



GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago
de San Andrés, Providencia
y Santa Catalina



PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES 2024 - 2027

SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN



GOV.CO





GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Reserva de Biosfera Seaflower
NIT: 892.400.038-2

NICOLÁS GALLARDO VASQUEZ

Gobernador

RICARDO GORDON MAY

Secretario de Educación

GENE OGISTE FRANCIS

Coordinadora de Calidad

NOLA JAMES THYME

VINICIO TRIANA JAMES

ARLETH RODRÍGUEZ

LEANDRO VILLANUEVA MANCILLA

Equipo de Calidad

SAN ANDRÉS ISLA, 2024



GOBERNACIÓN

Departamento Archipiélago de San Andrés,

Providencia y Santa Catalina

Reserva de Biosfera Seaflower

NIT: 892.400.038-2

PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES 2024 – 2027

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	8
1. FORMULACIÓN	9
1.1. Contexto territorial.....	9
1.1.1. Instituciones educativas del territorio.....	9
1.2. Caracterización de docentes y directivos docentes.....	10
1.3. Diagnóstico del PTFD 2020–2023.....	15
1.3.1. Descripción de los componentes.....	15
1.3.2. Evaluación de las actividades del Plan Operativo.....	16
1.4. Necesidades de formación	19
1.4.1. Espacios de reflexión.....	19
1.4.2. Aportes de las diferentes áreas de la Secretaría de Educación Departamental.....	21
1.4.3. Análisis de la evaluación anual del desempeño de docentes y directivos docentes	25
1.4.4. Análisis de las evaluaciones externas de los estudiantes.....	28
1.5. Política de formación.....	32
1.5.1. Articulación entre políticas de formación nacionales y locales	32
1.5.2. Perfil del educador del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.....	33
1.5.3. Líneas estratégicas y priorización de necesidades de formación	35
Competencias Socioemocionales	41
1.5.3.5. Componente específico para directivos docentes.....	41
Componente específico para Directivos Docentes.....	42
1.6. Objetivos.....	43

1.6.1.	Objetivo general	43
1.6.2.	Objetivo específicos	43
1.7.	Estrategias de formación.....	44
1.8.	Viabilidad.....	45
1.8.1.	Viabilidad financiera.....	45
1.8.2.	Viabilidad administrativa	47
1.8.3.	Viabilidad técnica	47
1.9.	Socialización del Plan Territorial de Formación Docente	47
2.	EJECUCIÓN.....	48
2.1.	Plan Operativo Anual.....	48
3.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	48
ANEXOS.....		49
A1.	Plan operativo anual (POA).....	49
A2.	Formato de seguimiento del plan operativo	58
A3.	Formatos seguimiento y evaluación de las actividades de formación.	59
A3.1.	Formato de evaluación de actividades de formación.....	59
A3.2.	Formato de evaluación del tallerista o capacitador.....	62
A3.3.	Herramienta de seguimiento a docentes y directivos docentes capacitados según los objetivos y actividades enmarcadas en el Plan Operativo Anual.....	64
REFERENCIAS.....		65

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Distribución de cargos en función de la distribución de la planta.....	11
Figura 2. Distribución de docentes por género, por zonas y por etnia.	11
Figura 3. Distribución de docentes de aula por nivel de enseñanza.....	12
Figura 4. Tipo de vinculación de docentes y directivos docentes.....	13
Figura 5. Formación académica de docentes con nombramiento en propiedad y provisional.....	13
Figura 6. Porcentaje de ejecución de actividades pertenecientes a las líneas estratégicas 1 y 2 del plan operativo.....	16
Figura 7. Porcentaje de ejecución de actividades pertenecientes a las líneas estratégicas 3 y 4 del plan operativo.	17
Figura 8. Porcentaje de ejecución de actividades pertenecientes a la línea estratégica 5 del plan operativo.....	18
Figura 9. Resultado de puntajes promedios en competencias funcionales de docentes en propiedad evaluados 2012-2023.	26
Figura 10. Resultado de puntajes promedios en competencias funcionales de docentes en provisionalidad evaluados 2012-2023.	27
Figura 11. Comportamiento del Puntaje Promedio Global 2021 – 2023.	28
Figura 12. Puntaje Promedio Áreas evaluadas 2019 – 2023.....	29

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Instituciones Educativas del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.	9
Tabla 2. Caracterización planta de Docentes y Directivos Docentes.	10
Tabla 3. Distribución de Docentes y Directivos Docentes según vinculación y grado en escalafón.	14
Tabla 4. Docentes evaluados en el período 2021-2023	25
Tabla 5. Clasificación de Instituciones Educativas Oficiales 2021 – 2023.	30
Tabla 6. Articulación entre políticas de formación nacionales y locales.	32
Tabla 7. Necesidades priorizadas de la línea estratégica 1.	36
Tabla 8. Necesidades priorizadas de la línea estratégica 2.	37
Tabla 9. Necesidades priorizadas de la línea estratégica 3.	39
Tabla 10. Necesidades priorizadas de la línea estratégica 4.	41
Tabla 11. Necesidades priorizadas de la línea estratégica 5.	42
Tabla 12. Distribución de recursos y fuentes de financiación para la ejecución de los objetivos estratégicos de formación.	46

PRESENTACIÓN

La educación es el pilar fundamental sobre el cual se construye el futuro de nuestras sociedades. En un mundo en constante cambio, donde la tecnología avanza a pasos agigantados y las competencias requeridas por los estudiantes evolucionan día a día, es imperativo que los docentes se encuentren en el centro de esta transformación. Conscientes de esta realidad, el Plan de Formación Docente para la vigencia 2024-2027 surge como una respuesta integral a la necesidad de fortalecer y actualizar las competencias profesionales de nuestros educadores.

El plan tiene como objetivo responder a las necesidades de capacitación, basándose en insumos como el diagnóstico de los planes anteriores y de la información derivada de diversas líneas estratégicas, tales como la gestión pedagógica, la formación en competencias TIC, las habilidades lingüísticas y la gestión institucional para los directivos. Además, se considera el análisis de los indicadores de calidad, que incluyen las evaluaciones de desempeño docente y directivo docente, los resultados históricos de las pruebas Saber y los planes de mejoramiento institucional (PMI). Igualmente, se incorporan las conclusiones obtenidas de espacios de reflexión con diferentes miembros de la comunidad educativa sobre la pertinencia de la etnoeducación en nuestro territorio.

En este documento se actualiza el plan de formación para el cuatrienio 2024 al 2027, se establecen los objetivos generales y específicos, así como el plan operativo que incluye las metas de formación, las actividades programadas con sus respectivas fechas de implementación y un estimado de costos, todos alineados con los objetivos planteados. Finalmente, la oferta de formación, que abarca viabilidad financiera, administrativa y técnica, junto con las estrategias de seguimiento, evaluación y socialización constituyen aspectos clave para responder a las demandas continuas de nuestra sociedad.

El presente plan de formación docentes y directivos docentes se orienta al fortalecimiento de la gestión directiva, académica y pedagógica en nuestras instituciones educativas y al mejoramiento de la calidad de la educación en el territorio insular.

1. FORMULACIÓN

1.1. Contexto territorial

1.1.1. Instituciones educativas del territorio

Para la oferta educativa del sector oficial, el Departamento Archipiélago cuenta con diez (10) instituciones educativas, un (1) centro educativo y diez (10) sedes, que imparten educación desde el nivel preescolar hasta la media. El sector educativo privado cuenta con una infraestructura conformada por nueve (9) establecimientos educativos de los cuales uno (1) ofrece educación preescolar, dos (2) ofrecen educación preescolar y básica, y seis (6) brindan el ciclo completo (de preescolar a la media).

Para la cobertura del servicio educativo en el municipio de Providencia y Santa Catalina se cuenta con dos (2) instituciones educativas oficiales, una (1) que brinda educación preescolar, básica primaria y básica secundaria; una (1) que ofrece los tres niveles (preescolar, básica y media), y un (1) centro educativo, que ofrece educación preescolar y básica primaria.

Tabla 1. Instituciones Educativas del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

INSTITUCIONES EDUCATIVAS	SEDES
San Andrés Isla	
Institución Educativa de la Sagrada Familia	
Institución Educativa Técnico Industrial	Concentración Urbana
	Escuela Antonio Nariño
Institución Educativa Brooks Hill	Escuela comunal Barack
Institución Educativa Antonia Santos " INEDAS" (Philip Beakman Livingston)	Rubén Darlo
Institución Educativa Flowers Hill Bilingual School	Escuela Bautista Central La Esperanza
	Escuela Bautista Emmanuel

Institución Educativa El Carmelo	
Institución Educativa Departamental Natania	Escuela Misión Cristiana
Institución Educativa Instituto Bolivariano	
Municipio de Providencia	
Institución Educativa Junín	Simón Bolívar
Centro Educativo Bombona	Boyacá
Institución Educativa Educativo María Inmaculada	

Fuente: Área, Inspección y Vigilancia, SED

1.2. Caracterización de docentes y directivos docentes

De acuerdo con lo establecido en la Resolución 002723 del 09 Mayo 2024, la planta Docente y Directivo Docente viabilizada para el año 2024 está conformada por veintisiete (27) directivos docentes que representan el 7% del total de la planta, 324 docentes de aula equivalente al 90% de la planta y once (11) docentes orientadores que representan el 3% del total de la planta de Docentes y Directivos Docentes.

Tabla 2. Caracterización planta de Docentes y Directivos Docentes.

PLANTA SEC. EDUCATIVO 2024			
Cargos Directivos	Número	% DIR	% PLANTA
Rectores	10	37%	3%
Rectores rurales	1	4%	0%
Coordinadores	15	56%	4%
Supervisores	1	4%	0%
<i>Total Directivos</i>	27	100%	7%
Cargos Docentes	Número	% DOC	% PLANTA
Docentes de aula	324	97%	90%
Docentes orientadores	11	3%	3%
<i>Total Docentes</i>	335	100%	93%
Total	362		

Fuente: Sistema Humano, Área Administrativa, SED.

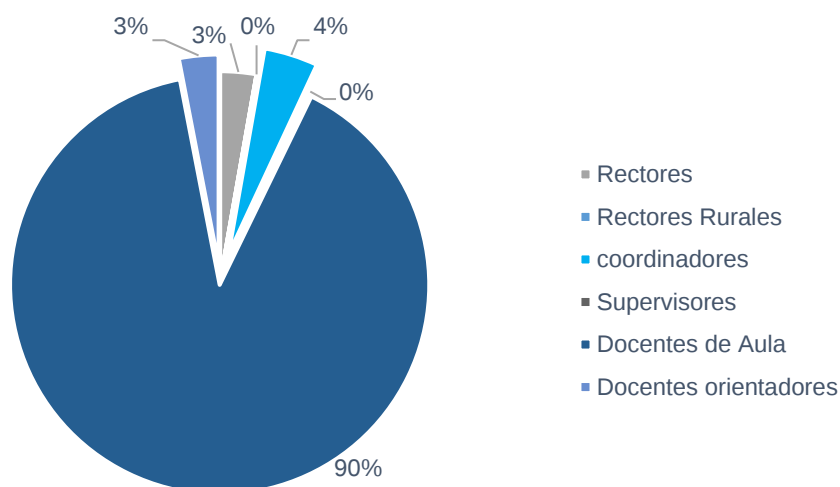


Figura 1. Distribución de cargos en función de la distribución de la planta.

Fuente: Área Administrativa, SED.

Así, se evidencia en el siguiente gráfico que la planta docente está compuesta por 335 funcionarios, de los cuales el 21% corresponde al género masculino y el 79% al femenino.

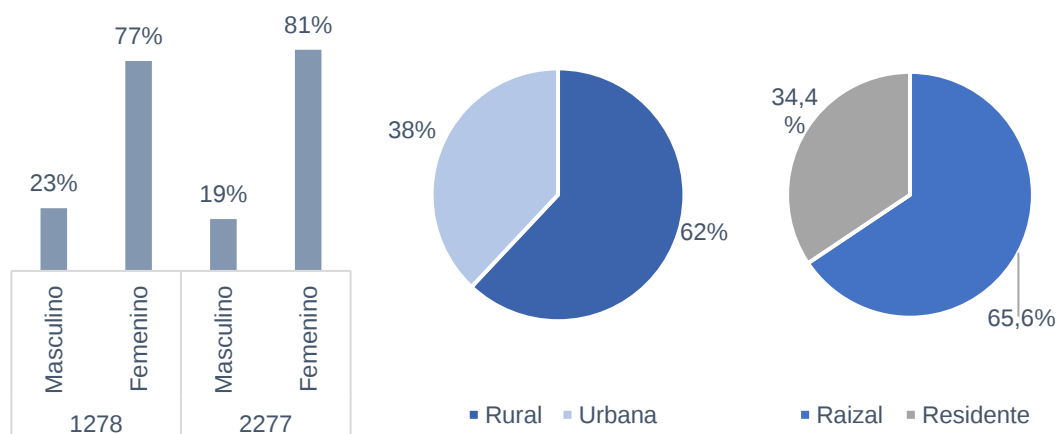


Figura 2. Distribución de docentes por género, por zonas y por etnia.

Fuente: Sistema Humano, Área Administrativa, SED.

Por su parte, el 62% de los Docentes y Directivos Docentes laboran en instituciones educativas ubicadas en zonas rurales, mientras que el 38% restante labora en instituciones ubicadas en zonas urbanas del Departamento Archipiélago. Del total de los Docentes y Directivos Docentes, el 65.6% pertenece a la población étnica Raizal, el 34.4% son residentes provenientes de otras regiones del país o nacidos en la isla con padres continentales (que provienen del interior del país). Además, como se aprecia en la Figura 4, del total de la planta actual de Docentes y Directivos Docentes, el 8% ejerce sus funciones en educación preescolar, el 38% en básica primaria y el 54% en la básica secundaria.

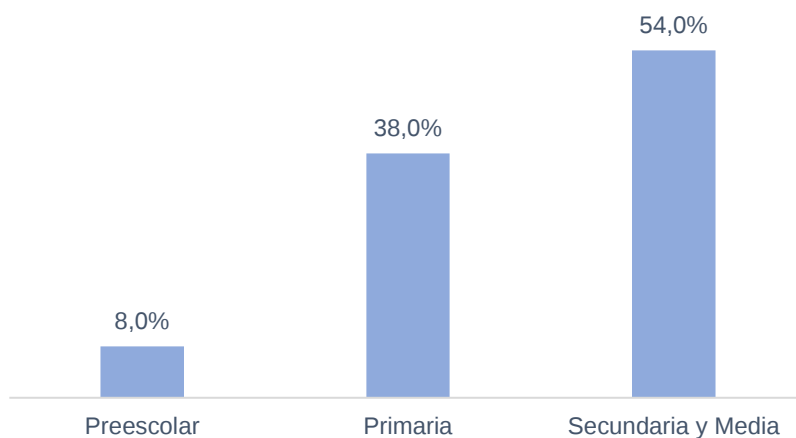


Figura 3. Distribución de docentes de aula por nivel de enseñanza

Fuente: Sistema Humano, Área Administrativa, SED.

En cuanto a la vinculación de los Docentes y Directivos Docentes que conforman la planta, se observa que el 75% (237) de los funcionarios se encuentran nombrados en propiedad, el 24% (75) en Provisionalidad vacante definitiva, el 1% (4) en planta temporal y el 1% (2) en provisionalidad vacante temporal.

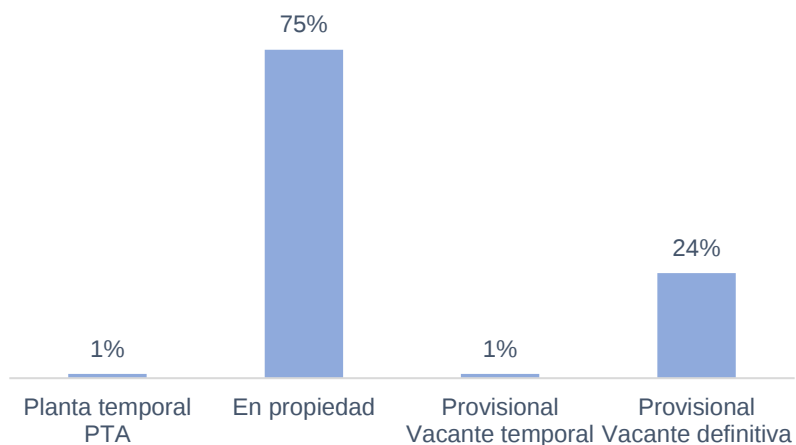


Figura 4. Tipo de vinculación de docentes y directivos docentes.

Fuente: Sistema Humano, Área Administrativa, SED.

De acuerdo con la plataforma Humano y una encuesta realizada a los docentes con nombramiento en propiedad y en provisionalidad, se observa como un alto porcentaje de estos cuentan con formación posgradual, el 38% posee título de maestría, el 21% de los docentes tiene título de postgrado. Igual se observa que un 11% de los docentes cuentan con formación de licenciatura en diferentes áreas, el 3% es normalista y el 2% tiene formación técnica y tecnológica.

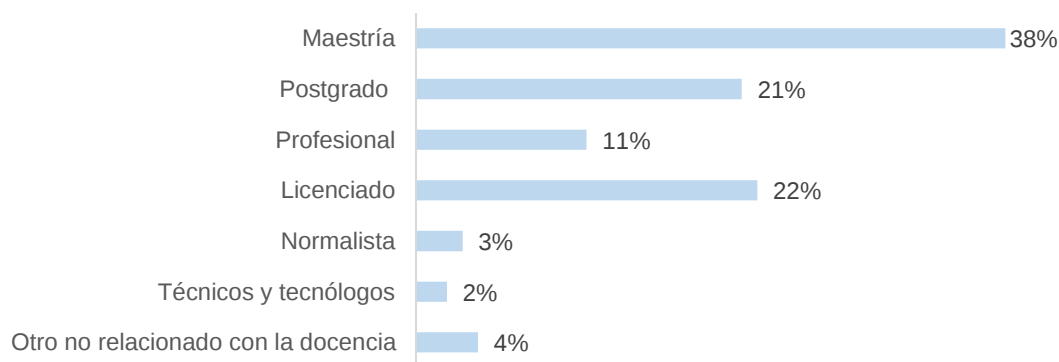


Figura 5. Formación académica de docentes con nombramiento en propiedad y provisional.

Fuente: Sistema Humano & Encuesta Área Calidad, SED.

En cuanto al escalafón, se observa que, de los 175 Docentes y Directivos Docentes vinculados mediante Decreto 1278 de 2002, los porcentajes más altos se encuentran en el grado 2A, con el 48% que equivale a 48 funcionarios, en el grado 2AM el 22% equivalente a 38 funcionarios y en el grado 3AM se encuentran 22 funcionarios que representa el 13%.

De los 143 funcionarios vinculados mediante Decreto 2277 de 1979 el mayor porcentaje de docentes y directivos docentes se encuentran en el grado de escalafón 14 (71%), en el grado 13 se encuentra el 13%, el 10% se encuentran entre los grados 7 y 9 y el 6% en los grados 10 y 11.

Tabla 3. Distribución de Docentes y Directivos Docentes según vinculación y grado en escalafón.

DECRETO 1278 DE 2002			DECRETO 2277 DE 1979		
Grado escalafón	Cantidad	Porcentaje	Grado escalafón	Cantidad	Porcentaje
1A	1	1%	7	1	1%
2A	84	48%	8	8	6%
2AE	9	5%	9	5	3%
3AM	22	13%	10	7	5%
2AM	38	22%	11	1	1%
2B	1	1%	13	19	13%
2BE	1	1%	14	101	71%
2BM	10	6%	PT	1	1%
2CM	4	2%		143	100%
3BM	5	3%			
Total	175	100%			

Fuente: Área Administrativa, SED.

1.3. Diagnóstico del PTFD 2020–2023

1.3.1. Descripción de los componentes

El plan territorial de formación docentes 2020–2023 se construyó sobre 5 líneas estratégicas:

La primera línea, se centra en el fortalecimiento de las habilidades requeridas para la gestión directiva que garanticen el seguimiento a las prácticas de aula, orientadas hacia el mejoramiento de aprendizaje efectivo y significativo y la conformación de equipos de trabajo, con el propósito de lograr un trabajo colectivo que facilite el cumplimiento de los objetivos institucionales.

La segunda línea estratégica, tenía como objeto principal la formación de Docentes y Directivos Docentes en el uso y la apropiación de las herramientas y plataformas virtuales al servicio de la integración de la práctica docente.

La tercera línea estratégica, se centraba en desarrollar en los docentes del Departamento Archipiélago, la capacidad de comprensión, conocimiento y puesta en práctica de aquellos factores inherentes a la etnoeducación y educación intercultural, tales como la lengua, las tradiciones, y las costumbres propias del pueblo raizal. Como también fortalecer el desarrollo pedagógico y los procesos de gestión académica.

El fortalecimiento del desarrollo pedagógico, de los procesos de gestión académica y de fomentar en los docentes una cultura innovadora en aras de mejorar las actividades desarrolladas para el proceso de enseñanza y transformar las prácticas de aula, era el objetivo primordial de la cuarta línea estratégica.

La meta de la línea estratégica cinco era, fortalecer en los directivos docentes y docentes las competencias socioemocionales, los valores y las normas de conducta que favorezcan los ambientes educativos integrales.

Al describir las líneas estratégicas del plan de formación docente nos permite estructurar y organizar el contenido de manera coherente y eficiente. Estas líneas estratégicas ayudan a enfocar los esfuerzos de formación en áreas clave que son esenciales para el desarrollo profesional de los docentes. Por esta razón, se divide el plan de formación en ejes temáticos para proporcionar claridad sobre

los objetivos específicos que se desean alcanzar. Cada eje aborda un aspecto crucial del desarrollo docente, como pedagogía, tecnología educativa, gestión de aula, etc., Como también facilita la organización del contenido y la programación de actividades de formación, también permite un seguimiento y evaluación más eficientes del progreso en cada área específica.

1.3.2. Evaluación de las actividades del Plan Operativo

Fueron priorizadas 29 actividades según las necesidades que se identificaron al socializar el plan territorial de formación docentes con los miembros del comité territorial, los porcentajes de ejecución se observan en las figuras 12 a 14.

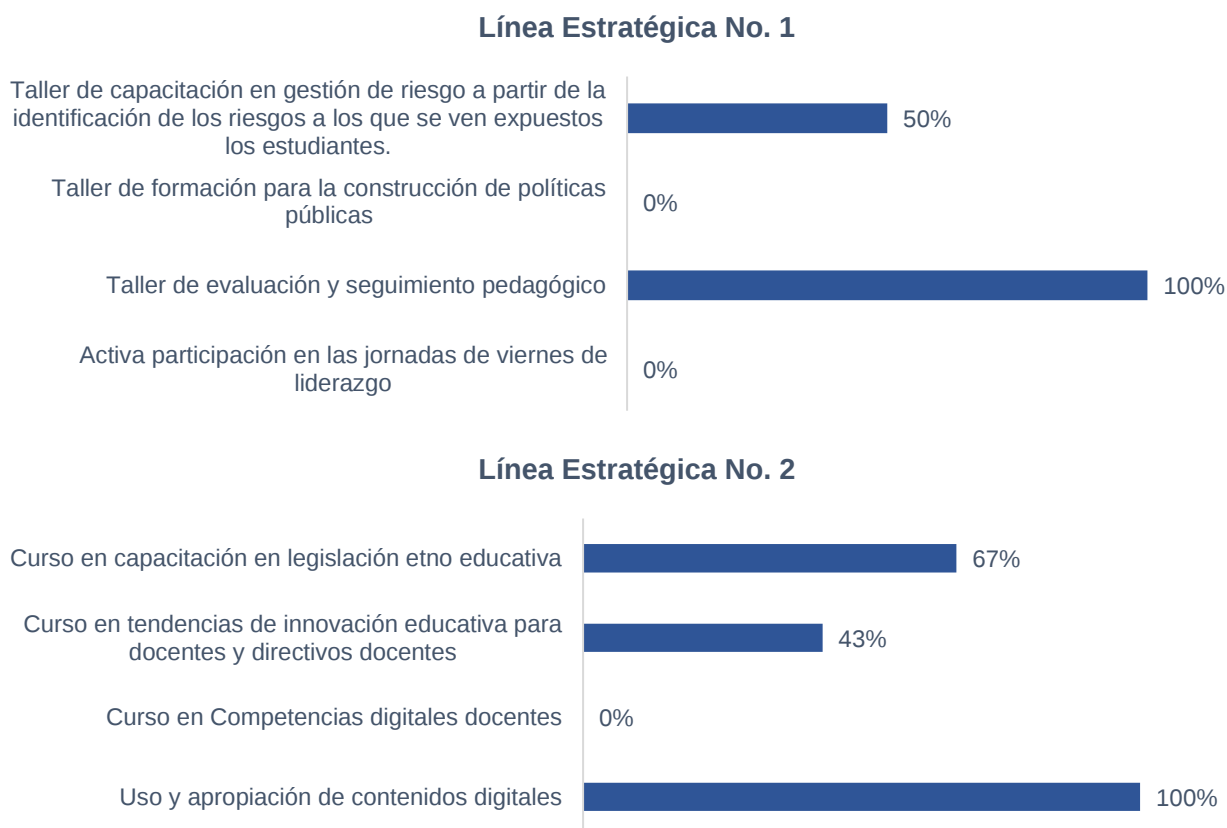


Figura 6. Porcentaje de ejecución de actividades pertenecientes a las líneas estratégicas 1 y 2 del plan operativo.

Fuente: Área Calidad Educativa

Línea Estratégica No. 3



Línea Estratégica No 4

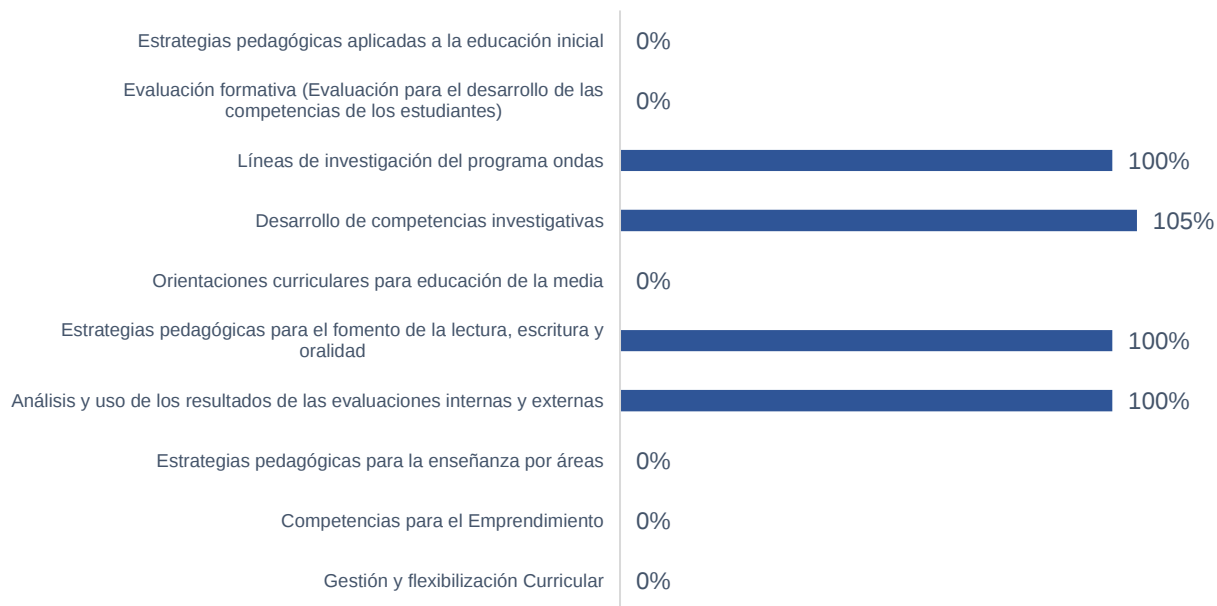


Figura 7. Porcentaje de ejecución de actividades pertenecientes a las líneas estratégicas 3 y 4 del plan operativo.

Fuente: Área Calidad Educativa

Línea Estratégica No 5

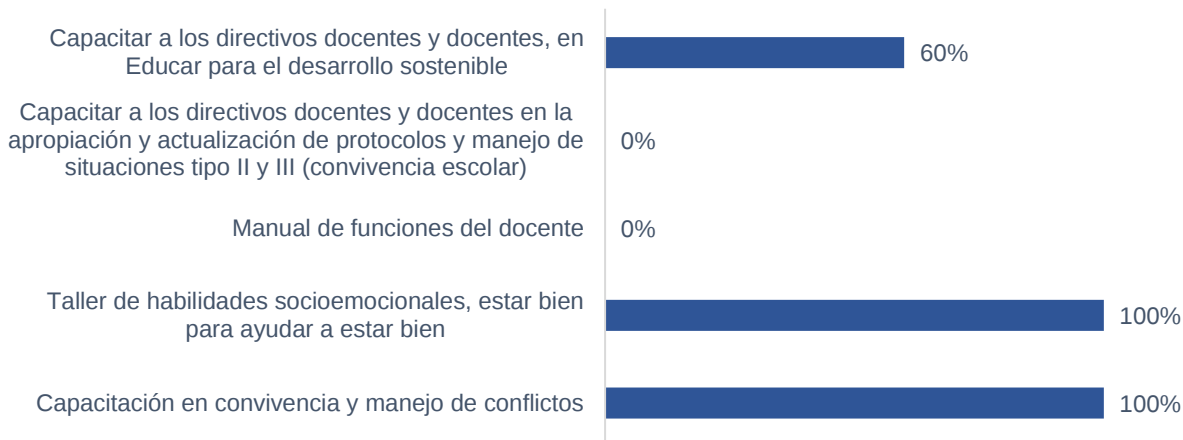


Figura 8. Porcentaje de ejecución de actividades pertenecientes a la línea estratégica 5 del plan operativo.

Fuente: Área Calidad Educativa

Se calcula que dieciocho (18) actividades fueron ejecutadas algunas en su totalidad y otras de manera parcial, así, el porcentaje de ejecución de las actividades fue de un 59%. Se concluye que el eje 4 tuvo menor impacto en cuanto al desarrollo de las actividades.

Uno de los principales obstáculos de la ejecución del plan de formación fue la carencia de recursos económicos para llevar a cabo todas las actividades planificadas, los recortes presupuestarios limitaron la implementación completa del plan. Otro factor que se destaca es la resistencia de los docentes en adoptar nuevas metodologías lo cual redujo la efectividad y alcance del plan.

El cumplimiento de las metas del plan de formación docente, en nuestra entidad territorial, presenta otro reto importante y son los espacios de formación para los docentes. Tradicionalmente se ha considerado la semana de desarrollo institucional como los espacios predilectos para la capacitación, por ser, espacios en que las actividades que se desarrollan no afectan el tiempo de los estudiantes, pero si se ciñe a la norma (Decreto 1850 de 2002 compilado en el DUSE) esta semana es el espacio para la formulación, desarrollo, evaluación,

revisión o ajustes del proyecto educativo institucional a la elaboración, seguimiento y evaluación del plan de estudios a la investigación y actualización pedagógica a la evaluación institucional anual y a otras actividades de coordinación con organismos o instituciones que incidan directa o indirectamente en la prestación del servicio educativo. Con justa razón, los directivos reclaman la no utilización de estos espacios, porque de todas las actividades establecidas en la norma para ser realizadas en esta semana, las Instituciones quedan limitadas, porque el grupo de docentes siempre está incompleto por participar en actividades planeadas por la Secretaría, el Ministerio de Educación (Juegos Nacionales del Magisterio) y otras entidades tanto locales como nacionales.

El otro espacio que se suele utilizar para la capacitación de los docentes, son las dos horas que por norma tienen que completar los docentes dentro de su jornada laboral (Artículo 9, Decreto 1850 de 2002). La norma establece claramente que los directivos docentes son los responsables de la organización de la jornada laboral de los docentes, no la Secretaría de Educación. Ante este panorama, queda el gran interrogante: ¿CUÁL ES EL TIEMPO IDEAL PARA LA FORMACIÓN DE LOS DOCENTES?

1.4. Necesidades de formación

Con el fin de identificar las necesidades de formación de los docentes y directivos del Departamento Archipiélago, se realiza un diagnóstico y análisis de diversas fuentes de información. Este proceso incluye la evaluación de la ejecución del plan anterior, los espacios de reflexión con directivos, docentes y miembros de la comunidad educativa, los aportes de las diferentes áreas de la Secretaría de Educación, el análisis de los resultados de las evaluaciones anuales del desempeño docente y directivo docente y el análisis de los resultados de las pruebas externas saber del grado once (11°).

1.4.1. Espacios de reflexión

Los espacios de reflexión son momentos claves en el desarrollo de la gestión educativa, en los cuales se origina entre otros, temas acerca de la pertinencia del liderazgo directivo y el análisis de las prácticas pedagógicas de los docentes. Estos encuentros brindan un ambiente colaborativo y seguro donde los

participantes comparten experiencias, identifican logros y reconocen desafíos comunes en la labor educativa.

Durante estos espacios de diálogo y reflexión, se generan insumos valiosos que permiten identificar necesidades formativas específicas. Este enfoque colaborativo permite a la comunidad educativa visualizar con mayor claridad las áreas que requieren fortalecimiento y que contribuirán al logro de los objetivos pedagógicos y organizacionales.

La información recolectada en estos espacios de reflexión es fundamental para ajustar y enriquecer el plan de formación docente, asegurando que las capacitaciones sean pertinentes y respondan a las exigencias del contexto educativo actual. De esta manera, los docentes cuentan con oportunidades de desarrollo alineadas con los desafíos que enfrentan en el aula y en la comunidad educativa, mejorando así la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

1.4.1.1. Foro Educativo Departamental

Espacios como el Foro Educativo donde se desarrollaron las principales ideas alrededor de la temática Educación Integral y sus desafíos en el Archipiélago, resaltando la importancia de la Educación Integral en la búsqueda del desarrollo completo de un individuo, considerando no solo su formación académica, sino también su crecimiento emocional, social, físico y ético. Este, es un modelo educativo que pretende formar individuos capaces de enfrentar los desafíos de la vida de una manera holística, desarrollando habilidades para la convivencia, el pensamiento crítico, la creatividad y la autorregulación. Además, se resalta la necesidad de implementar mecanismos de acción conjunta para afrontar los nuevos desafíos en la educación a nivel general y específico en el territorio. Se anima a los docentes a adoptar nuevas metodologías, aunque estas se alejen de los modelos de educación tradicional, ya que el cambio de paradigmas es una necesidad instaurada a partir de la propia observación y recomendación de los líderes estudiantiles en distintos espacios de socialización realizados.

En resumen, las necesidades de formación para los docentes que se evidenciaron en el espacio de discusión del Foro Educativo 2024 están relacionadas con la gestión de las emociones, la necesidad de utilización de TICs en sus metodologías y a la necesidad de formación en apoyo al aprendizaje de estudiantes en condición de discapacidad o con aprendizaje diferencial.

1.4.1.2. Comité Territorial de Formación Docente (CTFD)

En el espacios de socialización y diálogo con el Comité Territorial de Formación Docente (CTFD), a partir del diálogo con distintos líderes del sector educativo, se compartieron perspectivas en torno a los enfoques y trayectorias de mayor importancia en el contexto educativo departamental, se discutieron necesidades evidenciadas según la realidad particular de cada institución y sector.

Las necesidades evidenciadas fueron relacionadas en el manejo de las TICs y recursos asociados a la gestión de la inteligencia artificial en el aprendizaje, manejo de las emociones y asimilación de nuevas tendencias de enseñanza en el aula y en creación de metodologías de preservación y permanencia del creole en las Instituciones Educativas.

1.4.1.3. Comité Académico de la Isla de Providencia

Las Islas de providencia y Santa Catalina como Municipio, hacen parte del Departamento Archipiélago, pero la administración del servicio educativo está en manos de la Secretaría de Educación de San Andrés. La Secretaría de Desarrollo Social del Municipio, apoya a la Secretaría de Educación de San Andrés en el acompañamiento de los procesos educativos de los tres establecimientos educativos allí ubicados. Muchos han sido los espacios de reflexión con la comunidad educativa del municipio, en especial las reuniones de socialización con la líder de educación de Providencia, permitiendo conocer desde su perspectiva las situaciones de las instituciones, los docentes, estudiantes y comunidad en general. En el municipio aún se percibe las consecuencia del Huracán Iota en el estado socioemocional de los docentes lo cual sugiere la necesidad de insistir en estrategias de manejo y gestión de las emociones. Otras necesidades de formación resaltadas fueron en educación inclusiva y metodologías de gestión y apoyo en el aula para estudiantes con aprendizaje diferencial y en la formación relacionada a etnoeducación.

1.4.2. Aportes de las diferentes áreas de la Secretaría de Educación Departamental

Los equipos de la Secretaría de Educación, en sus gestiones con las instituciones y la comunidad educativa, han identificado necesidades de formación en los

docentes que limitan el alcance de los objetivos educativos. Para alcanzar sus metas, resulta fundamental implementar acciones educativas para mejorar

1.4.2.1. Formación Inicial

- Taller para docentes El Maestro como Líder: Ofrecer un taller de 3 horas, que proporcione a los maestros herramientas y habilidades de liderazgo en el aula y fortalecer la colaboración y comunicación entre maestros, fomentando el trabajo en equipo y la comunicación asertiva. La metodología que se utilizará busca fomentar un enfoque colaborativo, creativo, crítico y lúdico del aprendizaje.
- Capacitación Educación Inicial integral: Cualificar a los docentes del grado preescolar, en temáticas relacionadas con la educación inicial en el marco de la atención integral, en concordancia con los lineamientos del MEN.
- Fortalecimiento de la gestión pedagógica y curricular de la Educación Inicial: Realizar una capacitación para ofrecer claridades que permitan a las docentes, proyectar de manera sistemática su práctica pedagógica con pertinencia, oportunidad y calidad para potenciar el desarrollo y aprendizaje de las niñas y los niños, desde los referentes técnicos de la educación inicial emitidos por el MEN y el Plan de Desarrollo Territorial.
- Capacitación: Estrategias pedagógicas para fortalecer el desarrollo infantil y la construcción del aprendizaje: Realizar una capacitación para afianzar las competencias y capacidades de las docentes para fortalecer el desarrollo infantil y la comprensión de los factores que inciden en el aprendizaje, para ampliar las posibilidades de potenciarlo de manera oportuna atendiendo aspectos relativos a los cuidados físicos, emocionales y sociales.
- Fortalecimiento de los procesos de inclusión en educación inicial: Promover y fortalecer prácticas pedagógicas inclusivas, desarrollar procesos de sensibilización y apropiación pedagógica del PIAR Y DUA, como herramientas para dinamizar los procesos inclusivos en el aula de preescolar.

- Taller Valor pedagógico del juego: componente socioemocional y conciencia corporal: Propiciar un espacio de reflexión con las docentes, para reforzar la importancia del juego como actividad rectora de la educación inicial, como estrategia de aprendizaje activo y aspecto fundamental para el desarrollo, que debe ser integrado en la organización pedagógica del grado preescolar.

1.4.2.2. Área de Tecnología de la Información, la comunicación y la innovación educativa

- Innovación y Tecnología
- Herramientas TIC aplicadas a la educación (online y offline).
- Gamificación en la Educación.
- Programación por bloques: Makecode (Microbit), Scratch, Mblock; Minecraft educación primaria.
- Diseño e impresión 3D
- Talleres para el uso pedagógico de Inteligencia Artificial
- Pensamiento Computacional
- Robótica

1.4.2.3. Necesidades de Formación reportados por los actores:

Como parte del compromiso con la mejora continua y el fortalecimiento de las competencias profesionales de nuestros docentes y directivos, se han llevado a cabo diagnósticos participativos donde estos actores han reportado sus necesidades de formación. Este proceso ha permitido identificar áreas clave que requieren atención, las cuales serán abordadas en el presente plan de formación.

A continuación, se detallan las necesidades formativas expresadas por el equipo docente y directivo, con el objetivo de orientar las acciones de capacitación y desarrollo profesional hacia el cumplimiento de los objetivos educativos institucionales.

Entre Directivos y Docentes se identificaron las siguientes necesidades:

Directivos Docentes:

- Actualización en legislación educativa con respecto a sus funciones.
- Lineamientos de la formación integral.
- Gestión acciones pertinentes en los procesos administrativos y financieros.
- Resignificación del PEI,
- Sistema Institucional de Evaluación de Estudiantes
- Pautas para la revisión de los planes de área
- Direccionamiento estratégico y Liderazgo.
- Tamizaje en prevención de sustancias psicoactivas
- Prevención del matoneo escolar
- Uso de resultados SABER-11
- Habilidades socioemocionales
- Elaboración PIAR
- Implementación y manejo DUA

Docentes:

- Taller de Inducción y reinducción, con actividades que renueven el compromiso del docente.
- Taller en Salud Mental
- Realidades sobre la resolución de conflictos.
- Inteligencia Artificial aplicada a la docencia.
- Actualización sobre las bases curriculares
- Apropiación y uso de las Herramientas tecnológicos y materiales didácticos
- Como enseñar y evaluar a un estudiante acorde a su condición especial
- Ejercicios prácticos para hacer un buen PIAR
- Construcción de planes acorde a los referentes de calidad educativa
- Formación en la lectura del contexto de las pruebas tanto internas como externas y elaboración del Plan de Mejoramiento.
- Taller para pre-pensionados, actualización y seguimiento de la evaluación del desempeño laboral.
- Talleres en seguridad y salud en el trabajo

- Neuroeducación
- Inteligencia Emocional

1.4.3. Análisis de la evaluación anual del desempeño de docentes y directivos docentes

La evaluación anual del desempeño Docentes y Directivos Docentes se rige por el Decreto 1278 de 2002, el objetivo de la evaluación no es otro que propiciar en el Docente la capacidad de reflexionar sobre su propio desempeño y su compromiso respecto a la calidad de la educación. Los resultados de la evaluación del desempeño de los Docentes y Directivos Docentes son un insumo más para identificar las necesidades de formación.

A continuación, se presenta el análisis de los resultados de la evaluación anual de los docentes y directivos docentes nombrados en propiedad y los de nombramiento provisional, vacante definitiva, para el periodo comprendido entre el año 2021 y el 2023.

Durante el periodo objeto de este análisis, fueron evaluados un total de 403 docentes de los cuales el 63% corresponde a docentes con nombramiento en propiedad y el 37% a docentes con vinculación provisional (vacante definitiva). Igualmente, se evaluaron 15 directivos docentes que representa el 4% sobre el total de los evaluados.

Tabla 4. Docentes evaluados en el período 2021-2023

Número de docentes evaluados 2021 - 2023					
	2021	2022	2023	TOTAL	%
Directivos Docentes evaluados	5	3	7	15	4%
Docentes Propiedad evaluados	71	90	91	252	63%
Docentes Provisionales evaluados		74	77	151	37%

Fuente: Área de Calidad, SED.

El análisis de los resultados de la evaluación de docentes y directivos docentes del Departamento Archipiélago entre los años 2021 y 2023 refleja que los desempeños alcanzados se ubican en las categorías satisfactorias y sobresalientes.

De este modo, en la Figura 7 se evidencian los puntajes promedios de las competencias funcionales evaluadas a los docentes nombrados en propiedad. Se observa para el periodo analizado, un promedio por encima de los 92 puntos, indicando una calificación en la categoría sobresaliente, lo que significa, que todas las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian siempre en el desempeño. La contribución individual se cumplió, y además de evidenciarse todos los criterios de calidad definidos, el resultado constituyó un logro excepcional y superó lo esperado (Guía 31, MEN).

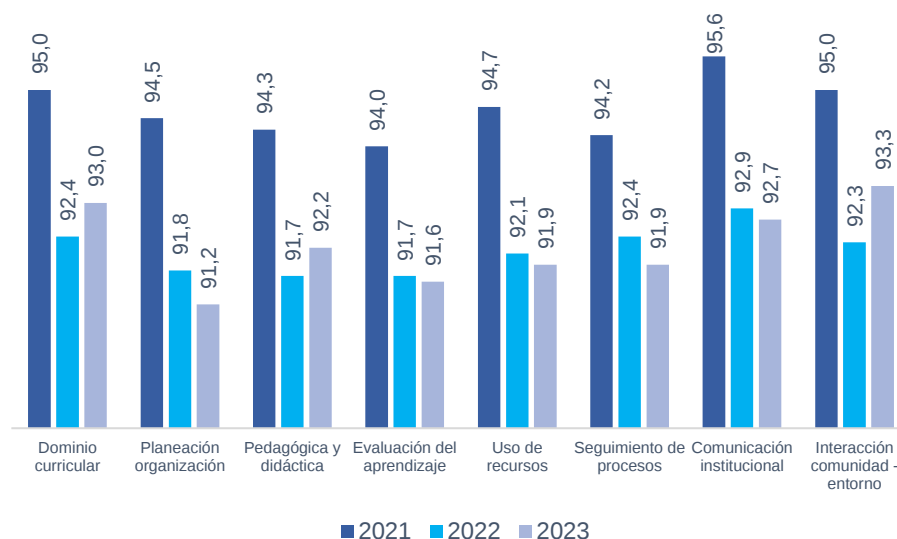


Figura 9. Resultado de puntajes promedios en competencias funcionales de docentes en propiedad evaluados 2012-2023.

Fuente: Sistema Humano, Área administrativa, SED.

Por otro lado, el 29 de diciembre de 2021 se expide la Resolución 008577 por medio de la cual se organiza la evaluación anual del desempeño laboral de los docentes vinculados provisionalmente vacancia definitiva, se establece el

mismo protocolo adoptado en el Decreto 1278 de 2002. En la Figura 8, se observa los resultados alcanzados en las competencias funcionales, el promedio para el periodo analizado (2022 - 2023) es de 85,8 puntos indicando una calificación en la categoría satisfactorio (60 a 89 puntos). Este resultado demuestra que todas o casi todas las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian frecuentemente (se presentan casi siempre) y se manifiestan en muchas situaciones (existe una alta consistencia en los diferentes contextos de desempeño del evaluado). La contribución individual se cumplió y se evidencian todos o la mayoría de los criterios de calidad establecidos; el resultado en bueno (Guía 31, MEN).

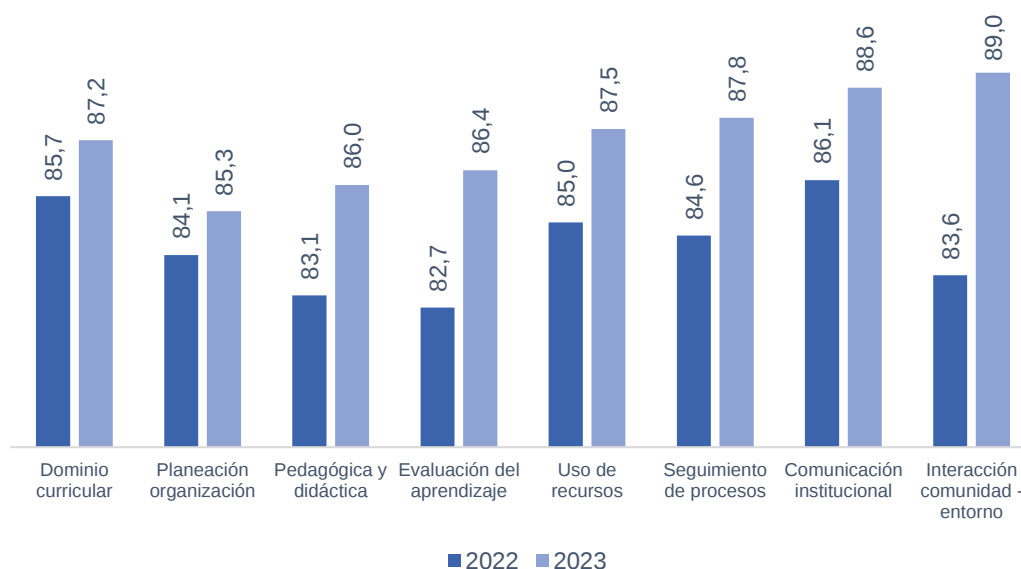


Figura 10. Resultado de puntajes promedios en competencias funcionales de docentes en provisionalidad evaluados 2012-2023.

Fuente: Sistema Humano, Área administrativa, SED.

No obstante, lo anterior, y a pesar de las altas valoraciones en la evaluación, se podrían identificar algunas competencias que requieren ser fortalecidas para el mejoramiento de la calidad educativa; estas están ligadas con la labor del docente y se percibe la necesidad de plantear estrategias para su

mejoramiento, dentro de estas competencias están: Pedagogía y Didáctica, Planeación y organización y la evaluación del aprendizaje (evaluación formativa).

En cuanto a los directivos docentes, a pesar de la alta cualificación en las competencias funcionales y comportamentales, se percibe la necesidad de fortalecer la planeación y organización (formulación y ejecución de proyectos y planes), la innovación (utilización de TICS, análisis y uso de resultados internos y externos, transformación y ajuste curricular). Igual se percibe la necesidad de fortalecer el liderazgo (liderazgo efectivo) dentro de las instituciones educativas.

1.4.4. Análisis de las evaluaciones externas de los estudiantes.

El análisis de los resultados de las Pruebas Saber 11° se realiza anualmente por el área de calidad educativa, con el propósito de identificar el nivel de mejoramiento o decrecimiento en el desempeño de los estudiantes, al igual que la identificación las fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora, para contribuir con las instituciones educativas con información útil para el desarrollo de estrategia de mejora de la calidad de la educación.

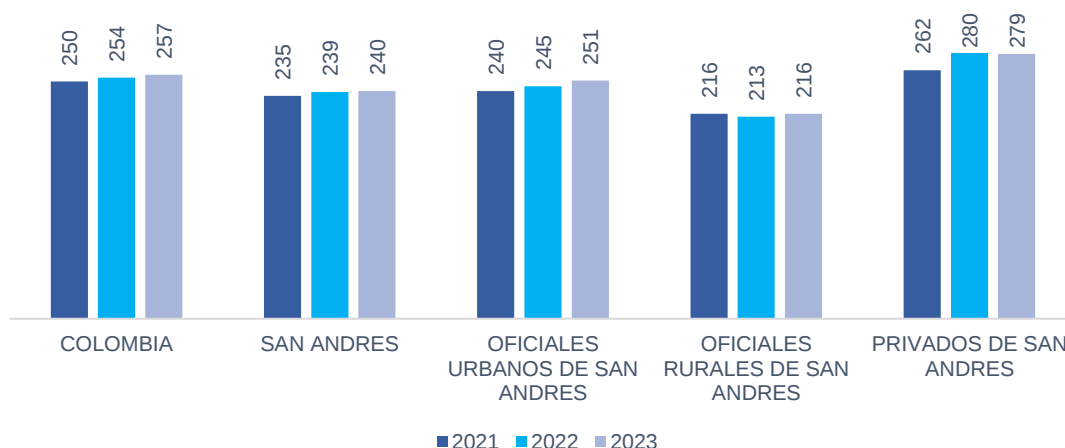


Figura 11. Comportamiento del Puntaje Promedio Global 2021 – 2023.

Fuente: Área Calidad Educativa & ICFES.

La Figura 10 muestra los resultados de la prueba externa SABER 11º para los últimos tres años, se observa que la entidad territorial (San Andrés) refleja un leve mejoramiento en la última aplicación de la prueba (2023) con respecto al año anterior. Se observa un crecimiento en 3 puntos de los resultados del país. Se puede evidenciar de manera comparativa como los resultados de las instituciones educativas urbanas y rurales oficiales, se encuentran por debajo del promedio de Colombia. Inclusive el promedio de la entidad territorial es inferior en 17 puntos al de Colombia. Para el periodo objeto de este análisis se evidencia como los promedios de los establecimientos educativos del sector privado de la ETC. se encuentran por encima de los de Colombia.



Figura 12. Puntaje Promedio Áreas evaluadas 2019 – 2023.

Fuente: Área Calidad Educativa & ICFES.

La prueba de Lectura Crítica no refleja mejora significativa, en la Figura 10 se observa que entre el año 2020 y el 2023 los resultados son similares, se mantiene con un puntaje de 51 puntos. Tres (3) puntos por debajo del puntaje de Colombia que alcanza un puntaje promedio de 54 puntos. En cuanto a los niveles de desempeño, entre el 48% y el 53% de los estudiantes se ubican en los niveles 1 y 2 considerados los más bajos.

En la prueba de matemáticas se evidencia una caída en 1 punto (de 47 a 46) mientras que el puntaje promedio de Colombia se mantiene en 54 puntos. Entre el año 2022 y el 2023, los resultados en esta área han sido muy similares. Los

resultados por niveles de desempeño evidencian que para el año 2023 el 62% de los estudiantes que presentaron la prueba se ubicaron en los niveles 1 y 2.

En el caso de ciencias Sociales y Competencias Ciudadanas, se observa una leve mejora en 1 punto entre el 2022 y el 2023, el comportamiento de los resultados ha sido muy similares ente el año 2019 y el 2023. Este es el área con el puntaje promedio más bajo no solo para el Departamento archipiélago, sino también para el País. El porcentaje de estudiantes en los niveles de desempeño 1 y 2 alcanza el 76% en la última aplicación de la prueba (2023).

La prueba de Ciencias Naturales muestra para el año 2023 una mejora en 1 punto con respecto al año anterior, a pesar de esto los resultados son muy similares, no se evidencian mejoras significativas. Para el año 2023 el 78% de los estudiantes se ubican en los niveles de desempeños 1 y 2.

En la gráfica se evidencian los resultados del área de inglés alcanzados entre los años 2019 y 2023, esta es una de las áreas en las que el Departamento Archipiélago se ha destacado y que se encuentra por encima de la media nacional y por encima de los resultados de Colombia, se observa una leve mejora en 1 punto entre el año 2022 y el 2023.

Tabla 5. Clasificación de Instituciones Educativas Oficiales 2021 – 2023.

NOMBRE ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	MUNICIPIO	SECTOR	CLASIFICACIÓN		
			2021	2022	2023
I.E. TEC. INDUSTRIAL	SAN ANDRES	OFICIAL	D	D	D
I.E. SAGRADA FAMILIA	SAN ANDRES	OFICIAL	B	B	A
I.E. ANTONIA SANTOS	SAN ANDRES	OFICIAL	D	D	D
I.E. BROOKS HILL B.S.	SAN ANDRES	OFICIAL	D	D	D
I.E. FLOWERS HILL B.S.	SAN ANDRES	OFICIAL	D	D	D
I.E. BOLIVARIANO	SAN ANDRES	OFICIAL	D	D	D
I.E. JUNIN	PROVIDENCIA	OFICIAL	D	D	D
I.E. DEPTAL NATANIA	SAN ANDRES	OFICIAL	C	C	C

Fuente: Área Calidad Educativa & ICFES.

De acuerdo con los resultados de los establecimientos educativos en las pruebas Saber 11°, el ICFES además de los resultados de los estudiantes y demás, también publica el resultado de clasificación de las instituciones educativas tomando como base los puntajes promedios alcanzados en los tres últimos años. Este resultado consiste en clasificar a los colegios en una de las cinco categorías establecidas A+, A, B, C y D en donde A+ es considerada como Superior y D como la categoría más baja.

En la tabla se evidencia la clasificación de las instituciones educativas oficiales del Departamento Archipiélago en las últimas tres aplicaciones de la prueba; se evidencia para el periodo analizado (2021 – 2023) que el 75% (6) de las instituciones se encuentran en la categoría de clasificación D, el 13% (1) se encuentra en la clasificación C y el 13% (1) se encuentra en la clasificación A.

Los resultados expuestos indican la necesidad de la implementación de estrategias directivas y pedagógicas que conduzcan al mejoramiento de la calidad de la educación en las instituciones educativas de carácter oficial del Departamento Archipiélago. Se observa que las áreas que requieren de una mayor intervención son la de Sociales y ciudadanas, Ciencias Naturales y Matemáticas, estas reflejan los puntajes promedios más bajos y la mayor proporción de estudiantes en los niveles de desempeños 1 y 2.

Dentro de las necesidades se pueden establecer:

- El fortalecimiento del análisis y uso de los resultados de las pruebas externas (directivos docentes y docentes).
- Reforzar la construcción de los planes de mejoramiento y la renovación curricular, que sean acordes a los resultados de las pruebas externas saber y proyectadas para su mejoramiento.
- Replantear o fortalecer los sistemas institucionales de evaluación del estudiante (SIEE) implementando la evaluación formativa.
- Realizar un estudio exhaustivo para detectar los factores que inciden en los bajos resultados.

1.5. Política de formación

1.5.1. Articulación entre políticas de formación nacionales y locales

Tabla 6. Articulación entre políticas de formación nacionales y locales.

PLAN DE DESARROLLO NACIONAL 2024 – 2027 COLOMBIA POTENCIA DE VIDA	PLAN DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL 2024 – 2027 EL ARCHIPIÉLAGO AVANZA
El Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 'COLOMBIA POTENCIA MUNDIAL DE VIDA', como apuesta del Gobierno del Presidente Gustavo Petro, busca la transformación e inclusión en el sector educativo del país. El sector educativo tiene importantes apuestas que permitirán a millones de niños, niñas, jóvenes y adultos acceder a un sistema que garantice calidad, pertinencia, permanencia y acceso desde la Primera Infancia hasta la Educación Superior, y brinda las herramientas para que la educación sea un derecho para todos los habitantes del país con el ánimo de avanzar en el cierre de brechas. De Las siete líneas estratégicas del plan de desarrollo, se resalta la línea número cuatro (04), DIGNIFICACIÓN Y BIENESTAR PARA LOS DOCENTES COMO AGENTES DETERMINANTES DEL CAMBIO Se robustecerá la institucionalidad pública para garantizar la protección de los derechos laborales de los docentes, y se fortalecerán las Escuelas Normales Superiores en sus capacidades y condiciones para consolidarlas como centros de excelencia en formación y liderazgo educativo en las zonas rurales. Se	El Plan de Desarrollo Territorial estructurado en cinco (05) componentes estratégicos, entre los cuales se destaca el segundo DIGNIDAD, bajo el cual se encuentra el eje estratégico de EDUCACIÓN, cuyo objetivo general es Garantizar el acceso, la permanencia y la calidad en todos los niveles educativos, desde la Educación inicial hasta la educación superior, fomentando la cohesión social y la integridad humana, estableciendo un punto de convergencia entre el humanismo, el conocimiento y la tecnología, impulsando las capacidades de la comunidad. El primer programa del eje de educación se titula AVANZANDO HACIA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD EDUCATIVA, en este programa se desatacan tres (03) metas de producto que apuestan a la formación del talento humano en educación: - Fortalecer las capacidades de los docentes de educación, básica y media responsables de las áreas evaluadas por las pruebas saber - Generar espacios de intercambio nacionales e internacionales para docentes como estrategia tendiente a mejorar sus

creará un sistema de formación docente que articule los diferentes niveles, y se hará énfasis en la formación situada mediante estrategias que correspondan a las necesidades y particularidades territoriales y el Programa Todos a Aprender (PTA).	capacidades. - Brindar acompañamiento a los docentes de las Instituciones Educativas para la integración efectiva de las tecnologías en las prácticas de aula
--	--

1.5.2. Perfil del educador del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina

El perfil docente constituye el eje fundamental sobre el cual se estructura el proceso de formación y desarrollo profesional del educador, refleja las competencias, habilidades y valores que los docentes deben poseer y desarrollar continuamente para responder de manera efectiva a las demandas de una educación de calidad. En un contexto educativo en constante evolución, el rol del docente ha trascendido de la simple transmisión de conocimientos a un rol más integral, donde se espera que los educadores actúen como facilitadores, guías y modelos de aprendizaje.

En el presente plan, se propenderá por formar en directivos y docentes las siguientes características que favorecen el desarrollo y aprendizaje de los estudiantes y que potencie un ambiente educativo que responda a sus necesidades y promueva su crecimiento integral:

- **Empatía y Compromiso:** Un directivo y docente empático comprende las necesidades, emociones y contextos de sus estudiantes, estableciendo relaciones de confianza que facilitan un ambiente seguro y propicio para el aprendizaje.
- **Capacidad de Innovación Pedagógica:** Ser capaz de adaptar métodos de enseñanza a las diferentes formas de aprendizaje, empleando estrategias didácticas creativas y tecnología educativa, permite que cada estudiante se sienta motivado y pueda participar activamente en el proceso de aprendizaje.
- **Dominio Disciplinar y Pedagógico:** Conocer en profundidad su área de especialización y tener habilidades pedagógicas sólidas permite al docente explicar conceptos de manera clara, adaptando el contenido a

los niveles de comprensión de los estudiantes y fomentando una comprensión crítica de los temas.

- **Habilidades de Comunicación:** Un docente que comunica de forma efectiva facilita el intercambio de ideas, motivando a los estudiantes a expresar sus pensamientos, dudas y reflexiones. Una comunicación clara y asertiva fomenta un ambiente de respeto y aprendizaje colaborativo.
- **Capacidad de Evaluación Formativa:** La evaluación continua permite al docente identificar fortalezas y áreas de mejora en sus estudiantes, ajustando su práctica para apoyar el aprendizaje de cada uno de ellos, fomentando la autoevaluación y la autonomía.
- **Liderazgo y Responsabilidad Social:** Los directivos y docentes son modelos a seguir. Al demostrar valores como el respeto, la responsabilidad y la ética, fomentan el desarrollo de una ciudadanía activa y comprometida en toda la comunidad educativa.
- **Adaptabilidad y Resiliencia:** La educación implica constante cambio, y los docentes deben estar preparados para adaptarse a nuevas realidades y superar desafíos. La resiliencia ante obstáculos les permite brindar un modelo positivo de perseverancia y resolución.

Siendo la entidad territorial de San Andrés y Providencia, un territorio étnico, multicultural y metalingüístico, es pertinente que los directivos y docentes que atienden a la comunidad educativa además de ser profesionales con alta formación y desempeño en lo pedagógico y en valores, deben ser agentes de cambio, que conviertan a la institución educativa en un escenario articulador del entorno, facilitando el desarrollo integral de todos los miembros de las diversas comunidades que atiende, entendiendo y guardando un profundo respeto por la cosmovisión de todas las culturas que se interrelacionan, estimando y valorando las tres lenguas que interactúan en el territorio y velando por mejorar en sus estudiantes, las competencias lingüísticas de cada una de ellas, en especial, se requiere de este perfil en aquellos docentes, que atienden a la población estudiantil raizal para fortalecer el uso permanente de la lengua vernácula de esta población.

1.5.3. Líneas estratégicas y priorización de necesidades de formación

1.5.3.1. *Uso pedagógico de las tecnologías de la información y comunicación (TICs)*

La incursión de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en la cotidianidad ha transformado radicalmente la dinámica educativa, generando nuevas oportunidades y desafíos. Los estudiantes, lejos de ser receptores pasivos de información, se han convertido en protagonistas activos de su aprendizaje, demandando mayor autonomía y responsabilidad. De este modo, los docentes deben adaptarse a este nuevo escenario, transformándose en facilitadores y guías que acompañen a sus estudiantes en la construcción del conocimiento y potencien significativamente sus procesos formativos.

Este cambio exige una reconceptualización de los roles tradicionales y una actualización constante de las competencias docentes. Así, la formación continua es fundamental para que los educadores puedan aprovechar al máximo el potencial de las TIC y diseñar experiencias de aprendizaje innovadoras y personalizadas. Además, es necesario disponer de infraestructuras tecnológicas adecuadas y un acceso equitativo a las herramientas digitales para garantizar que todos los estudiantes puedan beneficiarse de esta transformación.

De esta manera, la integración de las TIC en la educación conlleva a ventajas multifocales, como el fomento de la creatividad, el desarrollo de habilidades analíticas, el acceso a una amplia variedad de recursos educativos y la posibilidad de personalizar los aprendizajes. Sin embargo, también plantea desafíos relacionados con la brecha digital, la privacidad de los datos y la evaluación efectiva del aprendizaje. Así, para superar estos obstáculos, es necesario adoptar un enfoque integral que considere los aspectos tecnológicos y pedagógicos de manera conjunta, mediante la adopción de prácticas estructuradas para desempeñarse bajo los nuevos paradigmas del aprendizaje contemporáneo aumentando la calidad y significancia en la docencia.

Tabla 7. Necesidades priorizadas de la línea estratégica 1.

Necesidades Priorizadas (Línea Estratégica No. 1)	
Uso pedagógico de las tecnologías de la información y comunicación (TICs)	
■ Apropriación y uso de las Herramientas tecnológicos y materiales didácticos	■ Herramientas TIC aplicadas a la educación (online y offline).
■ Talleres para el uso pedagógico de Inteligencia Artificial	■ Formación Integral en Competencias Digitales y Pensamiento Computacional:

Fuente: Elaboración propia

1.5.3.2. *Etnoeducación y multilingüismo*

La etnoeducación se levanta como un pilar fundamental para preservar y fortalecer la identidad raizal del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, al permitir que la comunidad retome sus raíces ancestrales y sea protagonista activa de su proceso educativo. Así, se fomenta el sentido de pertenencia y respeto por su singular patrimonio cultural, el cual ha sido profundamente permeado y mermado por la cultura foránea dominante a través de los años. De esta manera, mediante los procesos pedagógicos basados en la etnoeducación, se generan herramientas para ofrecer a los niños y jóvenes, un espacio donde aprender sobre las tradiciones, valores y cosmovisión del archipiélago, fortalece su identidad autoestima y sentido de pertenencia

Del mismo modo, el multilingüismo subyace como característica y necesidad del departamento dentro del contexto educativo. Así, se hace necesario formar docentes interculturales que puedan desempeñarse adecuadamente en ambientes de convergencia lingüística entre el creole, inglés y español. En este contexto subyace la necesidad de formar a los docentes en modelos educativos basados en la lengua materna y que permiten la articulación de las 3 lenguas en el aula.

La formación de los docentes en este modelo pedagógico es fundamental para fortalecer la identidad cultural y mejorar la calidad educativa de la isla. Este

enfoque contribuye a la inclusión y el respeto por la diversidad lingüística y cultural, permitiendo que la enseñanza sea más significativa y relevante para los estudiantes.

Cuando los estudiantes aprenden en su lengua materna, logran una comprensión más profunda de los conceptos y se sienten más conectados y motivados hacia el aprendizaje. Este modelo facilita no solo la adquisición de conocimientos, sino también el desarrollo de habilidades críticas y de pensamiento analítico, ya que los estudiantes procesan la información en un idioma con el que están íntimamente familiarizados.

Además, formar a los docentes en un enfoque basado en la lengua materna también promueve el rescate y la preservación de la lengua local, lo que contribuye a la continuidad de las tradiciones y valores culturales de la isla. Para los docentes, este modelo es una herramienta poderosa que les permite transmitir el currículo de manera más accesible, mientras apoyan el desarrollo integral de los estudiantes y la cohesión de la comunidad educativa.

Tabla 8. Necesidades priorizadas de la línea estratégica 2.

Necesidades Priorizadas (Línea Estratégica No.2) Etnoeducación y multilingüismo	
■ Legislación etnoeducativa aplicada al Departamento Archipiélago.	■ Legislación etnoeducativa aplicada al Departamento Archipiélago.
■ Legislación etnoeducativa aplicada al Departamento Archipiélago.	■ Desarrollo de Competencias Interculturales.
■ Técnicas de Enseñanza del Idioma: Estrategias para Fomentar el Bilingüismo y Multilingüismo.	■ Uso de Recursos Digitales en Aulas Multilingües: Herramientas y Aplicaciones para la Inclusión.

Fuente: Elaboración propia

1.5.3.3. Fortalecimiento pedagógico y didáctico

El quehacer docente trasciende la simple transmisión de conocimientos. La pedagogía, entendida como el arte y la ciencia de enseñar, involucra un conjunto complejo de acciones intencionales que buscan mediar en el aprendizaje significativo de los estudiantes. Estas prácticas docentes, más allá de ser una mera transmisión de información, constituyen un proceso de construcción conjunta de conocimientos, valores y competencias.

El fortalecimiento pedagógico y didáctico se erige como una necesidad imperante en los sistemas educativos contemporáneos. Este proceso implica dotar a los docentes de herramientas teóricas y prácticas que les permitan diseñar experiencias de aprendizaje innovadoras y pertinentes, capaces de responder a las demandas de una sociedad cada vez más compleja y cambiante.

Al consolidar y actualizar las competencias pedagógicas de los docentes, se favorece la creación de ambientes de aprendizaje enriquecedores y abiertos a divergir de las prácticas tradicionales, además de propiciar que los estudiantes sean actores activos de su propio proceso de aprendizaje. Esto implica fomentar el desarrollo de habilidades como el pensamiento crítico, la creatividad, la colaboración y la comunicación, esenciales para la formación integral de los estudiantes.

Tabla 9. Necesidades priorizadas de la línea estratégica 3.

Necesidades Priorizadas (Línea Estratégica No. 3) Fortalecimiento pedagógico y didáctico	
Formación en la lectura del contexto de las pruebas tanto internas como externas y elaboración de Planes de Mejoramiento.	Gestión y flexibilización curricular.
Construcción de planes acorde a los referentes de calidad educativa	Estrategias pedagógicas y didácticas para la enseñanza por áreas
Metodologías activas	Fortalecimiento de la gestión pedagógica y curricular de la Educación Inicial
Estrategias pedagógicas aplicadas a la educación inicial	Evaluación formativa
Materiales Didácticos Creativos: Estrategias y Herramientas para el Aula	La investigación como estrategias pedagógicas en el aula
Neuroeducación en el Aula: Estrategias para Potenciar el Aprendizaje	Ejercicios prácticos para hacer un buen PIAR
Fortalecimiento de los procesos de inclusión en educación inicial: Promover y fortalecer prácticas pedagógicas inclusivas.	Formar en el diseño de mallas curriculares inclusivas (diseñadas para adaptarse y atender las diversas necesidades de los estudiantes) DUA – PIAR.
Implementación y manejo DUA	Como enseñar y evaluar a un estudiante acorde a su condición especial

Fuente: Elaboración propia

1.5.3.4. Competencias socioemocionales

Las competencias socioemocionales van más allá de lo cognitivo, abarcando un espectro más amplio que incluye las emociones, las relaciones interpersonales y las proyecciones individuales hacia el mundo. Estas habilidades permiten el reconocimiento del propio ser, facilitando la gestión efectiva de las emociones y el establecimiento de vínculos saludables con los demás. Asimismo, potencian la capacidad de tomar decisiones responsables y de asumir una perspectiva empática, clave para una convivencia armoniosa. Así, dichas competencias son la base de un bienestar integral, permitiendo que un individuo enfrente los desafíos de la vida, alcance sus metas y contribuya de manera positiva a la comunidad y al entorno.

Esta dimensión socioemocional es especialmente importante en el ámbito educativo, donde los docentes desempeñan un rol fundamental en el desarrollo integral de sus estudiantes. De este modo, se fomenta la formación docente en aspectos relacionados con este enfoque, brindándoles herramientas y estrategias que promuevan una gestión pedagógica y actitudinal enriquecida en el aula. Consecuentemente, estas herramientas son esenciales para el desarrollo de habilidades socioemocionales en los estudiantes, tales como la empatía, la tolerancia y la responsabilidad social, lo que a su vez refuerza la convivencia y el respeto mutuo dentro de la comunidad escolar.

Incorporar la educación socioemocional en la práctica docente permite que los educadores no solo transmitan conocimientos, sino que también cultiven ambientes de aprendizaje donde se valoren la diversidad de pensamientos, la resolución pacífica de conflictos y el respeto hacia los demás. Al construir una base sólida de competencias socioemocionales en los estudiantes, se sientan las bases para una sociedad más inclusiva, comprensiva y resiliente, capaz de adaptarse a los cambios constantes y de responder con sensibilidad y responsabilidad a las necesidades y desafíos de un mundo cada vez más interconectado y diverso.

Tabla 10. Necesidades priorizadas de la línea estratégica 4.

Necesidades Priorizadas (Línea Estratégica No. 4)	
Competencias Socioemocionales	
■ Desarrollo de Habilidades Socioemocionales para el Bienestar y el Éxito Escolar	■ Docentes 5.0
■ "Inteligencia Emocional y Mindfulness para Educadores y Estudiantes	

Fuente: Elaboración propia

1.5.3.5. Componente específico para directivos docentes

La gestión directiva se refiere a la orientación estratégica de una institución educativa, enfocándose en el direccionamiento estratégico, la cultura institucional, el clima y el gobierno escolar, además de las relaciones con el entorno. Esta área permite al rector o director, junto con su equipo de gestión, organizar, desarrollar y evaluar el funcionamiento integral de la institución educativa (Guía para el Mejoramiento Institucional, Guía 34).

Los profesionales en cargos directivos en instituciones educativas enfrentan un entorno de creciente complejidad, donde la gestión escolar demanda habilidades en liderazgo, organización y adaptación a un contexto educativo en constante cambio. Esto subraya la necesidad de que los directivos se mantengan actualizados en las últimas tendencias de administración pública y en enfoques innovadores que contribuyan a una gestión efectiva y a la creación de entornos de aprendizaje que respondan a las demandas actuales de calidad y equidad educativa.

Tabla 11. Necesidades priorizadas de la línea estratégica 5.

Necesidades Priorizadas (Línea Estratégica No. 5)	
Componente específico para Directivos Docentes	
■ Actualización en legislación educativa con respecto a sus funciones.	■ Lineamientos de la formación integral.
■ Gestión y acciones pertinentes en los procesos administrativos y financieros.	■ Liderazgo pedagógico
■ Direccionamiento estratégico, Liderazgo. y gestión del cambio	■ Tamizaje en prevención de sustancias psicoactivas
■ Prevención del matoneo escolar	■ Formación en la estrategia de evaluación formativa (mejorar el proceso de tutoría y retroalimentación al estudiante).
■ Realidades sobre la resolución de conflictos.	■ Talleres en seguridad y salud en el trabajo
■ Cerebro y Emoción: Cómo la Neuroeducación Mejora el Clima Escolar	■ Formación para la construcción de políticas públicas

Fuente: Elaboración propia

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Fortalecer las competencias pedagógicas, administrativas y de liderazgo de los docentes y directivos docentes, promoviendo su desarrollo profesional continuo para mejorar la calidad educativa, fomentar prácticas inclusivas y pertinentes, y responder a los desafíos educativos actuales. Este plan busca, a través de estrategias formativas innovadoras y contextualizadas, preparar a los educadores para desempeñarse como agentes de cambio en sus comunidades, comprometidos con el desarrollo integral de los estudiantes y con el avance hacia una educación equitativa y de alta calidad.

1.6.2. Objetivo específicos

- 1.6.2.1. **Impulsar la competencia en el uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC)** para enriquecer las estrategias de enseñanza, fortalecer la comunicación con la comunidad educativa y preparar a los estudiantes para el entorno digital.
- 1.6.2.2. **Promover en los docentes el conocimiento y la valoración de la diversidad étnica, cultural y lingüística** de sus estudiantes, fortaleciendo sus competencias para diseñar e implementar prácticas pedagógicas inclusivas y contextualizadas que respeten y realcen las identidades culturales, fomenten el multilingüismo, y contribuyan a una educación intercultural que valore y preserve el patrimonio cultural de las comunidades.
- 1.6.2.3. **Desarrollar competencias pedagógicas avanzadas** que permitan a los docentes aplicar metodologías innovadoras y adaptativas, orientadas a promover un aprendizaje significativo y centrado en el estudiante, colaborativa, inclusiva y orientada a la mejora continua.
- 1.6.2.4. **Fortalecer en los docentes las competencias socioemocionales** necesarias para promover ambientes de aprendizaje empáticos, inclusivos y seguros, desarrollando habilidades como la empatía, la gestión emocional, la comunicación asertiva y la resolución de conflictos, que les permitan acompañar a sus estudiantes en su desarrollo integral y en la construcción de relaciones interpersonales saludables dentro y fuera del aula

- 1.6.2.5. **Fortalecer las habilidades de liderazgo y gestión escolar de los directivos docentes** para optimizar la organización y el clima institucional, promoviendo una cultura educativa.

1.7. Estrategias de formación

La formación docente y de directivos en un contexto como el del archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina presenta diversos retos y oportunidades, especialmente considerando sus condiciones geográficas y la limitada presencia de instituciones de educación superior. A continuación, las estrategias que han demostrado ser efectivas en este contexto:

- Alianzas con instituciones de educación superior tanto nacionales como del exterior (MOU) que ofrezcan programas de educación virtual, semipresencial (presencial en el territorio) acorde a las necesidades de formación de los docentes y directivos docentes.
- Celebración de contratos con organizaciones e Instituciones de educación superior, tendientes a satisfacer las necesidades de formación de los docentes.
- Contratos celebrados por el Ministerio de Educación para beneficiar a los docentes del Archipiélago
- Motivar la participación de los docentes en las convocatorias organizadas por el Ministerio de educación a través del sistema nacional de formación.
- En términos de horarios para las capacitaciones docentes, y atendiendo la dificultades en este respecto que se presentaron en el plan de formación anterior, se ha acordado con los directivos docentes utilizar diferentes opciones, entre ellas:
 - La contra jornada de los docentes, esto es, las dos horas de la jornada laboral establecida en la norma para completar las 8 horas reglamentarias.
 - El tiempo liberado de los horarios B, esto es, al acortar las horas de clase, se gana tiempo en la misma jornada escolar para la capacitación de los docentes y por último,
 - Las jornadas escolares, lo cual implica desescolarizar a los estudiantes para que los docentes atiendan las jornadas de formación. Esta alternativa será la menos opcionada, por el

impacto que tiene en la tiempo escolar de los estudiantes. Es importante tener en cuenta los tiempos de descanso de los docentes y la ley de desconexión laboral.2191 del 2022.

- Las actividades de formación continua se harán a través de talleres, cursos, encuentros, diplomados entre otros.

La implementación de estas estrategias podría no solo mejorar la calidad de la educación en el archipiélago, sino también fomentar un entorno de aprendizaje continuo y adaptado a las realidades locales.

1.8. Viabilidad

1.8.1. Viabilidad financiera

En el plan indicativo del programa Avanzando hacia el mejoramiento de la calidad educativa del eje de educación del plan de desarrollo 2024 - 2027, se incluyen recursos destinados a la mejora de la calidad educativa, específicamente para la formación Y actualización de docentes y directivos docentes, los cuales provienen de recursos propios y otras fuentes de financiación como las del sistema general de regalías, entre otros

La asignación de estos fondos se llevará a cabo mediante la presentación de proyectos, identificación de necesidades prioritarias y desarrollo de estrategias de financiación.

Tabla 12. Distribución de recursos y fuentes de financiación para la ejecución de los objetivos estratégicos de formación.

No	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE FORMACIÓN	VALOR TOTAL	FUENTES DE FINANCIACIÓN		
			RECURSOS PROPIOS	SISTEMA NACIONAL DE REGALIAS	OTROS
1	Impulsar la competencia en el uso de tecnologías de la información y comunicación (TICs).	\$2.140.603.566	\$1.545.983.566	\$594.620.000	-
2	Promover en los docentes el conocimiento y la valoración de la diversidad étnica, cultural y lingüística.	\$1.350.696.924	\$1.350.696.924	-	-
3	Desarrollar competencias pedagógicas avanzadas	\$1.414.694.023	\$1.414.694.023	-	-
4	Fortalecer en los docentes las competencias socioemocionales.	\$128.292.921	\$64.146.461	-	\$64.146.461
5	Fortalecer las habilidades de liderazgo y gestión escolar de los directivos docentes.	\$110.808.429	\$110.808.429	-	-

Fuente: Elaboración propia

1.8.2. Viabilidad administrativa

El área de calidad educativa de la Secretaría de Educación de San Andrés, será el responsable de todas las etapas del plan territorial de formación docente. Bajo su responsabilidad y con el acompañamiento del comité territorial de formación docente, se formulará, ejecutará y se hará seguimiento a las metas e indicadores, establecidos para cada una de las vigencias del plan. Actualmente el área cuenta con 4 funcionarios de planta, incluyendo la líder y con 3 profesionales (contratistas) de apoyo

1.8.3. Viabilidad técnica

Para evaluar la viabilidad técnica en la construcción del mapa de recursos, la Secretaría de Educación lleva a cabo un mapeo de aliados estratégicos que, de manera directa o indirecta, pueden contribuir al logro de las metas establecidas en el Plan Territorial de Formación Docente 2020-2023. Para la Entidad Territorial, es fundamental establecer alianzas clave que permitan fortalecer las competencias necesarias para el desarrollo integral de directivos y docentes, con el propósito de mejorar la calidad educativa en nuestras instituciones educativas oficiales.

1.9. Socialización del Plan Territorial de Formación Docente

La socialización del Plan Territorial de Formación Docente y Directivo Docente es fundamental para asegurar su éxito, impacto y sostenibilidad. Este proceso se iniciará con el comité directivo de la secretaria de educación.

Una vez que se haya aprobado y publicado el Plan Territorial de Formación Docente y Directivo Docente, el Área de Calidad Educativa de la Secretaría de Educación realizará una socialización con el Comité Territorial, con las diferentes áreas de la SED, con los docentes y directivos docentes de las diferentes Instituciones Educativas Oficiales del Departamento Archipiélago.

2. EJECUCIÓN

2.1. Plan Operativo Anual

El plan operativo anual se presenta en el [Anexo 1](#). Las metas y las actividades asociadas se encuentran organizadas de manera independiente por anualidad para facilitar la verificación correspondiente.

3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación del plan se constituyen en el paso decisivo que determinará la efectividad de las acciones contenidas en el plan y que darán reporte del alcance de los objetivos y las metas trazadas. Un seguimiento oportuno permitirá realizar los ajustes requeridos durante el proceso de ejecución y la evaluación final determinará los ajustes necesarios para la actualización del PTFD para la próxima vigencia.

Para el desarrollo de este paso tan trascendental:

- Al finalizar cada actividad de capacitación, se realizará la evaluación, del evento y del capacitado (Ver [Anexo 3](#))
- Por otro lado, el área de calidad realizará el monitoreo semestral a los indicadores y tareas asociadas a las acciones incluidas en el Plan operativo del PTFD, utilizando el instrumento anexo al presente documento (Ver [Anexo 2](#)). Este permitirá la generación de informes periódicos que presentará el estado de avance del plan de formación a la fecha de corte específica.
- Para efectos de seguimiento y evaluación, se diseñará e implementará una plataforma que llevará el control de cada una de las acciones de formación, registrando los datos completos de los beneficiarios (Datos personales, institución, área y grado), la actividad de capacitación, (contenido, duración y evaluación), la entidad u organización que realiza la capacitación (identificación y oferta) y el capacitador. (identificación, idoneidad y evaluación)(Ver [Anexo 3.3](#)).

- Al finalizar cada año se realizará un Informe que presentará el resultado global de la implementación del plan, resultado del informe consolidado de análisis de los reportes periódicos de la ejecución del PTFD.

ANEXOS

A1. Plan operativo anual (POA)

A partir de los objetivos específicos establecidos en el presente Plan Territorial de Formación de Docentes y Directivos Docentes 2024-2027, se ofertan una serie de actividades encaminadas a su desarrollo. De igual forma, se plantean una serie de metas asociadas a indicadores de verificación, período de ejecución preliminar y costo anual estimado. Esta metodología se instaura para cada año con el fin de llevar a cabo un seguimiento y verificación adecuados en aras de tomar medidas pertinentes en puntos clave de la ejecución.

A continuación se desarrolla lo descrito:

PLAN OPERATIVO ANUAL 2025 (1/3)

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDADES	METAS	INDICADOR	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	COSTO ANUAL
1. Impulsar la competencia en el uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC) para enriquecer las estrategias de enseñanza, fortalecer la comunicación con la comunidad educativa y preparar a los estudiantes para el entorno digital.	Apropiación y uso de las Herramientas tecnológicos y materiales didácticos	Al finalizar el calendario académico el 2025 el 50% de los docentes de la ETC habrán recibido al menos un taller de uso y apropiación de herramientas tecnológicas	Porcentaje de docentes capacitados	Abril 2025	Noviembre 2025	\$ 216.216.433
	Fundamentación conceptual sobre educación y tecnología en el siglo XXI a los docentes que apropiarán las aulas STEAM.	Al finalizar el mes de septiembre 2024 28 docentes se habrán capacitado <i>fundamentación conceptual sobre educación y tecnología en el siglo XXI</i>	Numero de docentes capacitados.	Febrero 2025	Septiembre 2025	\$ 358.820.000
	Talleres para el uso pedagógico de Inteligencia Artificial	A noviembre de 2025, se habrá capacitado por lo menos a 50 docentes y 20 20 directivos docentes en uso pedagógico de inteligencia artificial.	Número de docentes y directivos capacitados.	Abril 2025	Noviembre 2025	\$ 216.216.433
2. Promover en los docentes el conocimiento y la valoración de la diversidad étnica, cultural y lingüística de sus estudiantes, fortaleciendo sus competencias para diseñar e implementar prácticas pedagógicas inclusivas y contextualizadas que respeten y realcen las identidades culturales, fomenten el multilingüismo, y contribuyan a una educación intercultural que valore y preserve el patrimonio cultural de las comunidades.	Desarrollo de Competencias Interculturales.	Finalizado el 2025, el 40% e docentes de las IE del territorio habrán participado en al menos un taller de competencias interculturales	Porcentaje de docentes capacitados	Abril 2024	Octubre 2025	\$ 329.321.865
	Técnicas de Enseñanza del Idioma: Estrategias para Fomentar el Bilingüismo y Multilingüismo.	A octubre de 2025, se habrá capacitado al 70% de docentes de los establecimientos educativos Brooks Hill Bilingual School, Flowers Hill Bilingual School, Antonia Santos, Junín, María Inmaculada y Bombona.	Porcentaje de docentes capacitados.	Abril 2025	Octubre 2025	\$ 329.321.865

PLAN OPERATIVO ANUAL 2025 (2/3)

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDADES	METAS	INDICADOR	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	COSTO ANUAL
3. Desarrollar competencias pedagógicas avanzadas que permitan a los docentes aplicar metodologías innovadoras y adaptativas, orientadas a promover un aprendizaje significativo y centrado en el estudiante, colaborativa, inclusiva y orientada a la mejora continua.	Formación en la lectura del contexto de las pruebas tanto internas como externas y uso de los resultados	Al terminar el año académico haber Capacitado por lo menos al 40% de los docentes de la básica secundaria y la media y al 50% de los directivos docentes, en el fortalecimiento de la comprensión de los resultados de las pruebas internas y externas y su aplicabilidad en la elaboración de los planes de mejoramiento	Porcentaje de docentes y directivos docentes capacitados	Abril 2025	Noviembre 2025	\$ 42.764.307
	Metodologías activas	A finales del año 2025, el 50% de los docentes se habrán recibido capacitación en herramientas y estrategias para el nuevo panorama educativo	Porcentaje de docentes capacitados	Marzo 2025	Octubre 2025	\$ 42.764.307
	Neuroeducación en el Aula: Estrategias para Potenciar el Aprendizaje	Para finales del 2025, haber capacitado al 30% de la totalidad de docentes del departamento	Porcentaje de docentes capacitados	Marzo 2025	Octubre 2025	\$ 42.764.307
	Fortalecimiento de los procesos pedagógicos y curriculares en educación inicial:	Para finales de octubre del año lectivo 2025 el 100% de docentes de educación inicial, habrán participado en un taller de fortalecimiento de los procesos pedagógicos y curriculares de la educación inicial	Porcentaje de docentes capacitados	Marzo 2025	Octubre 2025	\$ 42.764.307
	Formar en el diseño de mallas curriculares inclusivas (diseñadas para adaptarse y atender las diversas necesidades de los estudiantes) DUA – PIAR.	Para finales del año académico 2025, se habrá capacitado al 70% de docentes de primaria de las Instituciones educativa oficiales	Porcentaje de docentes capacitados	Marzo 2025	Octubre 2025	\$ 42.764.307

PLAN OPERATIVO ANUAL 2025 (3/3)

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDADES	METAS	INDICADOR	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	COSTO ANUAL
4. Fortalecer en los docentes las competencias socioemocionales necesarias para promover ambientes de aprendizaje empáticos, inclusivos y seguros, desarrollando habilidades como la empatía, la gestión emocional, la comunicación asertiva y la resolución de conflictos, que les permitan acompañar a sus estudiantes en su desarrollo integral y en la construcción de relaciones interpersonales saludables dentro y fuera del aula.	Taller de Desarrollo de habilidades socio emocionales para el bienestar y el éxito escolar	Para finales del calendario académico 2025, el 100 % de docentes de los EE de Providencia, y el 30% de los de San Andrés han participado en Talleres de Desarrollo de habilidades socio emocionales	Porcentaje de docentes capacitados	Abril 2025	Junio 2025	\$ 42.764.307
	Taller Docentes 5.0	A finales del año lectivo 2025, el 70 % de los docentes habrán participado en los talleres de empoderamiento de docentes 5.0	Porcentaje de docentes capacitados	Julio 2025	Noviembre 2025	\$ 42.764.307
5. Fortalecer las habilidades de liderazgo y gestión escolar de los directivos docentes para optimizar la organización y el clima institucional, promoviendo una cultura educativa	Actualización en legislación educativa y etnoeducativa	A finales de 2025, el 100 % de directivos docente habrán participado de al menos un taller de legislación educativa	Porcentaje de directivos docentes	Marzo 2025	Octubre 2025	\$ 10.252.112
	Direccionamiento estratégico, Liderazgo. y gestión del cambio	A finales de 2025, el 100 % de directivos docente habrán participado de al menos un taller de Direccionamiento estratégico	Porcentaje de directivos docentes	Marzo 2025	Octubre 2025	\$ 10.252.112
	Cerebro y Emoción: Cómo la Neuroeducación Mejora el Clima Escolar	Finalizando el año escolar 2025, todos los directivos docentes, habrán participado en los talleres de mejoramiento del clima escolar, mediante la aplicación de la neuroeducación	Número de directivos docentes	Marzo 2025	Octubre 2025	\$ 10.252.112

PLAN OPERATIVO ANUAL 2026 (1/3)

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDADES	METAS	INDICADOR	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	COSTO ANUAL
1. Impulsar la competencia en el uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC) para enriquecer las estrategias de enseñanza, fortalecer la comunicación con la comunidad educativa y preparar a los estudiantes para el entorno digital.	Talleres para el uso pedagógico de Inteligencia Artificial	A noviembre de 2026, se habrá capacitado por lo menos a 50 docentes en uso pedagógico de la inteligencia artificial.	Número de docentes capacitados.	Abril 2026	Noviembre 2026	\$ 334.835.170
	Formación Integral en Competencias Digitales y Pensamiento Computacional:	A noviembre de 2026, se habrá capacitado al 40% de los docentes y el 100% de los directivos docentes de la ETC en competencias digitales y pensamiento computacional.	Porcentaje de docentes capacitados.	Marzo 2026	Noviembre 2026	\$ 334.835.170
3. Desarrollar competencias pedagógicas avanzadas que permitan a los docentes aplicar metodologías innovadoras y adaptativas, orientadas a promover un aprendizaje significativo y centrado en el estudiante, colaborativa, inclusiva y orientada a la mejora continua.	Formación en la lectura del contexto de las pruebas tanto internas como externas y uso de los resultados	Al terminar el año académico 2026 haber Capacitado por lo menos al 60% de los docentes de la básica secundaria y la media en el fortalecimiento de la comprensión de los resultados de las pruebas internas y externas y su aplicabilidad en la elaboración de los planes de mejoramiento	Porcentaje de docentes capacitados	Abril 2026	Noviembre 2026	\$ 143.015.060
	Fortalecimiento de la planeación en el marco de los referentes de calidad educativa	Formar a mínimo 60 docentes de las áreas básicas en la planeación didáctica y pedagógica en el marco de los referentes de calidad	Número de docentes formados	Abril 2026	Noviembre 2026	\$ 143.015.060
	Metodologías activas	A finales del año 2026, el 50% de los docentes se habrán recibido capacitación en herramientas y estrategias para el nuevo panorama educativo	Porcentaje de docentes capacitados	Marzo 2026	Octubre 2026	\$ 143.015.060

PLAN OPERATIVO ANUAL 2026 (2/3)

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDADES	METAS	INDICADOR	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	COSTO ANUAL
3. Desarrollar competencias pedagógicas avanzadas que permitan a los docentes aplicar metodologías innovadoras y adaptativas, orientadas a promover un aprendizaje significativo y centrado en el estudiante, colaborativa, inclusiva y orientada a la mejora continua.	Formación en la estrategia de evaluación formativa (mejorar el proceso de tutoría y retroalimentación al estudiante).	Al culminar el año lectivo 2026 se habrá capacitado al menos al 30% de docentes de la básica secundaria y la media en estrategia de evaluación formativa	Porcentaje de docentes capacitados	Marzo 2026	Octubre 2026	\$ 143.015.060
	La investigación como estrategias pedagógicas en el aula	Terminado el calendario escolar 2026, el 50% de docentes habrán participado en espacios de capacitación e implementación de proyectos de investigación educativa	Porcentaje de docentes capacitados	Marzo 2026	Noviembre 2026	\$ 143.015.060
4. Fortalecer en los docentes las competencias socioemocionales necesarias para promover ambientes de aprendizaje empáticos, inclusivos y seguros, desarrollando habilidades como la empatía, la gestión emocional, la comunicación asertiva y la resolución de conflictos, que les permitan acompañar a sus estudiantes en su desarrollo integral y en la construcción de relaciones interpersonales saludables dentro y fuera del aula.	Taller de Desarrollo inteligencia socioemocional y mindfulness para educadores y estudiantes	Para finales del calendario académico 2025, el 50 % de docentes han participado en Talleres de Desarrollo de la inteligencia socioemocional	Porcentaje de docentes capacitados	Abril 2026	Noviembre 2026	\$ 42.764.307

PLAN OPERATIVO ANUAL 2026 (3/3)						
OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDADES	METAS	INDICADOR	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	COSTO ANUAL
5. Fortalecer las habilidades de liderazgo y gestión escolar de los directivos docentes para optimizar la organización y el clima institucional, promoviendo una cultura educativa	Talleres de Entrenamientos Gestión y acciones pertinentes en los procesos administrativos y financieros.	Para el primer semestre del año 2026 el 70% d directivos docentes han participado de Talleres de Entrenamientos s en los procesos administrativos y financieros.	Porcentaje de directivos docentes	Marzo 2026	Junio 2026	\$ 10.252.112
	Realidades sobre la resolución de conflictos	Para finales de 2026 70% de directivos docentes y 100 % de docentes orientadoras, han sido capacitadas en las realidades para el manejo de conflictos	Porcentaje de directivos docentes y docentes orientadores	Marzo 2026	Octubre 2026	\$ 25.862.360

PLAN OPERATIVO ANUAL 2027 (1/2)						
OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDADES	METAS	INDICADOR	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	COSTO ANUAL
1. Impulsar la competencia en el uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC) para enriquecer las estrategias de enseñanza, fortalecer la comunicación con la comunidad educativa y preparar a los estudiantes para el entorno digital.	Talleres para el uso pedagógico de Inteligencia Artificial	A noviembre de 2025, se habrá capacitado a 80 docentes en el uso pedagógico de la inteligencia artificial.	Número de docentes capacitados.	Abril 2027	Noviembre 2027	\$339.840.180
	Formación Integral en Competencias Digitales y Pensamiento Computacional:	A noviembre de 2025, se habrá capacitado al 40% de los docentes en competencias digitales y pensamiento computacional.	Porcentaje de docentes capacitados.	Marzo 2027	Noviembre 2027	\$339.840.180
2. Promover en los docentes el conocimiento y la valoración de la diversidad étnica, cultural y lingüística de sus estudiantes, fortaleciendo sus competencias para diseñar e implementar prácticas pedagógicas inclusivas y contextualizadas que respeten y realcen las identidades culturales, fomenten el multilingüismo, y contribuyan a una educación intercultural que valore y preserve el patrimonio cultural de las comunidades.	Competencias interculturales	A octubre de 2027, se habrá capacitado al 20% de los docentes de la ETC, en Competencias interculturales	Porcentaje de docentes capacitados.	Marzo 2027	Octubre 2027	\$ 692.053.194

PLAN OPERATIVO ANUAL 2027 (2/2)

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDADES	METAS	INDICADOR	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	COSTO ANUAL
3. Desarrollar competencias pedagógicas avanzadas que permitan a los docentes aplicar metodologías innovadoras y adaptativas, orientadas a promover un aprendizaje significativo y centrado en el estudiante, colaborativa, inclusiva y orientada a la mejora continua.	Materiales Didácticos Creativos: Estrategias y Herramientas para el Aula	Para finales del 2027 el 100% de docentes de primaria, habrá participado en talleres de diseño de Materiales Didácticos Creativos: Estrategias y Herramientas para el Aula	Porcentaje de docentes capacitados	Marzo 2027	Octubre 2027	\$242.898.594
	Formación en la estrategia de evaluación formativa (mejorar el proceso de tutoría y retroalimentación al estudiante).	Al culminar el año lectivo 2027 se habrá capacitado al menos al 50% de docentes de la básica primaria en estrategia de evaluación formativa	Porcentaje de docentes capacitados	Marzo 2027	Octubre 2027	\$242.898.594
5. Fortalecer las habilidades de liderazgo y gestión escolar de los directivos docentes para optimizar la organización y el clima institucional, promoviendo una cultura educativa.	Formación en la construcción de políticas públicas	Para finales del 2027, el 80% de docentes habrán participado en talleres de formación de políticas públicas	Porcentaje de docentes capacitados	Marzo 2027	Noviembre 2027	\$ 43.937.621

A2. Formato de seguimiento del plan operativo

Con el fin de realizar un proceso de seguimiento adecuado al POA, se verificará periódicamente el cumplimiento de los objetivos específicos con base en los indicadores establecidos para cada actividad y su porcentaje específico de ejecución en meta, tiempo e inversión.

[illegible]

A3. Formatos seguimiento y evaluación de las actividades de formación.

A3.1. Formato de evaluación de actividades de formación

Formato de Evaluación de Actividad de Formación											
Información General Título de la actividad de formación ----- Fecha: ----- Facilitador: ----- Duración: -----											
1. Evaluación del Contenido Por favor, califica los siguientes aspectos en una escala del 1 al 5: (1: Muy malo, 2: Malo, 3: Regular, 4: Bueno, 5: Excelente) <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%; text-align: center; padding: 5px;"><i>Aspecto</i></th> <th style="width: 50%; text-align: center; padding: 5px;"><i>Calificación</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 5px;">Relevancia del contenido</td> <td style="padding: 5px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Claridad de los temas tratados</td> <td style="padding: 5px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Utilidad de los conocimientos adquiridos</td> <td style="padding: 5px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Relación entre teoría y práctica</td> <td style="padding: 5px;"></td> </tr> </tbody> </table> Comentarios sobre el contenido: -----		<i>Aspecto</i>	<i>Calificación</i>	Relevancia del contenido		Claridad de los temas tratados		Utilidad de los conocimientos adquiridos		Relación entre teoría y práctica	
<i>Aspecto</i>	<i>Calificación</i>										
Relevancia del contenido											
Claridad de los temas tratados											
Utilidad de los conocimientos adquiridos											
Relación entre teoría y práctica											

2. Evaluación del Facilitador

Por favor, califica los siguientes aspectos en una escala del 1 al 5:

<i>Aspecto</i>	<i>Calificación</i>
Dominio del tema	
Claridad en la exposición	
Capacidad para resolver dudas	
Actitud y disposición hacia los participantes	

Comentarios sobre el facilitador:

3. Evaluación de la Organización

Por favor, califica los siguientes aspectos en una escala del 1 al 5:

<i>Aspecto</i>	<i>Calificación</i>
Organización previa	
Calidad de los materiales entregados	
Cumplimiento del horario establecido	
Ambiente físico (o virtual, si aplica)	

Comentarios sobre la organización:

4. Participación y Dinámica

Por favor, califica los siguientes aspectos en una escala del 1 al 5:

Aspecto	Calificación
Nivel de participación de los asistentes	
Calidad de las actividades prácticas	
Interacción entre los asistentes y el facilitador	

Comentarios sobre la dinámica de la actividad:

5. Evaluación General

¿La actividad cumplió tus expectativas?

- ☐ Sí
- ☐ No

¿Recomendarías esta actividad a otras personas?

- ☐ Sí
- ☐ No

Comentarios adicionales:

A3.2. Formato de evaluación del tallerista o capacitador

Formato de Evaluación de Talleristas y Capacitadores															
Información General Nombre del Tallerista o Capacitador: _____ Título de actividad: _____ Fecha: _____															
1. Evaluación del Desempeño del Tallerista Por favor, califica los siguientes aspectos en una escala del 1 al 5: (1: Muy malo, 2: Malo, 3: Regular, 4: Bueno, 5: Excelente) <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%; text-align: center; padding: 5px;"><i>Aspecto</i></th> <th style="width: 50%; text-align: center; padding: 5px;"><i>Calificación</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 5px;">Dominio del tema</td> <td style="padding: 5px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Claridad en la exposición</td> <td style="padding: 5px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Organización y preparación previa</td> <td style="padding: 5px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Capacidad para resolver dudas</td> <td style="padding: 5px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Uso de materiales de apoyo</td> <td style="padding: 5px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Puntualidad</td> <td style="padding: 5px;"></td> </tr> </tbody> </table> Comentarios sobre el desempeño del tallerista: _____ _____		<i>Aspecto</i>	<i>Calificación</i>	Dominio del tema		Claridad en la exposición		Organización y preparación previa		Capacidad para resolver dudas		Uso de materiales de apoyo		Puntualidad	
<i>Aspecto</i>	<i>Calificación</i>														
Dominio del tema															
Claridad en la exposición															
Organización y preparación previa															
Capacidad para resolver dudas															
Uso de materiales de apoyo															
Puntualidad															

2. Evaluación de la Interacción con los Asistentes

Por favor, califica los siguientes aspectos en una escala del 1 al 5:

Aspecto	Calificación
Actitud y disposición hacia los asistentes	
Fomento de la participación	
Capacidad para mantener el interés y la atención	
Empatía y trato hacia los asistentes	

Comentarios sobre la interacción del tallerista:

3. Evaluación General del Tallerista

¿Consideras que el tallerista cumplió con tus expectativas?

- ☐ Sí
- ☐ No

¿Recomendarías al tallerista para futuros talleres?

- ☐ Sí
- ☐ No

Comentarios adicionales:

A3.3. Herramienta de seguimiento a docentes y directivos docentes capacitados según los objetivos y actividades enmarcadas en el Plan Operativo Anual.

Número de
identificación

FILTRAR

BORRAR



Nombre completo	Número de identificación	Clasificación del cargo	Institución	Formación	Objetivo específico	Meta	Fecha de formación	Año	Semestre

REFERENCIAS

- Secretaría de Educación Departamental del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina (2024). Evaluación de desempeño docente 2021-2023. Área de Calidad. Documentos sin editar.
- Ministerio de Educación Nacional (2021) Recomendaciones para la formulación, la implementación y la evaluación de políticas locales de formación de educadores y planes territoriales de formación docente. MEN.
- Resultados Pruebas Saber, 2021 – 2023. Disponible en: www.icfes.gov.co
- Secretaría de Educación Departamental, Plan Territorial de Formación de Docentes y Directivos Docentes 2020 – 2023.
- Sistema Colombiano de Formación de educadores y lineamientos de política, 2018.
- Ministerio de Educación Nacional (2016). Resolución 09317, Manual de Funciones Requisitos y Competencias.
- Secretaría de Educación Departamental. Evaluación de Docentes y Directivos Docentes 2021 – 2023. Sin publicar.