentes de innovación, se detalla a continuación la oferta formativa a tener en cuenta en el PTFD:

3.7.1 Desarrollo de capacidades humanas y docentes de innovación y el cultivo de una mentalidad digital

- Temática 1: innovación pedagógica en entornos educativos digitales: se refiere a la implementación de nuevas estrategias, herramientas y metodologías que promuevan el aprendizaje significativo, colaborativo y adaptativo en entornos mediados por tecnologías digitales. La innovación pedagógica busca transformar las prácticas educativas tradicionales en experiencias centradas en el aprendizaje activo y en el desarrollo de competencias digitales.

- Subtemas.

1. Diseño de experiencias de aprendizaje inmersivas.
2. Uso de metodologías activas en entornos digitales (gamificación, aprendizaje



basado en proyectos, aula invertida).

3. Integración de tecnologías emergentes en la enseñanza (realidad aumentada, inteligencia artificial).

4. Evaluación de competencias en entornos virtuales.

5. Curaduría y gestión de recursos educativos digitales.

6. Ética digital en la enseñanza.

7. Inclusión y accesibilidad en entornos digitales.

8. Formación docente en competencias digitales avanzadas.

- Temática 2. Desarrollo de habilidades sociales en entornos digitales: involucra el fortalecimiento de habilidades socioemocionales, comunicativas y de liderazgo que permitan a los docentes desenvolverse con efectividad en entornos digitales. Estas habilidades son fundamentales para mediar conflictos, fomentar la colaboración y liderar procesos de aprendizaje en comunidades virtuales.

✓ Subtemas:

1. Comunicación efectiva en ambientes virtuales.

2. Resolución de conflictos en entornos digitales.

3. Liderazgo transformacional en comunidades de aprendizaje.

4. Gestión emocional frente al cambio tecnológico.

5. Colaboración interdisciplinaria en espacios virtuales.



6. Estrategias de motivación para el aprendizaje digital.
7. Empatía y humanización en la interacción digital.
8. Trabajo en equipo utilizando herramientas colaborativas.

- Temática 3. Fomento de la mentalidad digital en la comunidad educativa: la mentalidad digital implica adoptar una perspectiva abierta al cambio, al aprendizaje continuo y a la experimentación con tecnologías digitales. Esta mentalidad permite a docentes y estudiantes explorar nuevas formas de resolver problemas, adaptarse a las transformaciones tecnológicas y participar activamente en la sociedad digital.

✓ Subtemas:

1. Cultura de la innovación en la educación.
2. Gestión del cambio en contextos educativos digitales.
3. Alfabetización digital avanzada para docentes y estudiantes.
4. Aprendizaje adaptativo y personalización con herramientas digitales.
5. Emprendimiento educativo apoyado en tecnología.
6. Uso responsable y crítico de la tecnología.
7. Experimentación e iteración en el diseño educativo digital.
8. Creación de comunidades de práctica digital.

- Temática 4. Capacidades Humanas de innovación: son las potencialidades



específicas que un maestro requiere desarrollar para fomentar procesos de aprendizaje creativo, creatividad aplicada e innovación sostenible en sus estudiantes. Se propone la formación de un conjunto relacionado de capacidades docentes de innovación, desde las cuales las comunidades docentes de cada una de las instituciones educativas del Distrito puedan impulsar y concretar mediante proyectos, actividades y procesos, la transformación digital y, con ello, avanzar en la transición de ciudad a Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación.

✓ Subtemas

1. Creación de hábitos de manera consciente.
2. Toma de decisiones.
3. Ambientes potenciadores del aprendizaje creativo.
4. Gestión de la atención.
5. Autorregulación emocio-sentimental
6. Ecociudad a escala humana
7. Fomento de la curiosidad
8. Justicia social
9. Desarrollo sostenible

3.7.2 Competencias socioemocionales

- Temática 1. Educación emocional para el bienestar docente: enfocada en fortalecer



la capacidad de los docentes para reconocer, comprender y gestionar sus emociones, así como para desarrollar habilidades que favorezcan su bienestar personal y profesional. Esto incluye el desarrollo de herramientas para enfrentar desafíos emocionales y fomentar relaciones saludables.

✓ Subtemas:

1. Identificación y manejo de emociones.
2. Regulación emocional en contextos educativos.
3. Autocuidado y prácticas de bienestar para docentes.
4. Estrategias para prevenir el agotamiento profesional (burnout).
5. Inteligencia emocional aplicada a la enseñanza.
6. Fortalecimiento de la resiliencia en el ámbito educativo.
7. Mindfulness y prácticas de atención plena para la docencia.
8. Impacto de la salud emocional en el aprendizaje de los estudiantes.

- Temática 2. comunicación asertiva y habilidades interpersonales: orientada a desarrollar la capacidad de los docentes para interactuar de manera efectiva y respetuosa en diversos contextos educativos. Promueve la escucha activa, la expresión clara de ideas y la gestión de conflictos, con el fin de mejorar las relaciones interpersonales y el clima escolar.

✓ Subtemas:

1. Fundamentos de la comunicación asertiva.
2. Escucha activa en contextos educativos.



3. Estrategias para resolver conflictos en el aula.
4. Feedback constructivo para estudiantes y pares.
5. Lenguaje no verbal y su impacto en la interacción docente-estudiante.
6. Manejo de conversaciones difíciles en entornos educativos.
7. Fortalecimiento de la empatía en las relaciones
8. interpersonales.
9. Construcción de relaciones colaborativas en equipos docentes.

- Temática 3. Prácticas restaurativas para un clima escolar positivo: se centra en la implementación de estrategias que promuevan la resolución pacífica de conflictos, el fortalecimiento de vínculos y la construcción de comunidades educativas basadas en el respeto mutuo. Las prácticas restaurativas buscan reparar el daño y fomentar la cohesión dentro del aula y la escuela.

✓ Subtemas:

1. Introducción a las prácticas restaurativas en educación.
2. Círculos de diálogo para la resolución de conflictos.
3. Mediación escolar como herramienta restaurativa.
4. Reparación del daño y construcción de acuerdos.
5. Estrategias para fomentar el respeto mutuo en el aula.
6. Prevención de la violencia escolar mediante prácticas restaurativas.



7. Integración de la familia en procesos restaurativos.
8. Evaluación del impacto de las prácticas restaurativas en el clima escolar.

3.7.3 Innovación pedagógica con enfoque en TIC e IA

- Temática 1. Integración de Inteligencia Artificial en las prácticas pedagógicas: se refiere al uso de herramientas y aplicaciones de IA para personalizar el aprendizaje, analizar datos educativos y optimizar las experiencias de enseñanza. La IA puede apoyar a los docentes en la evaluación, el diseño de contenidos adaptativos y la retroalimentación inmediata.

✓ Subtemas:

- ✓ Diseño de contenidos educativos adaptativos con IA.
- ✓ Evaluación automatizada y retroalimentación en tiempo real.
- ✓ Ética en el uso de IA en la educación.
- ✓ Reconocimiento de patrones de aprendizaje mediante IA.
- ✓ Capacitación docente para la implementación de IA en el aula.

- Temática 2. Transformación curricular hacia una "escuela inteligente": implica reimaginar el currículo escolar para incorporar las TIC y la IA como ejes transversales, desarrollando habilidades del siglo XXI como el pensamiento crítico, la resolución de problemas, la creatividad y la alfabetización digital, alineados con las demandas de una sociedad altamente



digitalizada.

- Subtemas:

1. Alfabetización digital como competencia básica.
2. Inclusión de habilidades para el manejo de TIC en todas las áreas del currículo.
3. Incorporación del pensamiento computacional y la programación.
4. Diseño de ambientes de aprendizaje flexibles y digitales.
5. Evaluación de competencias transversales mediante TIC.
6. Adaptación curricular para entornos de aprendizaje híbridos.
7. Promoción de la innovación y la creatividad en el currículo.
8. Estrategias de gestión del cambio para la transición a una "escuela inteligente".

- Temática 3. Desarrollo de habilidades del siglo XXI mediante TIC e IA: se enfoca en el uso de tecnologías digitales e inteligencia artificial para promover competencias clave como la colaboración, la comunicación, la creatividad y el pensamiento crítico, esenciales para el éxito en un entorno global e interconectado.

- Subtemas:

1. Herramientas digitales para fomentar la colaboración en proyectos.
2. Uso de plataformas TIC para mejorar la comunicación en el aula.
3. Fomento de la creatividad con herramientas tecnológicas.
4. Desarrollo del pensamiento crítico con simulaciones y juegos educativos.
5. Empleo de TIC para aprender y aplicar resolución de problemas.



6. Gestión de proyectos con tecnologías colaborativas.
7. Competencias digitales para el emprendimiento educativo.
8. Integración de herramientas de realidad aumentada y virtual en el aprendizaje.

3.7.4 Investigación educativa y escolar

- Temática 1. Metodologías de investigación educativa: aborda los enfoques, métodos y técnicas específicos para llevar a cabo investigaciones en el ámbito educativo, desde la identificación de problemáticas hasta la interpretación y difusión de resultados. Estas metodologías son esenciales para que los docentes generen conocimiento y mejoren sus prácticas.

- Subtemas:

1. Introducción a los enfoques cualitativos, cuantitativos y mixtos.
2. Diseño de proyectos de investigación escolar.
3. Técnicas de recolección de datos en entornos educativos.
4. Análisis de datos cualitativos y cuantitativos.
5. Construcción y validación de instrumentos de investigación.
6. Ética en la investigación educativa.
7. Redacción de informes y artículos de investigación.
8. Uso de herramientas tecnológicas para la investigación educativa.

- Temática 2. Indagación científica y pensamiento crítico en el aula: enfocada en la



enseñanza y aplicación de procesos de indagación científica como estrategia pedagógica para fomentar el pensamiento crítico, la curiosidad y la resolución de problemas entre los estudiantes. Los docentes actúan como mediadores de este proceso.

- Subtemas:

1. Fases del método científico aplicadas al aula.
2. Formulación de preguntas de investigación en contextos escolares.
3. Diseño y ejecución de proyectos de aula basados en la indagación.
4. Estrategias para fomentar el pensamiento crítico en los estudiantes.
5. Uso de laboratorios escolares y recursos digitales para la indagación.
6. Resolución de problemas reales mediante investigaciones escolares.
7. Evaluación de competencias científicas en los estudiantes.
8. Integración de las TIC en procesos de indagación científica.

- Temática 3. Proyectos de investigación-acción en el contexto escolar: promueve la investigación-acción como un enfoque práctico para que los docentes identifiquen problemáticas educativas, implementen estrategias de mejora y evalúen su impacto en el aprendizaje y el clima escolar, vinculando teoría y práctica.

- Subtemas:

1. Fundamentos de la investigación-acción en educación.
2. Identificación y priorización de problemáticas escolares.
3. Diseño de planes de acción basados en investigación.



4. Implementación de estrategias innovadoras en el aula.
5. Monitoreo y evaluación de las estrategias implementadas.
6. Reflexión y ajuste de prácticas pedagógicas basadas en evidencia.
7. Documentación de procesos de investigación-acción.
8. Socialización y transferencia de resultados en la comunidad educativa.

3.7.5 Promoción de la inclusión y la equidad

- Temática . Pedagogías inclusivas y atención a la diversidad en el aula: se centra en el diseño y aplicación de estrategias pedagógicas que permitan responder a las necesidades de aprendizaje de todos los estudiantes, eliminando barreras y fomentando la participación equitativa. Las pedagogías inclusivas buscan garantizar que la diversidad sea vista como una oportunidad para enriquecer el aprendizaje.

- Subtemas:

1. Conceptos básicos de inclusión educativa y diversidad.
2. Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) y Plan de Ajuste razonable (PIAR).
3. Estrategias diferenciadas para la enseñanza inclusiva.
4. Desarrollo de habilidades socioemocionales en entornos inclusivos.
5. Trabajo colaborativo entre docentes, estudiantes y familias.
6. Adaptaciones curriculares para atender la diversidad.
7. Procesos educativos inclusivos.



8. Herramientas tecnológicas para facilitar la inclusión educativa.
- Temática 2. Equidad de género e interculturalidad en la educación: busca garantizar que la educación sea un espacio equitativo donde todas las personas, sin importar su género o cultura, puedan desarrollarse plenamente. Esto implica integrar prácticas y contenidos que promuevan la igualdad de oportunidades y el respeto por la diversidad cultural.
 - Subtemas:
 1. Análisis y reflexión sobre estereotipos de género en la educación.
 2. Estrategias para prevenir la discriminación de género en el aula.
 3. Promoción de la igualdad de género en contenidos curriculares.
 4. Inclusión de perspectivas interculturales en el diseño pedagógico.
 5. Educación para el respeto y la valoración de la diversidad cultural.
 6. Prevención y manejo de conflictos relacionados con género o cultura.
 7. Enseñanza desde saberes ancestrales y lenguas indígenas.
 8. Desarrollo de materiales educativos inclusivos y multiculturales.

3.7.6 Bilingüismo

Se hace necesario un mejoramiento integral en la calidad educativa del inglés y otras lenguas, lo cual requiere que los maestros desarrollen habilidades para el diseño de currículos



pertinentes para los procesos de enseñanza-aprendizaje y que se actualicen en las herramientas pedagógicas y didácticas para la enseñanza de una segunda lengua.

- Subtemas:
 1. Fortalecimiento del inglés y el multilingüismo.
 2. Didáctica para la enseñanza de una segunda lengua.
 3. Herramientas digitales para la enseñanza de una segunda lengua.
 4. Diversidad lingüística y diálogo intercultural.
 5. Multilingüismo para el desarrollo económico y el emprendimiento.

3.7.7 Gestión Educativa

Se busca promover y desarrollar habilidades para la dirección escolar tales como liderazgo, trabajo en equipo, creatividad, pensamiento crítico y habilidades prosociales en coincidencia con el desarrollo de habilidades que permitan hacer frente a los retos y desafíos de la actualidad.

- Subtemas:
 1. Acuerdos sindicales
 2. Administración Escolar
 3. Gestión Escolar
 4. Gestión Curricular
 5. Culturas escolares



6. Actualización en normativa y legislación
7. Planificación y gestión de proyectos
- 8.** Emprendimiento en la gestión educativa
9. Habilidades gerenciales
10. Innovación en la gestión educativa

3.8 Análisis y proyección del Plan Territorial de Formación Docente

Los recursos económicos y los proyectos que viabilizará la implementación del PTFD del Distrito de Medellín 2024-2027, fueron incluidos en el proceso de formulación y sanción del Plan de Desarrollo Distrital 2024-2027.

Los recursos económicos y las estrategias a través de las cuales se avanzará en la implementación del PTFD se encuentran en el Pilar 1. Bienestar social y económico: Creemos en la educación y en las oportunidades para el bienestar económico (p.183), y en su componente de Educación para el progreso social que busca la prestación del servicio educativo con calidad, pertinencia e innovación. En los programas Maestro ciudadano ejemplar y Distrito bilingüe.

En tal sentido, desde la formulación e implementación del Plan de Desarrollo Distrital 2024-2027, El Distrito de Medellín evidencia la **viabilidad** financiera, administrativa y técnica de la implementación del PTFD. Para el cuatrienio, los proyectos que viabilizan la formación de los docentes del Distrito de Medellín tendrán un recurso priorizado de \$50.453.034.071.

En la próxima Tabla se observa la viabilidad financiera, administrativa y técnica de la implementación del Plan Territorial Formación Docente



Tabla 11 Viabilidad financiera, administrativa y técnica

PROYECTO	Presupuesto 2024	Presupuesto 2025	Presupuesto 2026	Presupuesto 2027	TOTAL
Formación continua de maestros, directivos y agentes educativos desde la propuesta pedagógica de Mova	\$3.946.395.464	\$6.000.000.000	\$8.846.393.000	\$9.515.000.000	\$28.307.788.464
Implementación de estrategias de bienestar a docentes y directivos docentes.	\$2.050.000.000	\$6.200.000.000	\$3.418.750.000	\$3.676.495.607	\$15.344.495.607
Mejoramiento de la competencia comunicativa en inglés a la primera infancia y estudiantes oficiales.	\$ 300.000.000	\$2.100.000000	\$2.150.000.000	\$2.250.000.000	\$ 6.800.000.000
TOTAL	\$ 6.296.395.464	\$14.300.000.000	\$14.415.143.000	\$15.441.495.607	\$50.453.034.071

Fuente: Secretaría de Hacienda, 2024

4 ETAPA DE EJECUCIÓN

4.1 Diseño de la operativización del PTFD

El instrumento de operativización del PTFD del Distrito de Medellín se configura en una herramienta de planeación, a través de la cual se articulan los objetivos previstos en la formulación del Plan, estableciendo las estrategias implementadas por la Secretaría de Educación para su consecución y los indicadores asignados, los cuales posibilitan medir el avance y el impacto que tendrá el desarrollo de dicho Plan.

A continuación, se abordan de manera diferencial cada uno de los objetivos establecidos, resaltando cuáles son las estrategias diseñadas e implementadas por la Secretaría de educación



para dar respuesta a los mismos. De igual forma, se realiza una aproximación metodológica a la estrategia a implementar, reconociendo entre otras las acciones y procesos que posibilitaron alcanzar el logro.

Por último, se identifica el indicador que posibilita la medición del logro, estableciendo la meta, los tiempos de ejecución y los equipos encargados de su implementación. A grandes rasgos, el ejercicio de operativización del plan posibilita la identificación de estrategias, procesos y logros, aportando al seguimiento y vigilancia de la implementación de los distintos procesos de formación.

4.1.1 Objetivos, indicadores y estrategias

En la siguiente Tabla se relacionan los objetivos, los indicadores y las estrategias de para dar cumplimiento al PTFD 2024-2027.

Tabla 11. Objetivos, indicadores y estrategias.

Tabla 12 *Objetivos, indicadores y estrategias.*

[illegible]



4.2 Socialización del PTFD

La socialización del PTFD es un momento necesario e importante del proceso de ejecución e implementación de éste, ya que permite que diferentes actores académicos y sociales conozcan los aspectos estructurales e identifique su relevancia para la formación, cualificación y dignificación de los docentes y directivos docentes, que hacen parte del ente territorial. Para adelantar esa comunicación o divulgación del PTFD 2024-2027 del Distrito de Medellín, se establecen como estrategias reuniones virtuales, divulgación en la página web de la Secretaría de Educación y el envío a correos electrónicos. La divulgación interna y externa que propone el MEN se propone de la siguiente manera:

4.2.1 Estrategias para la socialización interna del PTFD

Se dará a conocer el PTFD 2024-2027 a las subsecretarías, equipos y unidades de la Secretaría de Educación del Distrito de Medellín, para lo cual se recurrirá a espacios o reuniones virtuales, así como el envío a correos electrónicos.

4.2.2 Estrategias para la socialización externa

La población objeto de esta socialización tiene que ver con docentes, directivos docentes, universidades, escuelas normales superiores, institutos técnicos y tecnológicos, el sector privado



y la comunidad en general. De ahí, que se procederá a adelantar reuniones virtuales con los diferentes estamentos y envío de correos electrónicos. Se acordará con ellos, la fecha y hora para dar a conocer el PTFD, se grabará la reunión y se elaborará una relatoría donde se cuente con la memoria del encuentro adelantado.

El Comité Territorial de Formación docente es una instancia importante a la cual se le socializa el documento final y quien cumplirá y un rol fundamental en la comunicación y divulgación, en términos de la participación de las Facultades de educación de las universidades del Distrito de Medellín, Escuelas Normales y de las organizaciones sindicales de docentes.

Además del Comité Territorial de Formación Docente, la socialización y difusión del PTFD se adelantará con equipos estratégicos de la Secretaría de Educación de Medellín, a saber: Planeación (Observatorio educativo y Planes, Programas y Proyectos), Gerencia educativa, directores de núcleo y Mova, Centro de innovación del maestro.



5 ETAPA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación del PTFD es una etapa necesaria para identificar si el proceso formativo se encuentra establecido de manera adecuada y plausible y que ajustes son necesarios para el cumplimiento de los objetivos, metas e indicadores. De acuerdo con el MEN, esta etapa comporta tres momentos: (1) Evaluación previa, (2) evaluación continua, (3) evaluación final, sujetos a ajustes, de acuerdo con las necesidades de los entes territoriales. Además, el MEN propone tres criterios a tener en cuenta: coherencia, pertinencia y viabilidad.

5.1 Evaluación previa del PTFD

La evaluación previa pretende dar cuenta del diseño del PTFD y su buena adecuación, por lo cual ha de tener presente criterios como la articulación y consistencia entre los objetivos y su correspondencia con las necesidades identificadas, y entre las metas, lineamientos y objetivos; así como la viabilidad de los programas y proyectos establecidos. Para dicho fin se adelantan instrumentos que permiten validar la correspondencia entre estos elementos estructurales, y que deben ser objeto de la implementación por parte de actores internos y externos; estos últimos, externos a la construcción del PTFD. En la siguiente Tabla, se encontrará la evaluación previa del Plan Territorial de Formación Docente.



Tabla 13 Evaluación PTFD

Evaluación previa del PTFD			
Momentos	Criterios a evaluar	Propósito	Técnicas e Instrumentos
1. Seguimiento y validación de PTFD con equipo Interdisciplinario de la Secretaría de educación de Medellín (SED) (Talento Humano, Gerencia Educativa, Escuela Inteligente, Vivero del Software, etc.)	Coherencia, Pertinencia del PTFD	Determinar si los objetivos, estrategias y metas del PTFD han sido adecuadamente formulados y si responden a las necesidades identificadas y están en coherencia interna con los alcances de los demás programas de la SED.	Grupo Focal (preguntas orientadoras, grabación de la sesión, relatoría y análisis).
2. Seguimiento y validación con el Comité Territorial de Formación Docente.	Coherencia, Pertinencia	Coherencia interna y externa del PTFD, teniendo en cuenta las necesidades del contexto y de la formación docente identificadas en relación con los objetivos, estrategias, metas e indicadores. Evaluar la legitimidad del PTFD (riguroso y oportuno).	Grupo Focal (preguntas orientadoras, grabación de la sesión, relatoría y análisis).
3. Seguimiento y validación con Mova y Comité Primario de la Subsecretaría de la Prestación del Servicio Educativo.	Viabilidad técnica y administrativa.	Confirmar si los objetivos, estrategias, metas e indicadores son ejecutables y factibles de alcanzar, teniendo en cuenta los tiempos y recursos financieros, técnicos y administrativos. Determinar el compromiso político, técnico y administrativo de todas las instancias de la secretaría de educación para la ejecución del PTFD.	Grupo Focal (preguntas orientadoras, grabación de la sesión, relatoría y análisis).



5.2 Evaluación continua del PTFD

La evaluación continua tiene que ver con el monitoreo, seguimiento y evaluación (MSE) al cumplimiento del PTFD, a las formaciones adelantadas, a la percepción de los participantes y a la evaluación de acciones y estrategias. Este MSE debe adelantarse de manera rigurosa y con instrumentos adecuados para ello y teniendo en cuenta los siguientes aspectos: momentos, criterios a evaluar, propósito u objetivo y técnicas e instrumentos a utilizar.

En la siguiente Tabla, se encontrará la evaluación continua del Plan Territorial de Formación Docente - PTFD.

Tabla 14 *Evaluación continua del PTFD*

Evaluación continua del PTFD			
Momentos	Criterios a evaluar	Propósito	Técnicas e Instrumentos
1. Evaluación del Plan Operativo	Coherencia, pertinencia del PTFD	Establecer la coherencia y pertinencia del Plan Territorial en aras de identificar el comportamiento del proceso y posibles ajustes.	Matriz DAFO (debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas).
2. Evaluación de las formaciones implementadas	Pertinencia, relevancia	Determinar la pertinencia y relevancia de las formaciones impartidas como parte del PTFD.	A partir de una escala de valoración se evaluará las formaciones implementadas en el PTFD (Excelente-bueno-Aceptable-insuficiente-totalmente deficiente). Se establecerá



Evaluación continua del PTFD			
Momentos	Criterios a evaluar	Propósito	Técnicas e Instrumentos
			instrumento cualitativo, igualmente, para la evaluación.
3. Percepción de las formaciones	Coherencia, pertinencia	Conocer, de acuerdo a los principios Mova, la percepción que tienen los docentes y directivos docentes de las formaciones y actividades antes del proceso. Al final, se aplica otra que indague sobre cómo este proceso pudo haber incidido en la práctica pedagógica.	Se aplicarán dos encuestas a las formaciones impartidas por Mova, una al inicio de los procesos de formación y otra al final de ellos.
4. Seguimiento y evaluación de los productos derivados de las formaciones	Pertinencia, calidad	Establecer la pertinencia y calidad de los productos derivados de las formaciones.	Establecimiento de rúbrica o instrumento que pueda dar cuenta de ello de manera fiable.
5. Evaluación de estrategias y acciones	Calidad, incidencia	Evaluar las estrategias y acciones que hacen parte del PTFD y consignar el seguimiento y evaluación.	Reuniones periódicas del Equipo del PTFD y reunión con los operadores o aliados. Instrumento de evaluación y resultados.

En suma, se hace monitoreo, seguimiento y evaluación a los siguientes procesos o estrategias y se definen los responsables de ello:

- Seguimiento mensual del Plan Operativo Anual del PTFD: observatorio para la calidad educativa y Comité de Formación Mova.



- Evaluación cuantitativa y cualitativa de los procesos de formación docente: experiencias formativas, talleres, diplomados, redes, eventos, Intercambios, etc.: Comité de Formación Mova, operadores y aliados.

- Evaluación y seguimiento en el diseño y ejecución de los productos derivados de las formaciones: Comité de Formación Mova, operadores y aliados.

Evaluación de la calidad de los programas, acciones y estrategias del PTFD: Comité de Formación Mova.

- Evaluación y monitoreo de las estrategias planteadas en el PTFD: Comité de Formación Mova y Comité de Formación Docente.

5.3 Evaluación final

En la evaluación final se analizan los logros o resultados alcanzados, problemas, dificultades o incoherencias registradas durante la implementación para mejorar los planes posteriores. Para este proceso se diseña la evaluación y el seguimiento que se realizan al final.

En la siguiente Tabla, se encontrará la evaluación final del Plan Territorial de Formación Docente.

Tabla 15 *Evaluación final del PTFD*

Evaluación final del PTFD			
Momentos	Criterios a evaluar	Propósito	Técnicas e Instrumentos
1. Evaluación de la calidad y pertinencia de los programas y estrategias desarrolladas	Incidencia, calidad, y pertinencia del PTFD	Analizar los resultados cualitativos y cuantitativos de las estrategias planteadas en el PTFD, determinando cuáles fueron las	Grupo Focal (preguntas orientadoras, grabación de la sesión, relatoría y análisis)



Alcaldía de Medellín
 Distrito de
 Ciencia, Tecnología e Innovación

Evaluación final del PTFD			
Momentos	Criterios a evaluar	Propósito	Técnicas e Instrumentos
en el PTFD		transformaciones en las dinámicas escolares y principalmente en las prácticas de aula de los docentes y directivos docentes formados, reconociendo también en qué han mejorado los desempeños de los estudiantes con la formación de sus docentes y la gestión escolar con la formación de los directivos docentes. Considerar el impacto (incidencia) de las estrategias del PTFD, con el fin de reconocer los retos y otro tipo de estrategias que pueden tenerse en cuenta para un acompañamiento posterior y generar nuevos procesos de formación y estrategias en una nueva vigencia del PTFD.	Espacio de Reflexión y participación con docente, directivos docentes, servidores públicos, expertos y aliados. Evaluación cualitativa-participativa, a partir de la interacción directa con la comunidad beneficiaria, de tal manera que se pueda indagar sobre el impacto de las estrategias del PTFD.
2. Evaluación de la política local de formación docente	Pertinencia, viabilidad, resultados	Analizar los logros alcanzados desde la política local de formación y el desarrollo del PTFD, con el fin de verificar la pertinencia de los objetivos, estrategias,	Grupo Focal (preguntas orientadoras, grabación de la sesión, relatoría y análisis) Entrevistas



Alcaldía de Medellín
 Distrito de
 Ciencia, Tecnología e Innovación

Evaluación final del PTFD			
Momentos	Criterios a evaluar	Propósito	Técnicas e Instrumentos
		metas e indicadores, así como las dificultades, los logros y los asuntos pendientes por resolver. Realización de seguimiento y evaluación de impacto de la política de formación docente en coherencia con el PTFD, el Plan de Desarrollo y el Plan Educativo Distrital.	Encuestas Sistematización
3. Evaluación del funcionamiento del Comité Territorial de Formación Docente	Logros, dificultades pertinencia y viabilidad	Determinar los logros y las dificultades presentadas durante la conformación y el funcionamiento del Comité Territorial de Formación Docente, con el fin de establecer las medidas o posibilidades de mejora de este mecanismo.	Grupo Focal (preguntas orientadoras, grabación de la sesión, relatoría y análisis)
4. Evaluación de la implementación del PTFD	Viabilidad técnica, administrativa y financiera. Coherencia y pertinencia. Resultados.	Analizar el comportamiento técnico, administrativo, financiero y de gestión del PTFD. Seguimiento y evaluación cuantitativa y cualitativa a las estrategias, objetivos, metas e indicadores contemplados en el plan. Logros o resultados alcanzados, problemas, dificultades o incoherencias registradas durante la	Plan Indicativo Anual, Plan Operativo Anual, Plan de Acción. Georreferenciación, seguimiento y análisis anual de indicadores por parte del OCEM



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Evaluación final del PTFD			
Momentos	Criterios a evaluar	Propósito	Técnicas e Instrumentos
		implementación para mejorar los planes posteriores.	



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adorno. T. (2016). La educación después de Auschwitz. *Delito y Sociedad*, 2(3), p. 39-53.
<https://doi.org/10.14409/dys.v2i3.5247>.

Acuerdo 019, 2015. Por medio del cual se adopta la Política Pública de Formación de maestros y maestras del municipio de Medellín, articulada con Mova, Centro de Innovación del Maestro. Concejo de Medellín.
https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/pccdesign/SubportaldelCiudadano_2/PlandeDesarrollo_0_15/Publicaciones/Shared%20Content/GACETA%20OFICIAL/2015/Gaceta%204329/ACUERDO%200019%20DE%202015.pdf.

Alcaldía de Medellín. (2024). *Plan de desarrollo Medellín. Te Quiere 2024-2027*. Secretaría de Planeación.

Alliaud, A. (2014). Las políticas de desarrollo profesional del profesor principiante en el programa de acompañamiento de docentes noveles en su primera inserción laboral de Argentina. *Revista Brasileira de Educação*, 19(56), p. 229-242.

Decreto 1075, 2015. *Educación informal* (artículo 2.6.6.8). Ministerio de Educación Nacional. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30019930>

Departamento Nacional de Planeación (2022). Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.
Fernández H., J. (1990). *Niveles epistemológicos, epistemagógicos y epistemodidácticos de las didácticas especiales*. Dialnet, (8), p. 11-30.



<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=95664>

Gobernación de Antioquia. (2023). *Plan de Desarrollo de Antioquia 2024-2027: Por Antioquia Firme*. Medellín, Colombia: Gobernación de Antioquia

Instituto Internacional de Planeación de la Educación (IPP-UNESCO) (2019). *Análisis comparativos de políticas de educación*.

<https://www.buenosaires.iiep.unesco.org/sites/default/files/actividades/2019-06/Vezub%2C%20L%20%282019%29%20An%C3%A1lisis%20comparativos%20de%20pol%C3%ADticas%20en%20educaci%C3%B3n.pdf>

Jiménez, M., Mejía, L., Torres, A., y Valencia L. (2014). *Informe proyecto caracterización profesores principiantes*. Universidad de Antioquia, Medellín.

Ley 115, 1994. *Ley general de educación*. Ministerio de Educación Nacional. <http://www.mineduacion.gov.co/1621/article-85906.html>

Magendzo, A. (2000). *La Educación en Derechos Humanos en América Latina: una mirada de fin de siglo*. En Cuellar, R: *Experiencias de Educación en Derechos Humanos en América Latina*. Instituto Interamericano de Derechos Humanos, San José de Costa Rica. p. 44.

Ministerio de Educación Nacional (MEN) (2013). *Sistema colombiano de formación de educadores y lineamientos de política*. https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-345822_ANEXO_19.pdf

Ministerio de Educación Nacional (MEN) (2017a). *Plan nacional decenal de educación 2016-2026*.



http://www.plandecenal.edu.co/cms/media/herramientas/PNDE%20FINAL_ISBN%20web.pdf

Ministerio de Educación Nacional (MEN) (2017b). Plan Educativo Municipal, 2016-2027
Hacia una educación integral, humana y sostenible para las apuestas de desarrollo de la ciudad.

[Plan-Educativo-Municipal-2016-2027 \(1\).pdf](#)

Ministerio de Educación Nacional (MEN), y Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación (FECODE) (2017). *Normas generales encuentro folclórico y cultural del magisterio. colombiano.*

https://fecode.edu.co/images/JuegosDeportivos2/NORMAS%20GENERALES%20JUEGOS%20Y%20ENUENTRO-1_1196.pdf

Ministerio de Educación Nacional (MEN) (2018). *Programa nacional de bilingüismo.*
<http://aprende.colombiaaprende.edu.co/es/node/86689>

Observatorio para la Calidad Educativa de Medellín (OCEM) (2024). *Diagnóstico de formación docente 2024.* Medellín.

Organización de Naciones Unidas (ONU) (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.*
<file:///C:/Users/herna/OneDrive/Documentos/Objetivos%20de%20desarrollo%20sostenible%20b.pdf>

Peláez Cárdenas, A. (2024). La Formación de las Capacidades Humanas de Innovación en el Pregrado Universitario [Investigación documental con enfoque hermenéutico, Universidad Pontificia Bolivariana]. <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/11840>

Plattner, H., Meinel, C., & Leifer, L. (2015). *Understanding Innovation Design Thinking*



Research. Building innovators. (H. Plattner, C. Meinel, & L. Leifer, Eds.). Springer.

<http://www.springer.com/series/8802>

Ramírez, C. Ángel I. (2003). *Educación, pedagogía y desarrollo rural*. Bogotá: ECOE Ediciones.

Sanz-Ponce, R., & González-Bertolín, A. (2018). La educación sigue siendo un “tesoro”. Educación y docentes en los informes internacionales de la UNESCO. *Revista iberoamericana de educación superior*, 9(25), 157-174. <http://dx.doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2019.25.347>

Sacavino, S., y Candau, V. (2014). Derechos Humanos, educación, interculturalidad: construyendo prácticas pedagógicas para la paz. *Revista Ra Ximhai*. 10(2), enero-junio, p. 205-225.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2015). Declaración de Incheon. *Educación 2030: Hacia una educación inclusiva y equitativa de calidad y un aprendizaje a lo largo de la vida para todos*. París, UNESCO.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2016). *Declaración de Incheon y marco de acción hacia una educación inclusiva y equitativa de calidad y un aprendizaje a lo largo de la vida para todos*. <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/ESP-Marco-de-Accion-E2030-aprobado.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2017). *E2030: Educación y habilidades para el siglo 21*. Declaración de Buenos Aires.



<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/10965.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2017/10965>

Sawyer, R. K. (2022). Teaching creative thinking: how design professors externalize their creative thinking in studio classroom talk. *Mind, Culture, and Activity*, 29(1), p. 21–42. <https://doi.org/10.1080/10749039.2021.1893337>

Schurr, M. (2012). *Design Thinking para educadores* (2o). IDEO - Riverdale - EducarChile. <https://designthinkingforeducators.com/>

Sen, A. (1985). Well-Being, Agency and Freedom: The Dewey Lectures 1984. *The Journal of Philosophy*, 82(4), p. 169–221.

Sen, A. (1988). Development as capability expansion. In *World development report 1987* (pp. 3–16). Oxford University Press.

Sen, A. (2000). Desarrollo y Libertad. In *Desarrollo y Libertad* (1a). Editorial Planeta.

Vicepresidencia de la República de Colombia y Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación (2020). Colombia hacia una sociedad del conocimiento. [Colombia-Hacia-Una-Sociedad-Del-Conocimiento \(B\) \(1\).pdf](#)

Wasserman, M. (2021). *La educación en Colombia*. Bogotá: editorial DEBATE.

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Diagnóstico Institucional, Temáticas Investigativas y Tendencia Temática. .	- 21 -
Tabla 2 Instituciones que priorizan otros descriptores.....	- 27 -



Tabla 3 Instituciones que priorizan otros descriptores #2.....	- 28 -
Tabla 4 Instituciones que priorizan otros descriptores #3.....	- 30 -
Tabla 5 Metas de la formación docente para el cuatrienio.	- 72 -
Tabla 6 Programas de formación continua.	- 73 -
Tabla 7 Relación en bienestar laboral	- 75 -
Tabla 8 Acciones para el mejoramiento de su salud mental	- 78 -
Tabla 9 Formación posgradual.	- 80 -
Tabla 10 Beneficiados con estrategias en lengua extranjera.	- 81 -
Tabla 11 Viabilidad financiera, administrativa y técnica	- 98 -
Tabla 12 Objetivos, indicadores y estrategias.	- 100 -
Tabla 13 Evaluación PTFD.....	- 104 -
Tabla 14 Evaluación continua del PTFD	- 105 -
Tabla 15 Evaluación final del PTFD	- 107 -

ÍNDICE DE FIGURAS

Ilustración 1 Procesos formativos categorizados en sus cuatro líneas de formación.-	14 -
Ilustración 2 Líneas de necesidades formativas.	- 40 -