

**PLAN DE FORMACION DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES
DEPARTAMENTO DE SUCRE
2024 – 2027**

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DE SUCRE

ÁREA DE CALIDAD EDUCATIVA

CONTENIDO.

PRESENTACIÓN.....	1
INTRODUCCIÓN.....	3
1. CARACTERIZACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE SUCRE.....	4
1.1. Creación.....	4
1.2. Extensión.....	4
1.3. Límites.....	4
1.4. División Político-Administrativa.....	4
1.4.1. Composición Subregional.....	5
1.5. Aspectos Hidrográficos.....	5
1.6. Aspectos Climáticos.....	6
1.7. Aspecto Poblacional Por Área y Municipio.....	6
2. CARACTERIZACION DEL SECTOR EDUCATIVO.....	7
2.1. Estructura de la Secretaría de Educación Departamental.....	7
2.2. LA EDUCACIÓN EN EL DEPARTAMENTO DE SUCRE.....	8
2.2.1. Planta de personal.....	8
2.2.2. Cobertura educativa.....	13
2.2.3. Calidad educativa.....	16
2.2.4. Estado del arte de la formación docente en Sucre.....	35
3. NECESIDADES DE FORMACIÓN IDENTIFICADAS.....	43
4. DEFINICIÓN DE POLÍTICAS DE FORMACIÓN DE EDUCADORES.....	45
4.1. La Formación Docente en el Plan Decenal de Educación 2016-2026.... ¡Error! Marcador no definido.	
5. OBJETIVOS.....	49
5.1. Objetivo general.....	49
5.2. Objetivos específicos.....	490
6. ESTRATEGIAS PARA LA FORMACIÓN DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES.....	51
7. OFERTA DE FORMACIÓN..... ¡Error! Marcador no definido.	

8. VIABILIDAD DEL PLAN DE FORMACIÓN DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES.	56
9. PLAN OPERATIVO 2024 – 2027.	57
10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.	59
11. BIBLIOGRAFÍA.	60

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Población por municipios y zona urbana y rural 2018.	6
Tabla 2. Distribución de establecimientos educativos de directivos docentes por EE urbanos y rurales.	15
Tabla 3. Variación de los resultados de las pruebas Saber 11 frente al puntaje promedio nacional en cada prueba.	17
Tabla 4. Categorías de desempeño 2020-2023.	24

LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Evolución Matrícula por sector.	13
Gráfica 2. Puntajes globales 2018 -2023.	17
Gráfica 3. Puntajes promedios SABER 11° Entidad Territorial Certificada VS Nación.	18
Gráfica 4. Promedio lectura crítica 2022.	20
Gráfica 5. Promedio lectura crítica 2023.	21
Gráfica 6 .Promedio Matemáticas 2022.	21
Gráfica 7 .Promedio Matemáticas 2023.	22
Gráfica 8 .Promedio Ciencias Sociales 2022.	22
Gráfica 9 .Promedio Ciencias Sociales 2023.	23
Gráfica 10 .Promedio Ciencias Naturales 2022.	23
Gráfica 11 .Promedio Ciencias Naturales 2023.	24
Gráfica 12 .Promedio Inglés 2022.	25

Gráfica 13 .Promedio Inglés 2023.....	25
Gráfica 14. Resultados área Gestión Directiva.....	27
Gráfica 15. Resultados área Gestión Académica.....	27
Gráfica 16. Resultados área Gestión Administrativa y Financiera.....	28
Gráfica 17. Resultados área Gestión Comunitaria.....	28
Gráfica 18. Puntaje promedio Lectura pruebas PISA.....	33
Gráfica 19. Puntaje promedio Matemáticas pruebas PISA.....	34
Gráfica 20. Puntaje promedio Ciencias pruebas PISA.....	34

PRESENTACIÓN.

La formación de docentes es un tema relevante en nuestra sociedad, teniendo en cuenta los nuevos retos que representan las condiciones económicas, políticas, sociales, culturales y tecnológicas de Colombia y los requerimientos del mundo global del siglo XXI.

El Plan Territorial de Formación Docente, además de ser un requerimiento normativo exigido por la Ley 115 de 1994, 715 de 2001 y Decreto 709 de 1996, se convierte en una herramienta de gestión, de gran valor, que marca la ruta que orienta la formación en servicio de los docentes hacia su desarrollo profesional, de tal manera que esta tenga una incidencia directa sobre la cualificación de los establecimientos educativos, y en el desarrollo de competencias básicas, laborales y ciudadanas por parte de los estudiantes. En este Plan se recogen las expectativas, intereses y necesidades de formación de docentes y directivos docentes y se diseñan propuestas de capacitación pertinente y contextualizada, con miras a mejorar las prácticas de aula y los desempeños de los estudiantes.

Es obligación de cada entidad territorial certificada diseñar un Plan de Formación Docente e incorporarlo al Plan Sectorial de Educación, en razón de las competencias que la Ley 715 de 2001 entregó a cada una de ellas para la administración del servicio educativo. En este Plan se recogen las necesidades de formación de directivos docentes y docentes en servicio vinculados a esta entidad territorial y se materializa su mejoramiento en acciones de formación, actualización y perfeccionamiento, pertinentes, coherentes y viables, lo que indudablemente repercutirá en mejores desempeños de nuestros estudiantes.

El Plan Territorial de Formación Docente se elabora con el propósito de orientar la formación y actualización permanente de los docentes y directivos docentes vinculados al servicio educativo que se ofrece a la población estudiantil de los 25 municipios no certificados del departamento de Sucre y está orientado hacia el desarrollo de las competencias necesarias para el mejoramiento de las prácticas pedagógicas de aula y la gestión educativa, de tal manera que coadyuven con el desarrollo de competencias básicas y aprendizajes significativos en los estudiantes.

El Plan de Formación del departamento de Sucre fue construido a partir del análisis de los proyectos educativos institucionales, de los planes de mejoramiento institucional, los resultados de pruebas Saber de 3°, 5°, 9° (hasta 2019) y 11°, los resultados de la autoevaluación institucional, los resultados de las evaluaciones de desempeño y de competencias de los docentes y directivos docentes, los informes de los operadores de programas de formación, de los referentes de la política educativa nacional, los planes de desarrollo nacional y departamental, el Plan Decenal de Educación, entre otros insumos, que nos permitieron determinar las necesidades de formación y priorizarlas.

El Plan de Formación que a continuación presentamos fue elaborado con el liderazgo del equipo de calidad de la Secretaría de Educación Departamental y con la asesoría del Comité Departamental de Capacitación Docente de Sucre CODECAD.

INTRODUCCIÓN.

El Plan de Desarrollo Nacional 2022 – 2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, plantea la línea **Educación de calidad desde la primera infancia y a lo largo de la vida para reducir la desigualdad**, cuya apuesta es:

...“una visión de educación que parte de una idea: la paz y la educación son un solo proyecto. Sin equidad territorial, con jóvenes desterrados de cualquier forma de esperanza, sumidos en el miedo a la exclusión, será imposible hablar de paz. La educación como derecho, potenciará las capacidades diversas de personas y comunidades para construir más y mejores historias de desarrollo. La apuesta es por una educación humanista, confiada en la capacidad colectiva de resolver nuestros asuntos más urgentes; una educación que conduce a una sociedad en paz y a una economía basada en el conocimiento”.

El Plan de formación de docentes y directivos docentes del departamento de Sucre 2024 – 2027, es el resultado de un trabajo concertado y participativo, donde se recogen los aportes de docentes, directivos docentes, representantes de universidades, de escuelas normales superiores, de centros de investigación, en el marco del Sistema Colombiano de Formación de Educadores y Lineamientos de Política, constituyéndose en una herramienta de gestión a través de la cual se direccionan de manera coherente las acciones de capacitación docente, conducentes a resolver las necesidades de formación del contexto.

El Presente Plan está estructurado de la siguiente manera:

En el primer capítulo se hace un recorrido por la caracterización histórico- geográfica del departamento de Sucre. En el segundo capítulo se hace una descripción de la caracterización del sector educativo, destacando aspectos que tienen que ver con la planta de personal, la cobertura educativa y la calidad de la educación; este último aspecto, enfatiza en los resultados de las pruebas Saber 3º, 5º, 9º y 11º, la autoevaluación institucional, la evaluación de desempeño, el análisis de los PEI y PMI, algunos estudios sobre calidad de la educación y formación de docentes en la región.

En el tercer capítulo se destacan las necesidades de formación, organizadas en los siguientes ejes de gestión: pedagógico-académica, investigación e innovación, disciplinar, desarrollo humano y convivencia, tecnología y competitividad e inclusión.

En el cuarto capítulo se relacionan las políticas educativas contenidas en el Plan Decenal de Educación, en el Sistema Colombiano de Formación de Educadores, en

el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 y en el Plan de Desarrollo Departamental 2024 – 2027.

Del capítulo cinco al capítulo diez se relacionan, en su orden, los siguientes temas: Objetivos, estrategias, metas e indicadores, viabilidad (administrativa, técnica y financiera), plan operativo, evaluación, seguimiento y bibliografía.

1. CARACTERIZACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE SUCRE.

1.1. Creación.

El 18 de agosto de 1966 se aprueba la Ley 47, a través de la cual se crea y organiza el departamento de Sucre.

1.2. Extensión.

La superficie del Departamento es de 10.350,66 km², de los cuales el 0,6% representa el área urbana y el 99,4% el área rural. La superficie departamental equivale al 0,90% de la extensión del territorio nacional, que es de 1.141.748 km².

1.3. Límites.

Limita por el Norte y el Este con el departamento de Bolívar, al Sur con los departamentos de Córdoba y Bolívar, por el Oeste con el departamento de Córdoba y el Mar Caribe.

1.4. División Político-Administrativa.

El Departamento está conformado por 26 municipios: Sincelejo (también ciudad *capital*), Buenavista, Caimito, Colosó, Corozal, Coveñas, Chalán, El Roble, Galeras, Guaranda, La Unión, Los Palmitos, Majagual, Morroa, Ovejas, San Antonio de Palmito, Sampués, San Benito Abad, San Juan de Betulia, San Marcos, San Onofre, San Pedro, San Luis de Sincé, Sucre, Santiago de Tolú y Tolviejo; 234 corregimientos, una inspección de Policía, numerosos caseríos y sitios poblados.

1.4.1.Composición Subregional.

Subregiones	Municipios	Principales aspectos climáticos	Actividades económicas
San Jorge	San Marcos San Benito Abad La Unión Caimito	Bosque Húmedo Tropical Bosque Seco Tropical Bosque Muy Seco Tropical Sabanas Naturales Precipitación Promedio anual 2.300 Mm. Temperatura 28°C. Comercio y Servicios Humedad Relativa Promedio del 85%	Ganadería Agricultura Pesca Agroindustria Comercio y Servicios
Mojana	Sucre Majagual Guaranda	Bosque Húmedo Tropical Precipitación Promedio anual 2.800 mm Temperatura 28°C Humedad Relativa Promedio del 85%	Ganadería Agricultura Pesca
Montes de María	Sincelejo Ovejas Chalán Morroa Colosó	Precipitación promedio anual 1.150 mm. Temperatura 27,5 °c. Humedad Relativa Promedio del 77%	Ganadería Agricultura Agroindustrias Artesanías Comercio y Servicios
Sabanas	Sincé El Roble San Pedro Sampués Los Palmitos Galeras Buenavista Corozal San Juan de Betulia	Bosque Seco Tropical Precipitación promedio anual 1.100 mm. Temperatura 27,5 °C. Humedad Relativa Promedio del 80%	Agroindustria Ganadería Agroindustria Artesanías Comercio y Servicios
Morrosquillo	Santiago de Tolú Coveñas San Onofre Toluviejo San Antonio de Palmito	Bosque muy Seco Tropical Precipitación anual entre 900 y 1.200 mm. Temperatura 27,5 °C. Humedad Relativa Promedio del 80%	Agroindustria Agricultura Ganadería Turismo Comercio y Servicios

1.5. Aspectos Hidrográficos.

La disposición del relieve define dos vertientes; al Occidente, las corrientes que desembocan en el Mar Caribe, entre las cuales se encuentran los arroyos Tumbafrayles, San Antonio y Grande; la vertiente oriental comprende las numerosas corrientes que fluyen a los ríos San Jorge y Cauca y finalmente el Río Magdalena; se destacan los arroyos Mancomoján, Grande de Corozal y los brazos y caños de ciénagas y pantanos por sus desbordamientos, que proporcionan abundante humedad a los suelos de estos alrededores.

Las principales ciénagas son: Punta de Blanco, El Roble, Mojota, Malambo, San Benito, La Grande, Machado, La India, La Cruz, Los Pastos, Santa Lucía y La Caimanera; los caños La Mojana, Matías, Sampumoso, Mosquitos, Rabón, La Nutria, Clavellina, Los Galápagos, El Pescado, Brazo de la Mojana, El Mamón y El Lana. Tanto en la Serranía de María como en las sabanas de aguas superficiales son apenas temporales.

1.6. Aspectos Climáticos.

El clima es cálido, con temperaturas medias entre 27°C y 30°C, suavizado por los vientos alisios del noreste y las brisas marinas; la humedad relativa promedio es del orden del 81% y las lluvias están distribuidas durante el año en dos períodos, alternados con épocas secas; las precipitaciones aumentan de Este a Oeste; así, en la faja costera pueden ser inferiores a 1.000 mm y en la región del Bajo San Jorge y el Bajo Cauca, sobrepasan los 2.000 mm. Las tierras están comprendidas en el piso térmico cálido.

1.7. Aspecto Poblacional Por Área y Municipio.

El Departamento tiene una población de acuerdo con el CENSO realizado por el DANE en el año 2018 de 904.883 habitantes, de los cuales el 62.9% se encuentra localizado en la zona urbana, y el 37,1% en la rural. (Ver tabla siguiente)

Tabla 1. Población por municipios y zona urbana y rural 2018.

MUNICIPIOS	CÓDIGO	POBLACIÓN TOTAL	POBLACIÓN CABECERA	POBLACIÓN RESTO
Sincelejo	70001	277.763	249.323	28.450
Buenavista	70110	10.441	8.317	2.124
Caimito	70124	15.231	3.821	11.410
Colosó	70204	8.623	3.832	4.791
Corozal	70215	67.371	51.372	15.999
Coveñas	70221	18.250	10.856	7.394
Chalán	70230	4.466	2.853	1.613
El Roble	70233	9.944	4.340	5.604
Galeras	70235	21.982	11.997	9.985
Guaranda	70265	17.713	7.122	10.591
La Unión	70400	12.349	5.934	6.415
Los Palmitos	70418	22.880	11.137	11.743
Majagual	70429	36.650	10.205	26.445
Morroa	70473	15.061	9.031	6.030
Ovejas	70508	22.871	11.409	11.462
Palmito	70523	14.114	4.905	9.209
Sampués	70670	46.455	23.452	23.003
San Benito Abad	70678	28.673	5.966	22.707
San Juan Betulia	70702	13.535	6.907	6.628
San Marcos	70708	57.672	32.275	25.397
San Onofre	70713	49.663	19.008	30.625
San Pedro	70717	18.590	12.204	6.386



MUNICIPIOS	CÓDIGO	POBLACIÓN TOTAL	POBLACIÓN CABECERA	POBLACIÓN RESTO
San Luis de Sincé	70742	30.773	22.672	8.101
Sucre	70771	29.552	7.205	22.347
Santiago de Tolú	70820	32.922	26.401	6.521
Toluviejo	70820	21.339	6.545	14.794
TOTAL		904.883	569.089	335.774
Fuente DANE 2018				

2. CARACTERIZACION DEL SECTOR EDUCATIVO.

La educación se constituye como el eje básico, factor esencial, estratégico, prioritario y condición necesaria para el desarrollo sociocultural, científico y económico de la población. Por tal razón, el Gobierno Nacional, en sus políticas trazadas en el Plan Nacional de “*Colombia Potencia Mundial de la Vida*”, apuesta por la paz y la educación en un solo proyecto:

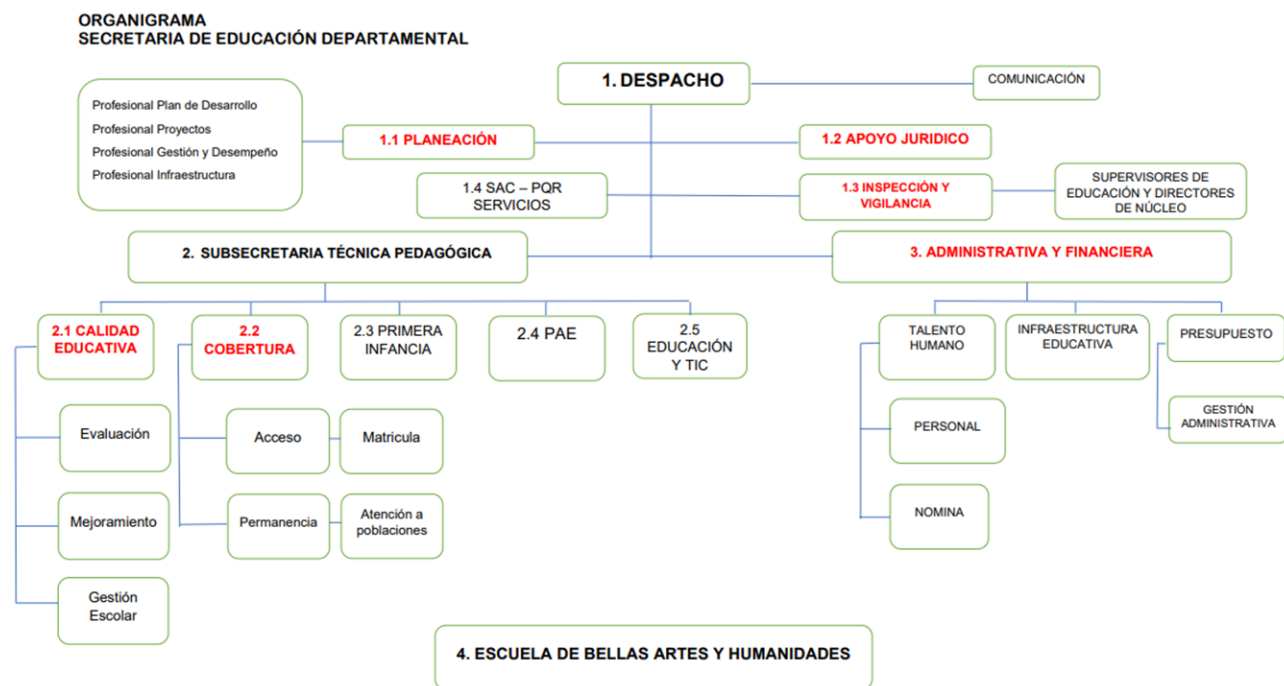
(...) “*La educación como derecho, potenciará las capacidades diversas de personas y comunidades para construir más y mejores historias de desarrollo. La apuesta es por una educación humanista, confiada en la capacidad colectiva de resolver nuestros asuntos más urgentes; una educación que conduce a una sociedad en paz y a una economía basada en el conocimiento*”.

Para ello se desarrollarán las siguientes líneas básicas de política educativa: Primera infancia feliz y protegida, ambientes de aprendizaje para el desarrollo comunitario, la vida y la paz, resignificación de la jornada escolar, dignificación y desarrollo de la profesión docente, estrategias de formación docente, movilización social por la educación en los territorios y la superación de los analfabetismos, currículos para la justicia social, educación media para la construcción de proyectos de vida, por un PAE más equitativo, Educación Superior como un derecho, consolidación del Sistema de Educación Superior Colombiano, reconceptualización del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior y Educación superior integral, incluyente, intercultural, antirracista, y desde la perspectiva de la justicia social y la paz.

2.1. Estructura de la Secretaría de Educación Departamental

En los últimos años la secretaría de educación del departamento de Sucre ha venido desarrollando acciones con el propósito de reajustar el sector educativo hasta el punto de haber replanteado y modernizado su estructura, ajustado y rediseñado procesos, garantizando transparencia; implementado sistemas de información confiables y funcionales (SIMAT, HUMANO, SICIED, entre otros), que garantizan una correcta y ágil toma de decisiones, una optimización en los procesos de evaluación y seguimiento a la gestión, mejorando con ello los procesos de

planeación, formulación y ejecución de políticas, programas y proyectos requeridos por el sector. La estructura definida para la Secretaría es la siguiente:



Fuente – SED Sucre 2023.

2.2. LA EDUCACIÓN EN EL DEPARTAMENTO DE SUCRE.

2.2.1. Planta de personal.

La Secretaría de Educación del Departamento, cuenta con una planta total de docentes y directivos docentes de 6.371, los cuales se distribuyen en los 25 municipios no certificados de la siguiente manera: 5.872 docentes de aula, 137 rectores, 83 directores rurales, 145 coordinadores, 77 docentes orientadores, 8 docentes con funciones de apoyo, 5 directores de núcleo y 9 supervisores.

De acuerdo a la clasificación que realiza el MEN, el 63% de los docentes laboran en la zona urbana y el 37% en la zona rural. Estos datos llaman la atención, debido a que la entidad territorial tiene el 52% de su población en la zona urbana y el 48% en la zona rural.

UBICACIÓN DE DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES POR ZONAS DE TRABAJO

Zona de Enseñanza	Número de Docentes a Nivel Nacional
No aplica	8221
Rural	108114
Urbano	199015
Total general	315350

Fuente: MEN - 2024

La entidad territorial tiene 251 docentes etnoeducadores vinculados en la planta de cargos. El número de docentes vinculados bajo el Decreto 804 (etnoeducadores) a nivel nacional se muestra a continuación:

Etnoeducador	Número de Docentes a Nivel Nacional
Afrocolombiano	10639
Indígena	9833
Raizal	887
No aplica	293991
Total general	315350

Fuente: MEN – 2024

De igual manera, se puede describir tal como se observa en el siguiente cuadro, que el en la SED Sucre, el porcentaje de docentes de género masculino es superior al de docentes de género femenino, en el caso de directivos docentes ocurre lo contrario, el porcentaje de directivos de género femenino es mayor al porcentaje de directivos de género masculino.

DISTRIBUCIÓN DE DOCENTES POR SEXO

RELACION	DOCENTES	% DOCENTES	DIRECTIVOS	% DIRECTIVOS
MUJERES	2668	44,64%	271	71,50%
HOMBRES	3322	55,36%	108	28,50%
TOTAL GENERAL	5990	100%	379	100%

Fuente: Recursos humanos SED - 2024.

En la SED de Sucre el 52,76% de la planta total docente tiene de 11 a 30 años de servicio, el 24,95% de 1 a 10 años y el 22,28% tienen más de 31 años de servicio.

PLANTA DE CARGO POR TIEMPO DE VINCULACION	
RANGO	CANTIDAD
4 AÑOS O MENOS	680
ENTRE 5 Y 10 AÑOS	778
ENTRE 11 Y 20 AÑOS	1460
ENTRE 21 Y 30 AÑOS	1623
ENTRE 31 Y 40 AÑOS	988
40 AÑOS O MAS	314

Fuente: Recursos humanos SED - 2024.

Existen en el departamento 3.324 docentes y directivos docentes vinculados mediante la normativa del Decreto 2277 de 1979; 2.748 docentes y directivos nombrados por el Decreto 1278 de 2002 y 251 etnoeducadores.

PLANTA DE CARGO POR DECRETO DE VINCULACIÓN		
RELACION	CANTIDAD	PORCENTAJE
NUMERO DE DIRECTIVOS 2277	264	7,94%
NUMERO DE DOCENTES 2277	3060	92,06%
TOTAL GENERAL	3324	100%
NUMERO DE DIRECTIVOS 1278	109	3,96%
NUMERO DE DOCENTES 1278	2639	96,04%
TOTAL GENERAL	2748	100%
NUMERO DE DOCENTES ETNOEDUCADOR	251	100%
TOTAL GENERAL	251	100%

Fuente: Recursos humanos SED - 2024.

En lo referente a la ubicación en el escalafón Escalafón Nacional, encontramos que el 92,68% de los educadores del 2277, se encuentran en los grados 13 y 14. El 7,32% restante está ubicado en los grados inferiores.

RELACION DOCENTES SEGÚN GRADO EN EL ESCALAFON DECRETO 2277														
GRADOS EN EL ESCALAFÓN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
NUMERO DE DOCENTES	9	5	1	9	2	14	2	42	6	36	8	90	289	2548

Fuente: Recursos humanos SED - 2024.

En lo que a los docentes del 1278 se refiere, el 29,91% están escalafonados en el 2A; el 8,93% en el 2BM; el 6,53% en 1A.

RELACION DOCENTES SEGÚN GRADO EN EL ESCALAFON DECRETO 1278																						
GRADOS EN EL ESCALAFÓN	1A	1B	1C	1D	2A	2AE	2AM	2B	2BE	2BM	2BD	2C	2CE	2CM	2D	2DE	2DM	3AM	3BD	3BM	3CM	3DM
NUMERO DE DOCENTES	172	65	29	4	787	164	138	191	204	235	6	64	109	145	10	27	44	112	3	76	30	16

Fuente: Recursos humanos SED - 2024.

De los 315.350 docentes de aula relacionados por el MEN, el 40% son licenciados en Básica Primaria. Es importante resaltar el bajo número de docentes en áreas como educación Artística – Artes escénicas, educación Artística – Danzas, educación Artística – Música, Ciencias económicas y políticas, Filosofía, ética y valores, educación religiosa e idioma extranjero francés.

Número de docentes por área y niveles, a nivel nacional.

Area de Enseñanza	Número de Docentes a Nivel Nacional
Áreas de Apoyo para Educación Especial.	1883
Ciencias Económicas y Políticas	719
Ciencias Naturales	12654
Ciencias Naturales Física	3256
Ciencias Naturales Química	7114
Ciencias sociales	18081
Educ. Artística - Artes escénicas	299

Fuente: MEN - 2024

Educ. Artística - Artes plásticas	3991
Educ. Artística - Danzas	679
Educ. Artística - Música	1600
Educ. Ética y Valores	2200
Educ. Física, Recreación y Deporte	10114
Educ. Religiosa	2823
Filosofía	2179
Humanidades y Lengua Castellana	19541
Idioma Extranjero Francés	70
Idioma Extranjero Inglés	15646
Matemáticas	22551
No aplica	33535
Preescolar	18543
Primaria	128164
Tecnología e Informática	9708
Total general	315350

Fuente: MEN - 2024

En Sucre, 2.890 de los educadores son licenciados en las diferentes áreas del conocimiento, frente a un 84.493 que tiene la Nación; 2.481 son postgraduados, por debajo de los docentes con postgrado a nivel nacional. Este último es un dato curioso, puesto que está demostrado que las entidades o establecimientos en la que sus docentes tienen mejores niveles de formación, los estudiantes obtienen mejores resultados en las pruebas Saber.

Nivel de formación de los docentes a nivel nacional.

Nivel de Formación	Número de Docentes a Nivel Nacional
Bachiller pedagógico	2375
Doctorado en Educación	1806
Doctorado en otras Áreas	791
Especialización en Educación	70584
Especialización en otras áreas	46603
Maestría en Educación	52090
Maestría en otras áreas	22189
Normalista superior	14696
Otro bachiller	3087
Profesional en otras áreas, no licenciado	15886
Profesional o licenciado en educación	84493
Sin título	76
Técnico o tecnólogo en educación	233
Técnico o tecnólogo en otras áreas	441
Total general	315350

Fuente: MEN - 2024

2.2.2. Cobertura educativa.

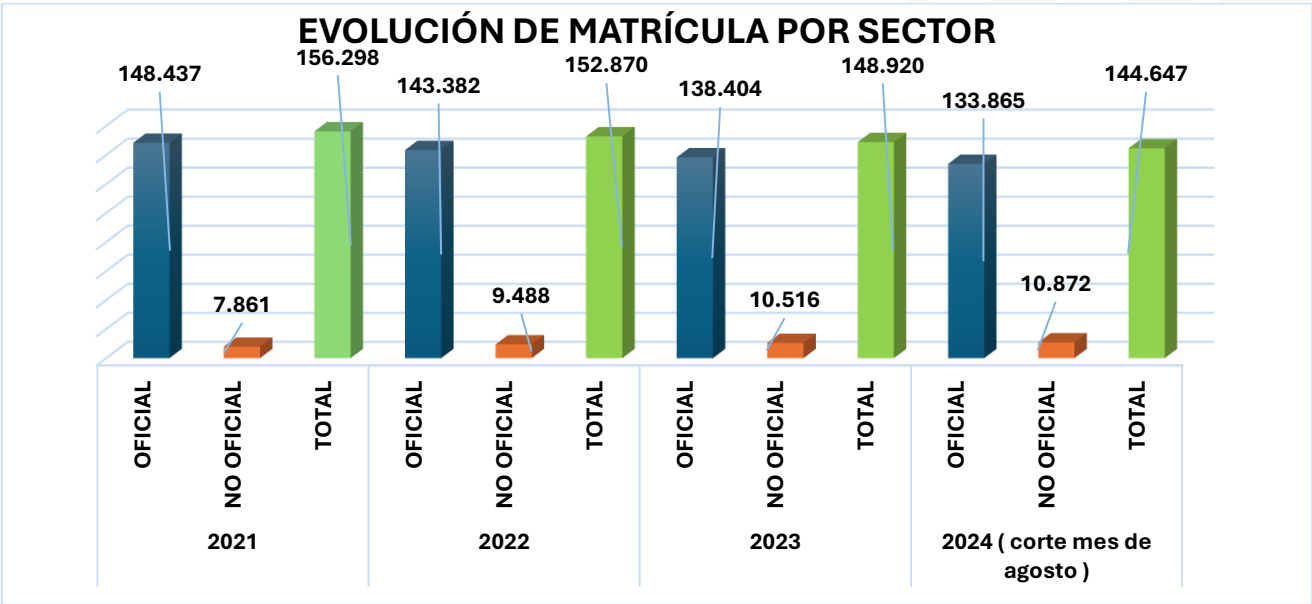
Con la planta viabilizada se está atendiendo una población matriculada en el sector oficial de 144.647 estudiantes (corte agosto de 2024), distribuida de la siguiente manera: 82.328 estudiantes matriculados en zona urbana, que equivale a un 56,92% y 69.319 en la zona rural, equivalente al 43,08%.

MATRÍCULA POR SECTOR Y ZONA AÑO 2024			
SECTOR	ZONA URBANA	ZONA RURAL	TOTAL
Público	71.605	62.260	133.865
Privado	10.723	59	10.782
Total	82.328	62.319	144.647

Fuente: SIMAT Sucre, Corte Agosto 2024

La matrícula en el departamento ha venido disminuyendo en los últimos cuatro años. Llama la atención la tendencia decreciente de la matrícula oficial entre los años 2021 a 2024, donde pasamos de 156.298 a 144.647 estudiantes matriculados, lo que hace urgente un estudio serio de racionalización de la planta docente del Departamento.

Gráfica 1. Evolución Matrícula por sector.



Fuente: SIMAT Sucre 2024.

La tasa de aprobación hace referencia a los estudiantes que durante el año escolar, cumplen con los requisitos académicos y aspiran a ingresar al grado siguiente, como proporción de los alumnos matriculados durante el año lectivo.

En los cuadros siguientes se puede observar cómo la tasa de aprobación, en el sector oficial ha venido disminuyendo en los últimos cuatro años, pasando del

92,36% en el 2020 al 88,81% en el 2023, mientras que la tasa de reprobación ha venido en aumento, vaso contrario ocurre en el sector no oficial.

SECTOR OFICIAL

Año	Aprobado
2020	92,36%
2021	90,48%
2022	87,95%
2023	88,81%

Fuente: SIMAT Sucre

SECTOR NO OFICIAL

AÑO	Aprobado
2020	97,05%
2021	98,27%
2022	98,08%
2023	98,60%

Fuente: SIMAT Sucre

Esta situación hace evidente la necesidad de formar a los docentes en procesos evaluativos que valoren objetiva y sistemáticamente el desarrollo de competencias en los estudiantes y promuevan el seguimiento de los aprendizajes, hasta el punto que la mayor parte de los estudiantes culminen exitosamente cada grado. Lo ideal es que la tasa de aprobación se acerque al 100%

REPROBACIÓN DE TODOS LOS SECTORES.

SECTOR OFICIAL

AÑOS	2020	2021	2022	2023
TOTAL	5,41%	7,16%	8,18%	8,17%

Fuente: SIMAT Sucre

SECTOR NO OFICIAL

AÑOS	2020	2021	2022	2023
TOTAL	1,06%	0,95%	1,24%	0,85%

Fuente: SIMAT Sucre

En lo que respecta a deserción, en el cuadro que a continuación se relaciona se observa una tendencia creciente en el sector oficial mientras que en el sector no oficial el indicador muestra una disminución en este indicador. Estas cifras sugieren

seguir implementando estrategias que permitan la continuidad de los estudiantes en los ciclos y niveles de la educación básica y secundaria.

DESERCIÓN SECTOR OFICIAL

AÑOS	2020	2021	2022	2023
TOTAL	2,24%	2,37%	3,88%	3,02%

Fuente: SIMAT Sucre

DESERCIÓN SECTOR NO OFICIAL

AÑOS	2020	2021	2022	2023
TOTAL	1,90%	0,78%	0,68	0,55

Fuente: SIMAT Sucre

En el Departamento de Sucre existe un total de 261 establecimientos educativos, de los cuales 169 son Instituciones Educativas (47 urbanas y 122 rurales) y 92 Centros Educativos rurales.

Tabla 2. Distribución de establecimientos educativos de directivos docentes por EE urbanos y rurales.

SUBREGIONES	MUNICIPIOS	E.E		I.E		C.E		E.E	
		I.E	C.E	I.E URBANA	I.E. RURAL	C.E URBANA	C.E. RURAL	SEDES URBANAS	SEDES RURAL
MOJANA	GUARANDA	6	6	1	5	0	6	3	42
	MAJAGUAL	17	9	2	15	0	9	5	84
	SUCRE	11	7	2	9	0	7	5	65
SUBTOTAL		34	22	5	29	0	22	13	191
MONTES DE MARIA	OVEJAS	9	4	2	7	0	4	6	34
	CHALÁN	1	1	1	0	0	1	2	7
	MORROA	2	4	1	1	0	4	4	15
	COLOSÒ	2	2	1	1	0	2	3	12
SUBTOTAL		14	11	5	9	0	11	15	68
MORROSQUILLO	COVEÑAS	3	3	2	1	0	3	3	9
	SAN ANTONIO DE PALMITO	5	3	1	4	0	3	2	20
	SAN ONOFRE	15	12	2	13	0	12	12	53
	TOLU	5	2	3	2	0	2	11	11
	TOLUVIEJO	6	3	1	5	0	3	1	22
SUBTOTAL		34	23	9	25	0	23	29	115
SABANAS	SINCÉ	7	0	2	5	0	0	8	20

	EL ROBLE	4	1	1	3	0	1	2	14
	GALERAS	8	1	3	5	0	1	8	18
	COROZAL	10	2	5	5	0	2	18	18
	SAN JUAN DE BETULIA	5	0	2	3	0	0	2	14
	BUENAVISTA	2	0	1	1	0	0	4	7
	SAN PEDRO	4	2	3	1	0	2	7	14
	LOS PALMITOS	8	0	2	6	0	0	3	23
	SAMPUES	11	8	2	9	0	8	7	31
SUBTOTAL		59	14	21	38	0	14	59	159
SAN JORGE	SAN MARCOS	11	7	4	7	0	7	10	39
	SAN BENITO ABAB	8	9	1	7	0	9	2	40
	LA UNION	4	2	1	3	0	2	4	21
	CAIMITO	5	4	1	4	0	4	4	23
SUBTOTAL		28	22	7	21	0	22	20	123
	TOTAL GENERAL	169	92	47	122	0	92	136	656

Fuente: Inspección y Vigilancia 2024

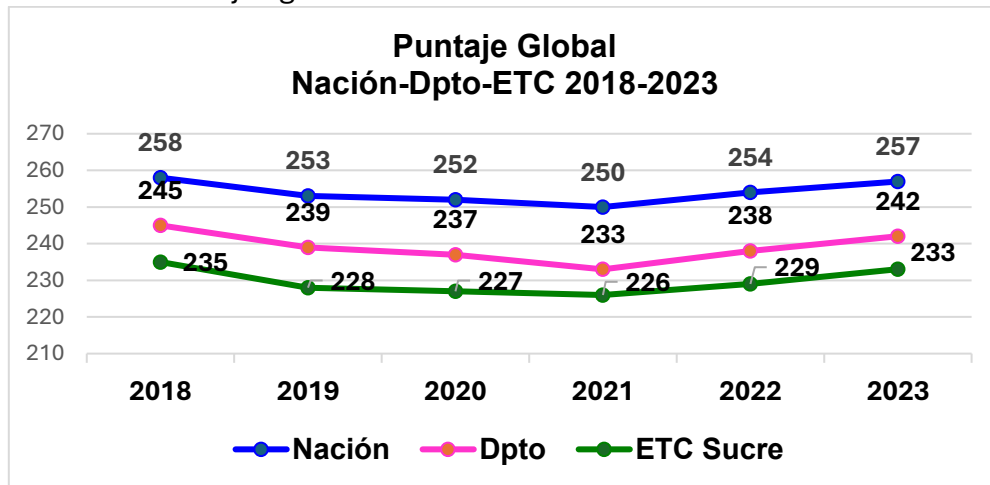
2.2.3. Calidad educativa.

La calidad de la educación en el departamento de Sucre es preocupante, si se tienen en cuenta los resultados de las evaluaciones de las pruebas Saber de 3º, 5º, 9º de los años 2016 a 2019 muestran que el porcentaje de estudiantes que se ubican en insuficiente y mínimo está muy por encima de los promedios nacionales en todas las áreas evaluadas.

2.2.3.1. Resultados Pruebas Saber.

En la ETC Sucre, para el año 2023, **7.298** estudiantes presentaron las pruebas SABER 11 en 157 EE oficiales y privados de los 25 municipios No certificados. Se observa que la ETC Sucre se mantiene en una tendencia que la ubica en puntaje global por debajo de los puntajes globales del Departamento y de la Nación.

Gráfica 2. Puntajes globales 2018 -2023.



En las áreas evaluadas, la entidad territorial certificada de Sucre siempre ha estado por debajo del promedio nacional, para los años 2020,2021 y 2022.

Tabla 3. Variación de los resultados de las pruebas Saber 11 frente al puntaje promedio nacional en cada prueba.

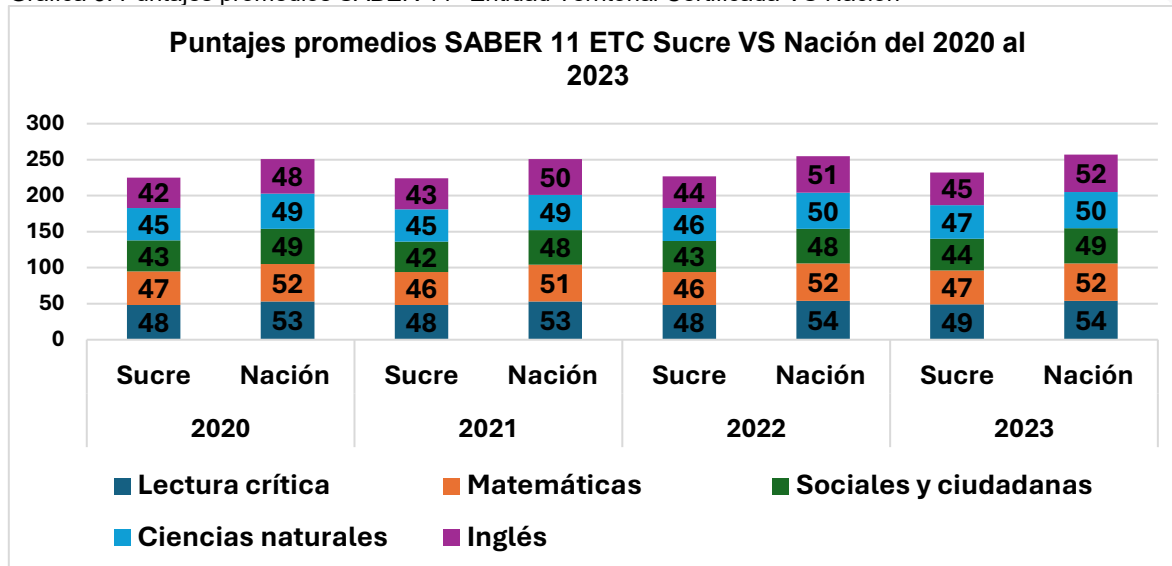
Área	2020		2021		2022		2023	
	Sucre	Nación	Sucre	Nación	Sucre	Nación	Sucre	Nación
Lectura crítica	48	53	48	53	48	54	49	54
Matemáticas	47	52	46	51	46	52	47	52
Sociales y ciudadanas	43	49	42	48	43	48	44	49
Ciencias naturales	45	49	45	49	46	50	47	50
Inglés	42	48	43	50	44	51	45	52

Fuente: ICFES - Calidad Educativa, 2023.

En la prueba de Lectura Crítica la entidad territorial de Sucre, para los años 2020 a 2022, el puntaje promedio se mantuvo en 48 puntos, y para 2023 mejoró aumentando 1 punto, es decir pasó a 49.

En la prueba de Matemáticas la entidad territorial de Sucre, para los años 2019 y el año 2020, se mantuvo en 47 puntos; mientras que para los años 2021 y 2022 en 46 puntos, y; para 2023 mejoró aumentando 1 punto, es decir pasó a 47.

Gráfica 3. Puntajes promedios SABER 11° Entidad Territorial Certificada VS Nación



Fuente: ICFES - Calidad Educativa, 2023.

En la prueba de Sociales y Ciudadanas la entidad territorial de Sucre, el puntaje promedio en los años 2020 y 2022 se representó en 43 puntos y el puntaje promedio más bajo se registró en 2021 con 42 puntos. Para 2023 mejoró aumentando 1 punto, es decir, pasó a 44 con respecto al año inmediatamente anterior.

En la prueba de Ciencias Naturales la entidad territorial de Sucre, el puntaje promedio menor se ubica en los años 2020 y 2021 con 45 puntos, mientras que en 2022 aumentó 1 punto, es decir, pasó a 46 puntos y sucesivamente en 2023 aumentó a 47 puntos, siendo el mayor puntaje registrado en ese lapso.

En la prueba de Inglés la entidad territorial de Sucre, para los años 2020 a 2023, el puntaje promedio mayor se obtuvo en el año 2023 con 45 puntos y el puntaje promedio menor se ubica en el año 2020 con 42 puntos, evidenciando que todos los años ha aumentado en 1 punto.

Tabla 4. Categorías de desempeño 2020-2023

Categorías I.E. Oficiales	2020		2021		2022		2023	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
A+	0	0%	0	0%	0	0%	0%	0%
A	5	4%	3	2%	2	1%	2	1%
B	7	5%	6	4%	7	5%	12	8%
C	32	23%	35	24%	33	23%	28	19%
D	95	68%	101	70%	104	71%	102	72%
Total	139	100%	145	100%	146	100%	144	100%

Fuente: ICFES - Calidad Educativa - 2023.

El número de instituciones y sedes con resultados en las pruebas saber 11°, se incrementó desde el año 2020 al año 2022, sin embargo, para el año 2023, bajó el número de instituciones o sedes con resultados.

Analizados los resultados del último cuatrienio, la entidad territorial de Sucre no ha tenido Instituciones Educativas oficiales en la categoría **A+**.

Con relación a la Categoría **A**, el número de instituciones educativas oficiales, ha venido decreciendo año tras año, en el año 2020, 5 instituciones se ubicaron en esta categoría, el año 2021, se ubicaron 3 y para los años 2022 y 2023 se mantienen 2 instituciones. Lo anterior indica que el número de instituciones con esta categoría en las pruebas Saber 11, han venido decreciendo con el tiempo, pasando de 5 instituciones en el 2020 a 2 en el 2023, con un porcentaje del 4% en 2020 al 1% en el 2023.

Para el año 2020, 7 instituciones se ubicaron en la categoría B, para el 2021 decrece en una institución, para el año 2022 vuelven a ubicarse 7 instituciones y para el año 2023 aumenta el número de instituciones en esta categoría, pasando de 7 instituciones en el año 2020 a 12 en el 2023, con un porcentaje del 5% y el 8% respectivamente.

Más del 90% de las instituciones de la entidad territorial de Sucre se ubican en las dos categorías más bajas; predominando la categoría D con una participación de 95 instituciones para el año 2020, 101 instituciones para el año 2021, 104 instituciones para el año 2022 y 102 para el año 23, oscilando entre el 68% y el 72% de las instituciones de la entidad territorial de Sucre. La categoría C, para el año 2020 se ubicó con 32 instituciones, el año 2021 con 35 instituciones, el año 2022 con 33 instituciones y para el 2023 disminuyó a 28 instituciones, oscilando entre un 23% y un 19%.

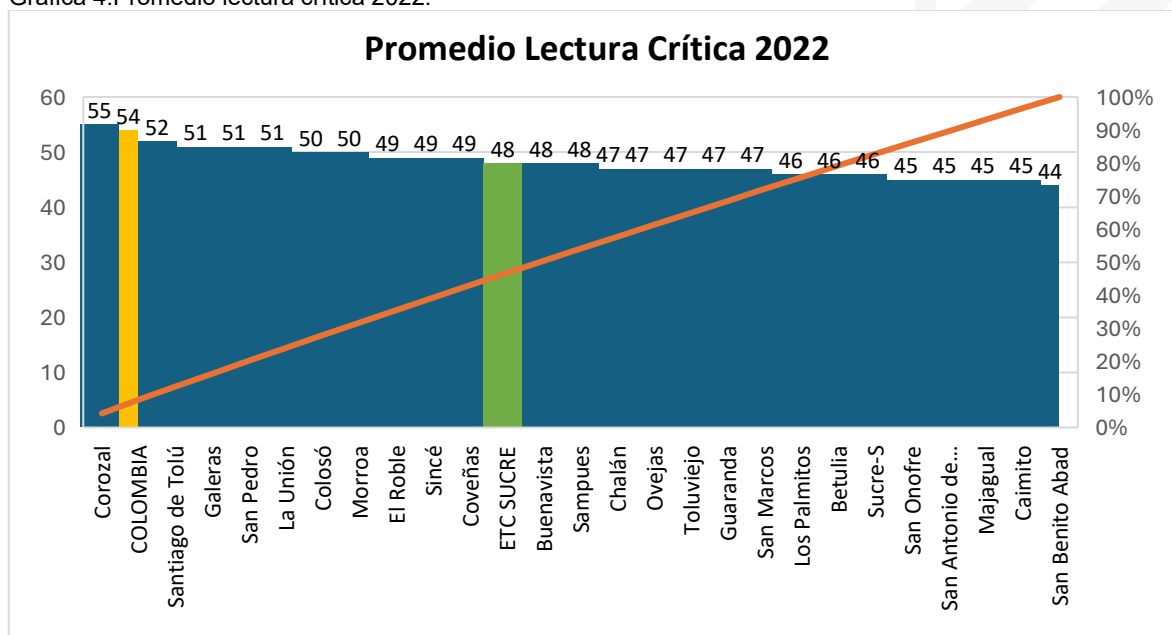
Promedio Pruebas Saber 11.

Los resultados de las diferentes pruebas, representa el desempeño de los estudiantes en cada una de ellas. Este se expresa en una escala de 0 a 100 puntos. Para comparar los resultados a través del tiempo, la media de la escala se fijó en 50 puntos.

Comparando los promedios de Lectura Crítica de los años 2022 y 2023, se observa que en el año 2022 el municipio de Corozal tiene el mayor promedio (55) puntos, superando la media de Colombia y superando la media de Sucre (48), la cual aumentó un punto para el año 2023. Igualmente se anota que Corozal en el año 2023 igualó la media nacional.

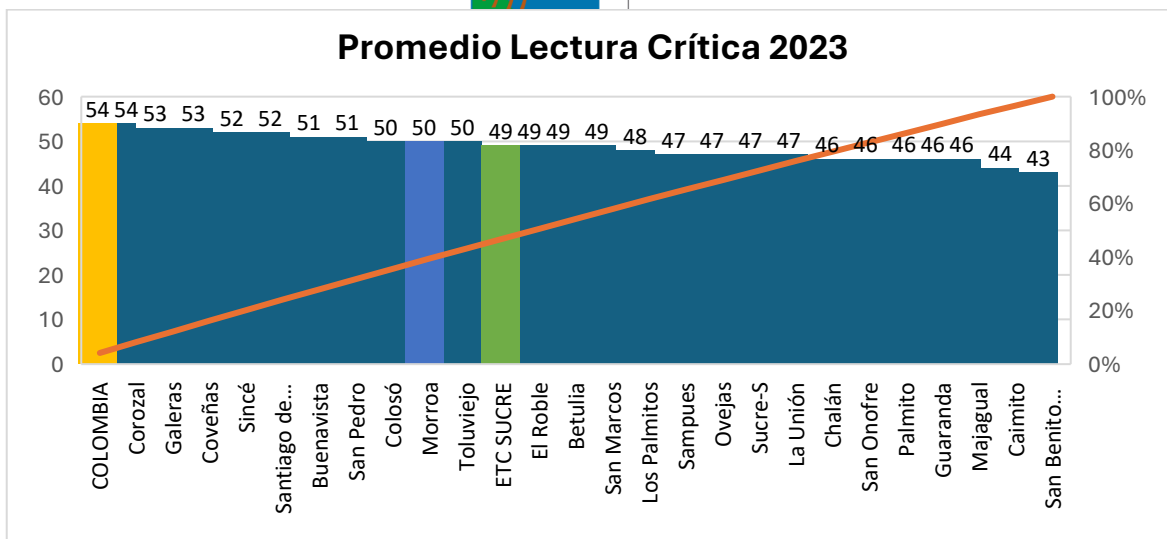
Para el año 2023 los municipios que superan la media con puntajes superiores al promedio de la entidad territorial certificada de Sucre son 10 municipios, lo cual representa un 40% del total de municipios adscritos a la secretaría de educación departamental. El resto de los municipios está entre los (49) y (43) puntos. Los tres municipios con puntajes más bajos son Majagual y Caimito, con 46 y 44 puntos respectivamente y San Benito Abad con (43) puntos, disminuyendo un punto con respecto al año 2022.

Grafica 4.Promedio lectura crítica 2022.



Fuente: ICFES, Área Calidad Educativa SED. SUCRE - 2022

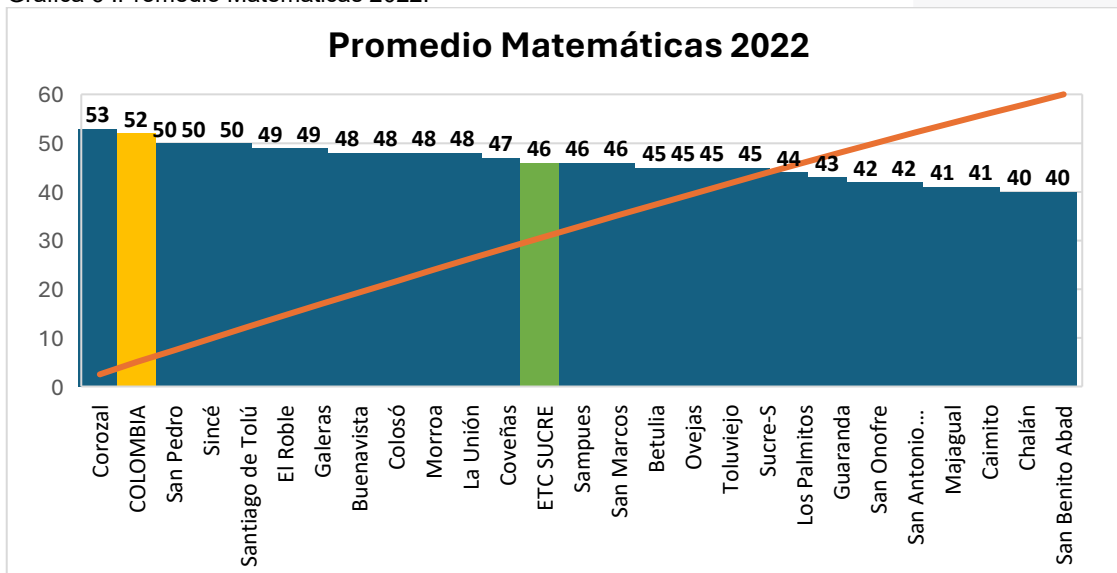
Grafica 5.Promedio lectura crítica 2023.



Fuente: ICFES, Área Calidad Educativa SED. SUCRE - 2023

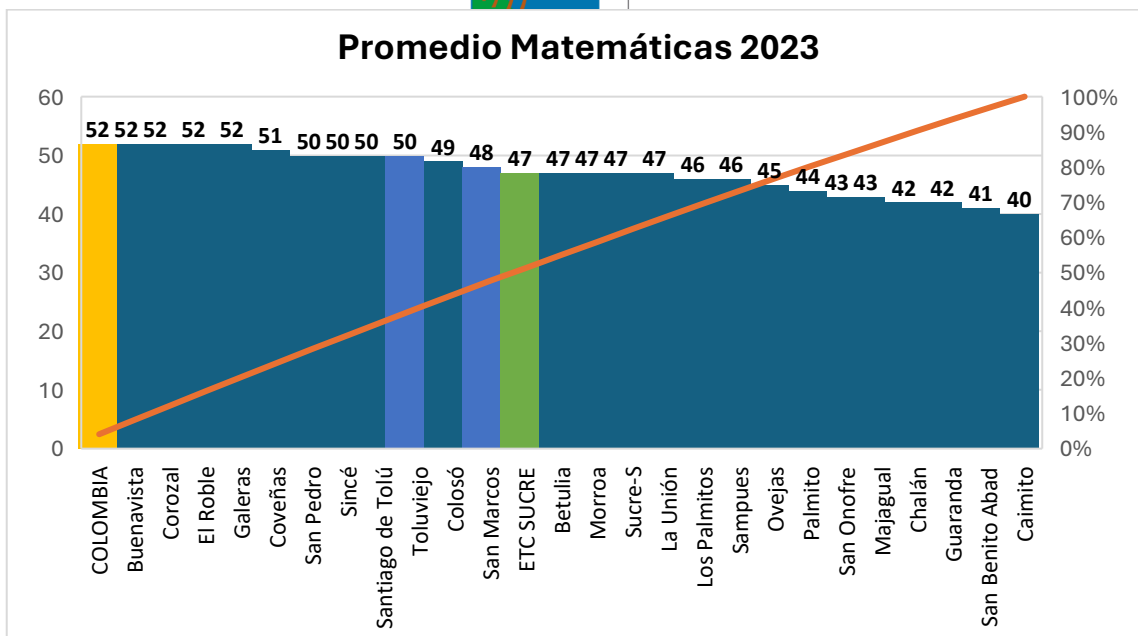
Comparando los promedios de **Matemáticas** de los años 2022 y 2023, se observa que el promedio de la ETC Sucre aumentó en un punto. Para el año 2023, en el comparativo de cada uno de los municipios con el País y Sucre se evidencia que los municipios de Corozal, Buenavista, El Roble y Coveñas igualan el promedio (52) puntos a nivel país y superando en 5 puntos la media de la ETC Sucre (47). Los municipios que superan el promedio de Sucre son 11 y el resto de los municipios está entre los (47) y (40) puntos. Los municipios con puntajes más bajos son Guaranda (42), San Benito (41) y Caimito (40).

Grafica 6 .Promedio Matemáticas 2022.



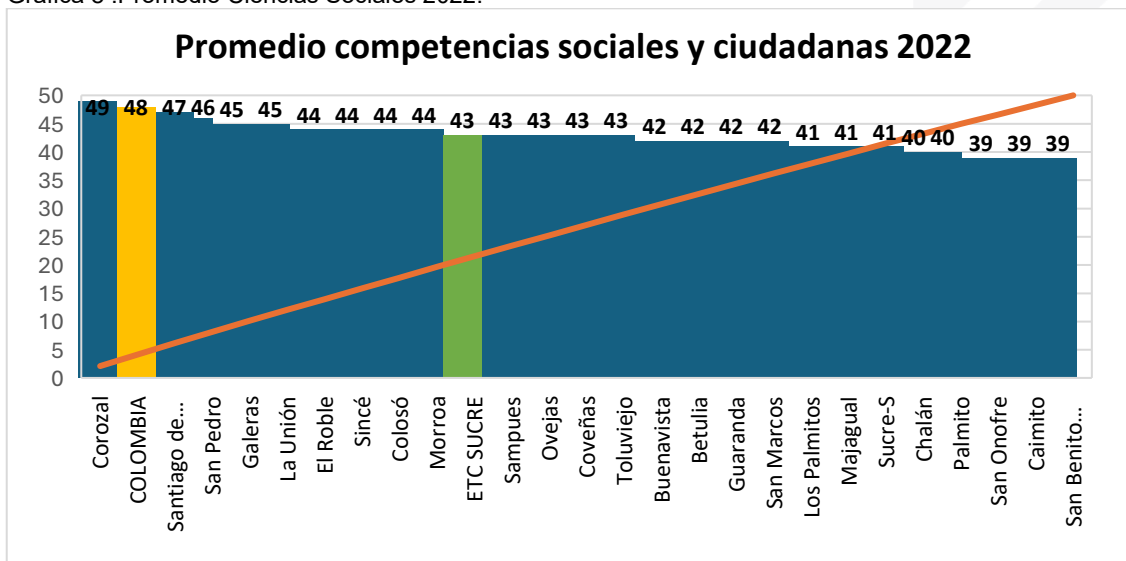
Fuente: ICFES, Área Calidad Educativa SED. SUCRE – 2023

Grafica 7 .Promedio Matemáticas 2023.



Fuente: ICFES, Área Calidad Educativa SED. SUCRE - 2023

Grafica 8 .Promedio Ciencias Sociales 2022.

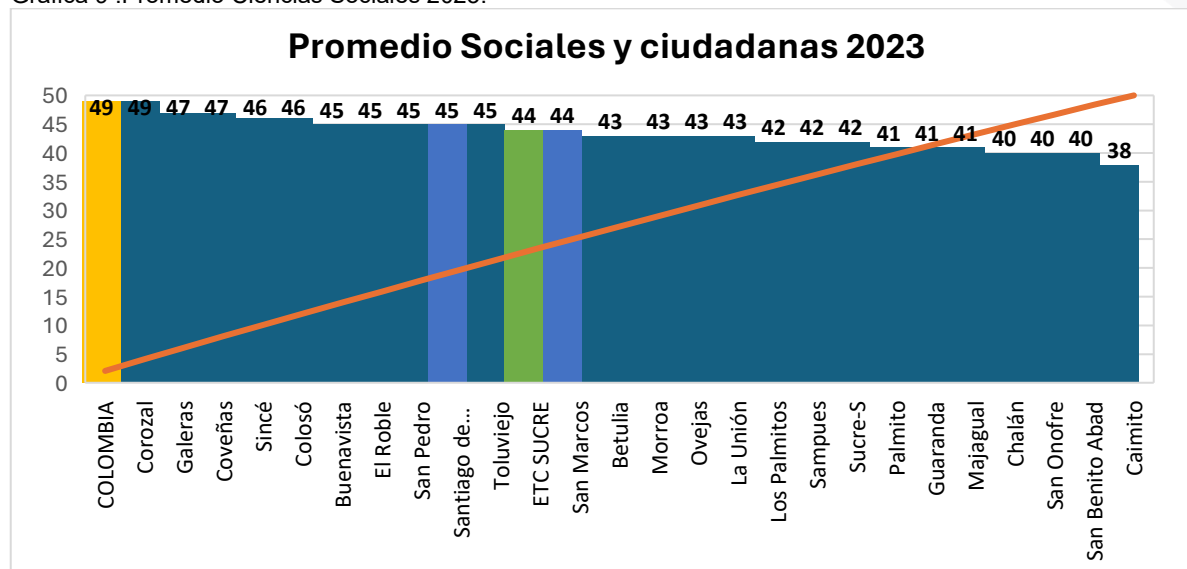


Fuente: ICFES, Área Calidad Educativa SED. SUCRE - 2023

Comparando los promedios de **Ciencias Sociales y Ciudadanas** de los años 2022 y 2023, se observa que el promedio del departamento de Sucre (44) puntos en el año 2023 aumentó en un punto con respecto al año 2022 y se ubica por debajo de (5) puntos de Colombia (49) puntos. Al comparar los resultados del año 2023 de cada uno de los municipios con el País y la ETC Sucre se evidencia que el municipio de Corozal tiene el mayor promedio (49) puntos, igualando la media de Colombia (49) y superando la media de Sucre (44), siendo el único municipio que iguala la media nacional. Los municipios que superan el promedio de Sucre son diez, aumentando en un municipio con respecto al año anterior. Por otro lado, San Marcos

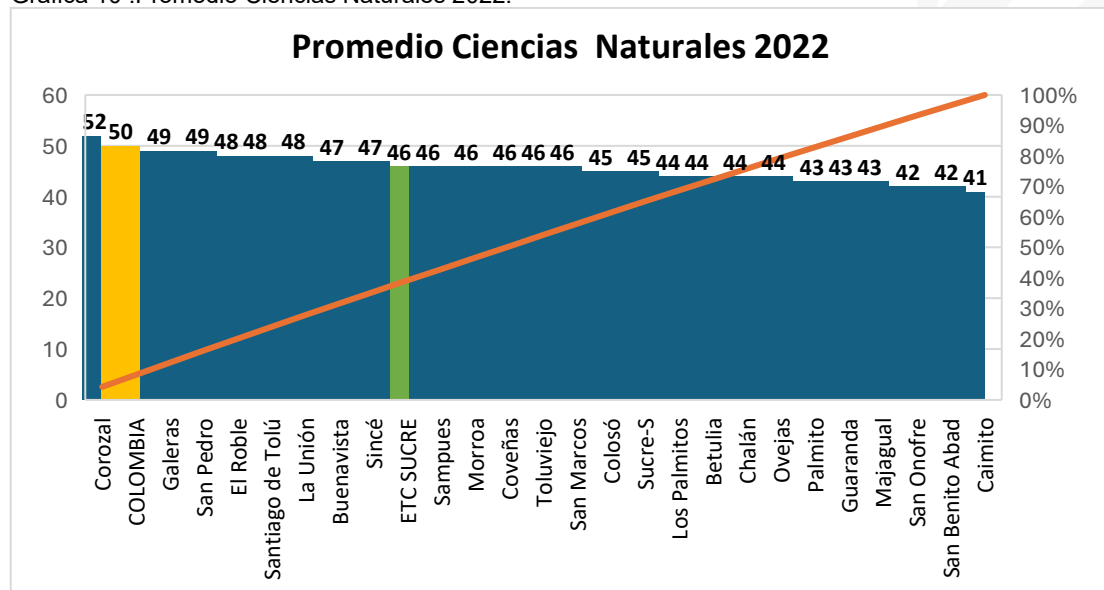
igual a el puntaje de Sucre, el resto de los municipios está entre los (43) y (38) puntos. Los municipios con puntajes más bajos son San Onofre, San Benito Abad y Caimito con (38) puntos.

Grafica 9 .Promedio Ciencias Sociales 2023.



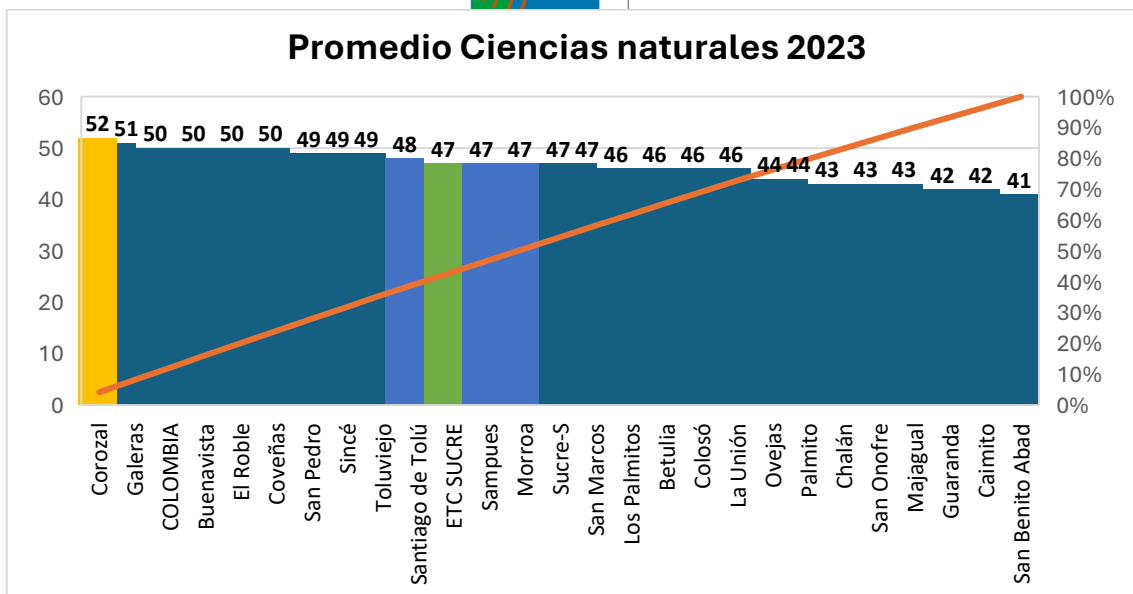
Fuente: ICFES, Área Calidad Educativa SED. SUCRE – 2024

Grafica 10 .Promedio Ciencias Naturales 2022.



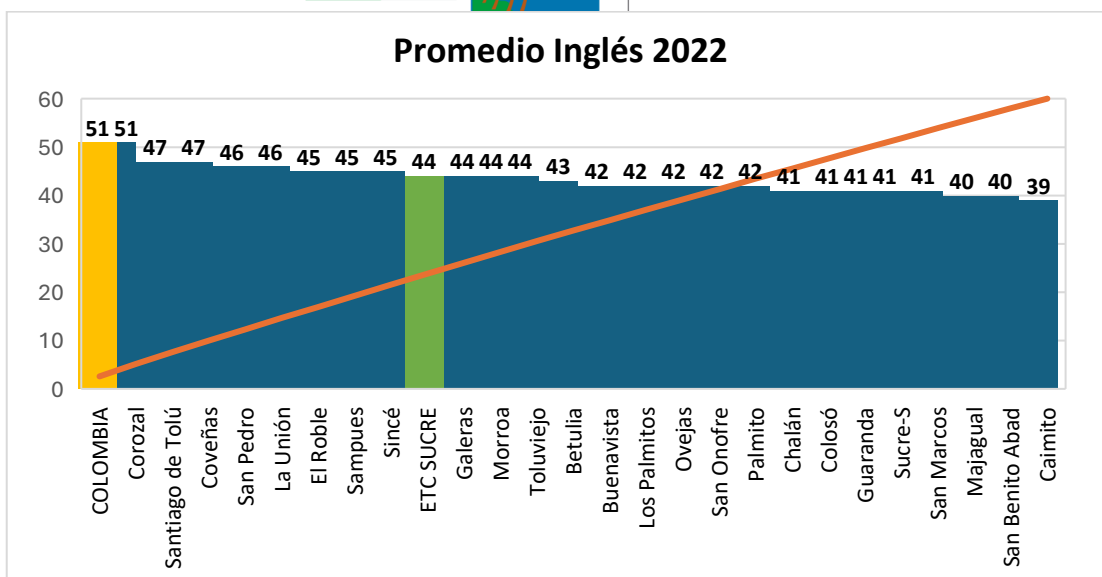
Fuente: ICFES, Área Calidad Educativa SED. SUCRE - 2023

Grafica 11 .Promedio Ciencias Naturales 2023.



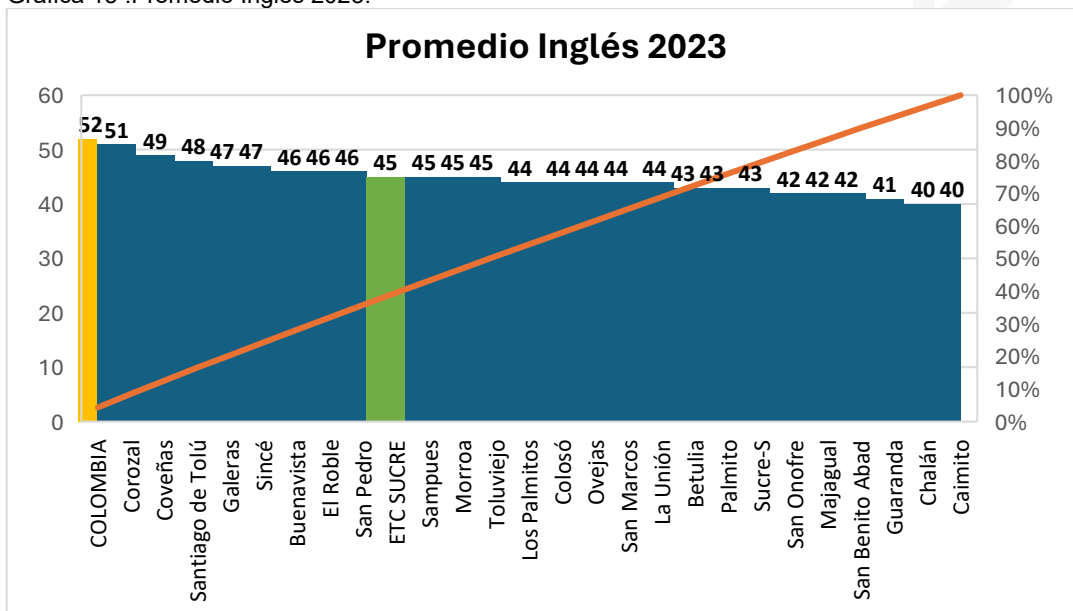
Fuente: ICFES, Área Calidad Educativa SED. SUCRE – 2024

Comparando los promedios de **Ciencias Naturales** de los años 2022 y 2023, se observa que el promedio del departamento de Sucre (47) puntos en el año 2023, superó por 1 punto con respecto al año 2022 y se mantuvo a (5) puntos de Colombia (52) puntos. Al comparar los resultados del año 2023 de cada uno de los municipios con el País y la ETC Sucre se evidencia que el municipio de Galerías tiene el mayor promedio (51) puntos, superando la media de Sucre (47), aunque no se superó la media nacional. Los municipios que superan el promedio de Sucre son: Galerías, Buenavista, El Roble, Coveñas, San Pedro, Sincé, Tolúviejo y Tolú. Por otro lado, los municipios con puntajes más bajos son Guaranda y Caimito con 42 puntos, asimismo San Benito con 41.



Fuente: ICFES, Área Calidad Educativa SED. SUCRE – 2023

Grafica 13 .Promedio Inglés 2023.



Fuente: ICFES, Área Calidad Educativa SED. SUCRE – 2023

Comparando los promedios de **Inglés** de los años 2022 y 2023, se observa que el promedio del departamento de Sucre (45) puntos en el año 2023 aumentó un punto con respecto al año 2022; sin embargo, la diferencia entre el promedio de Colombia y ETC Sucre se mantuvo en los 7 puntos que presentaba en el año 2022. Al comparar los resultados del año 2023 de cada uno de los municipios con el País y la ETC Sucre se evidencia que el municipio de Corozal tiene el mayor promedio (51) puntos, aunque no supera la media de Colombia (52) puntos, pero superando la media de Sucre (45). Los municipios que superan el promedio de Sucre son: Corozal, Coveñas, Tolú, Galeras, Sincé, Buenavista, El Roble y San Pedro. Por otro

lado, los municipios con puntajes más bajos son Guaranda (41) y Chalán y Caimito con (40) puntos.

2.2.3.2. Resultados Autoevaluación Institucional.

En lo que se refiere a la autoevaluación institucional, se debe tener presente que la información que nos arroja el análisis sirve como base para la retroalimentación de los planes de mejoramiento y permite verificar, además, que los establecimientos educativos estén organizados adecuadamente para cumplir con los objetivos de la gestión educativa y revisar la manera como están enfocando sus acciones para el cumplimiento de metas, de acuerdo con sus fortalezas y oportunidades de mejora.

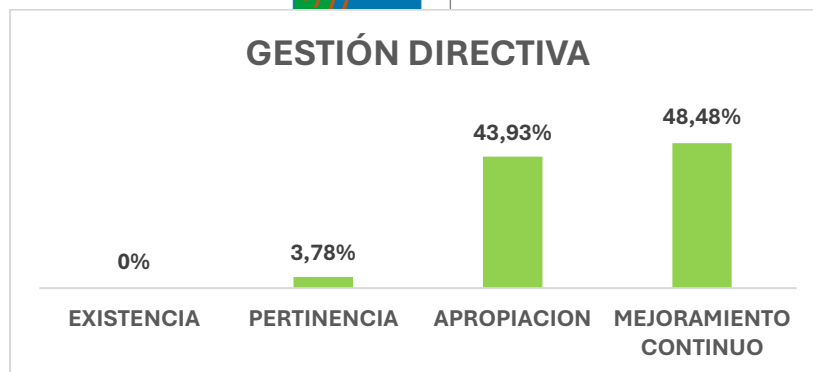
Los resultados de las autoevaluaciones que se presentan a continuación reflejan la necesidad de un gran esfuerzo en la ejecución y seguimiento de planes de mejoramiento orientados al fortalecimiento de la gestión de los procesos directivos, pedagógicos, administrativos y de la comunidad para que se generen cambios conducentes al mejoramiento continuo en los establecimientos educativos. Es de resaltar que lo anterior requiere del trabajo en equipo, la participación de la comunidad educativa pero ante todo, del liderazgo y compromiso que deben asumir los directivos docentes para generar impacto en la gestión institucional.

En el año 2023, los establecimientos educativos que enviaron los resultados de la autoevaluación institucional al área de Calidad Educativa de la Secretaría de educación de Sucre se clasificaron en las siguientes categorías:

Categoría	Porcentaje de establecimientos
Existencia	0%
Pertinencia	3,78%
Apropiación	59,09%
Mejoramiento continuo	37,12%

Fuente. Área de calidad Educativa – SED Sucre

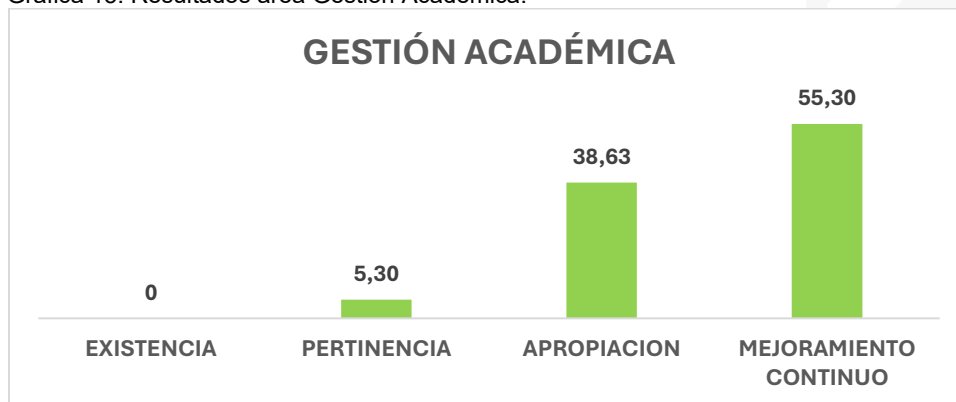
En el área de gestión directiva, el 3,78% de los establecimientos educativos tienen principios de planeación y articulación de los esfuerzos y acciones para cumplir sus metas y objetivos; el 43,93% tienen un mayor grado de articulación de sus acciones y son conocidas por la comunidad educativa, sin embargo, todavía no se realiza un proceso sistemático de evaluación y mejoramiento y el 48,48% involucra la lógica del mejoramiento continuo, es decir, evalúa sus procesos y resultados y, en consecuencia, los ajusta y mejora.



Fuente. Área de calidad Educativa – SED Sucre

En la gestión académica, el 5,30% de los Establecimientos Educativos se encuentran en el nivel de pertinencia, es decir, solo hay principios de planeación y articulación de acciones. Es importante destacar que el 94% de los Establecimientos Educativos se encuentran en los niveles de apropiación y mejoramiento continuo, lo que significa que las acciones realizadas por el establecimiento tienen un mayor grado de articulación y son conocidas por la comunidad educativa y se realiza un proceso sistemático de evaluación y mejoramiento.

Gráfica 15. Resultados área Gestión Académica.



Fuente. Área de calidad Educativa – SED Sucre

En la gestión administrativa y financiera, el 2,27% de los Establecimientos Educativos se encuentran en los niveles de desarrollo de existencia y pertinencia, lo que indica que el soporte a la gestión institucional es incipiente, parcial o desordenado, según el caso. No hay planeación ni metas establecidas y las acciones se realizan de manera desarticulada; el 97,72% de los Establecimientos Educativos están en los niveles de apropiación y mejoramiento continuo.

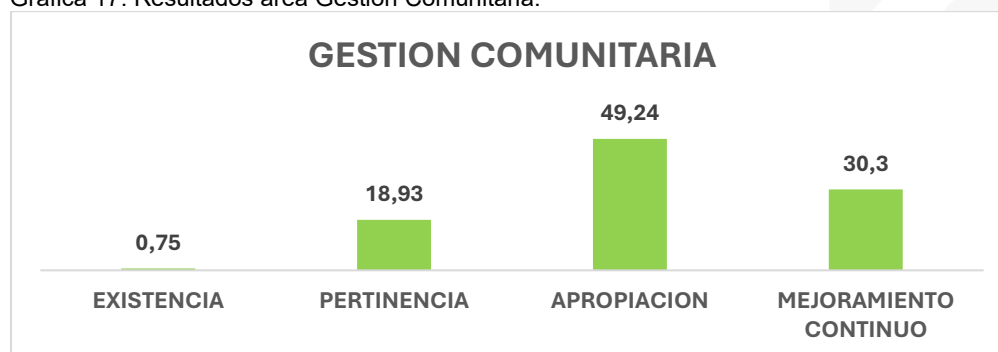
Gráfica 16. Resultados área Gestión Administrativa y Financiera.



Fuente. Área de calidad Educativa – SED Sucre

En la gestión de la comunidad el 18,68% de los Establecimientos Educativos se encuentran en los niveles de existencia y pertinencia, es decir, que las relaciones de la institución con la comunidad, la participación y la convivencia, la atención educativa a grupos poblacionales con necesidades especiales bajo una perspectiva de inclusión y la prevención de riesgo, tienen desarrollos incipientes, a pesar de que hay principios de planeación, las acciones se realizan de manera desarticulada.

Gráfica 17. Resultados área Gestión Comunitaria.



Fuente. Área de calidad Educativa – SED Sucre

2.2.3.3. Resultados evaluación de desempeño año 2023.

La evaluación de desempeño de docentes y directivos docentes, es otro insumo importante para el diagnóstico de las necesidades de formación, ya que dicha evaluación, como herramienta de mejoramiento, busca caracterizar el desempeño de docentes y directivos docentes, identificar fortalezas y oportunidades de mejoramiento, propiciar acciones para el desarrollo personal y profesional, en la que se valora la creatividad y compromiso con que docentes y directivos docentes cumplen su labor, así como ofrecer a los mismos, a las instituciones educativas y a la secretaría, información útil para trazar estrategias que permitan fortalecer sus competencias y procesos para el mejoramiento de una educación con mayor calidad.

Los resultados de las evaluaciones de desempeño de docentes y directivos docentes, recibidos en el Área de Calidad Educativa, evidencian el cumplimiento de las contribuciones asociadas a las competencias que fueron pactadas al iniciar el proceso y evaluadas al finalizar el año escolar. Los promedios, desviación estándar, número de docentes y las competencias con mayor y menor puntaje son las siguientes:

PROMEDIO DE LAS COMPETENCIAS EN EL GRUPO DE DOCENTES EVALUADOS					
Para la interpretación de la columna 4 (Promedio) se deben tener en cuenta las categorías de la escala:					
No satisfactorio (1 - 59,9); Satisfactorio (60 - 89,9); Sobresaliente (90 - 100)					
COMPETENCIAS EVALUADAS	Número de docentes	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Promedio	Desv. Estandar
Evaluación del aprendizaje	1823	4.5	100	91.2	4.7
Planeación y organización académica	1823	4.5	100	91.5	4.6
Dominio curricular	1823	4.5	100	91.8	4.5

COMPETENCIAS EVALUADAS	Número de docentes	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Promedio	Desv. Estandar
Pedagógica y didáctica	1823	4.5	100	91.4	4.7
GESTIÓN ACADÉMICA	1823	4.5	99.91	91.5	4.4
Uso de recursos	1823	65	100	91.5	4.2
Seguimiento de procesos	1823	64	100	91.3	4.1
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	1823	64.5	100	91.4	4
Comunicación institucional	1823	50	100	91.4	4.2
Interacción con la comunidad y el entorno	1823	50	100	91.5	4.2
GESTION COMUNITARIA	1823	50	100	91.4	4.1
Orientación al logro	482	70	100	91.3	4.1
Iniciativa	724	50	100	91.6	4.5
Negociación y mediación	248	79	100	91.1	4.2
Trabajo en equipo	1480	50	100	91.8	4.3
Comunicación y relaciones interpersonales	475	79	100	91.1	4.1
Liderazgo	921	50	100	91.4	4.6
Compromiso social e institucional	1139	70	100	92	4.1
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	1823	50	100	91.6	4.1
PUNTAJE TOTAL	1823	34.8	99.92	91.5	4

Fuente. Área de Calidad Educativa

Porcentaje de docentes por categoría		
CATEGORÍA	Número	%
Sobresaliente	1404	77
Satisfactorio	418	22.9
No satisfactorio	1	0.1
TOTAL	1823	100.0

Fuente. Área de Calidad Educativa.

Competencias comportamentales		
COMPETENCIA	Número	%
Liderazgo	921	16.8
Comunicación y relaciones interpersonales	475	8.7
Trabajo en equipo	1480	27.1
Negociación y mediación	248	4.5
Compromiso social e institucional	1139	20.8
Iniciativa	724	13.2
Orientación al logro	482	8.8
TOTAL	5469	100.0

Fuente. Área de Calidad Educativa.

Analizados los resultados se evidencia que las competencias de mayores promedios en los docentes son: Dominio curricular, trabajo en equipo y compromiso social e institucional.

Las competencias de menor puntaje en los docentes son: negociación y mediación; comunicación y relaciones interpersonales y evaluación del aprendizaje. De las siete competencias comportamentales evaluadas en los docentes y directivos docentes, las de mayor frecuencia escogidas por ellos es: trabajo en equipo. El 77% de los docentes y directivos evaluados obtuvieron una valoración “Sobresaliente”, mientras que solo uno obtuvo valoración “No satisfactoria”.

2.2.3.4. Resultados del análisis de los PEI y PMI.

Para complementar este diagnóstico, es importante atender los resultados del análisis a los PEI, teniendo en cuenta que en la mayoría de ellos se evidencia inconsistencias, incoherencias, descontextualizaciones y desarticulaciones con las políticas, programas y proyectos del orden nacional, regional y departamental. Con el fin de ser más explícito, se presenta dicho análisis abordando cada una de las áreas de gestión, así:

- **Área de Gestión Directiva**, en la gran mayoría de los PEI analizados, no se observan estudios previos o diagnósticos donde se refleja la realidad de cada uno de los contextos donde están ubicados los E.E; en el proceso direccionamiento estratégico y horizonte institucional, lo concerniente a filosofía, principios, visión, misión, criterios y valores, sus concepciones aparecen de manera general y desarticulada; presentan debilidades en las concepciones filosóficas, pedagógicas, epistemológicas, socioculturales; no se refleja la articulación de los fundamentos con la acción misional; se muestra incongruencia entre la propuesta pedagógica, el modelo pedagógico y el modelo educativo con el horizonte institucional; no aparece registrado el modelo administrativo, ni los mecanismos de comunicación establecidos en los E.E, no evidencian la organización y funcionamiento de la escuela de padres, igualmente, los mecanismos de relación con las familias, con las autoridades educativas y con otras instituciones; los E.E de las modalidades técnicas agropecuarias dejan entrever la poca relación que mantienen con la comunidad y con el sector productivo
- **Área de Gestión Administrativa y Financiera**, no se refleja lo concerniente al componente relacionado con la administración de la planta física y de los recursos; no se manifiesta con claridad lo relacionado al apoyo financiero y contable con soportes para el control; se referencia de manera débil el componente talento humano, solo en lo concerniente a la evaluación de desempeño, así mismo, no se evidencia la administración de servicios complementarios.
- **Área de Gestión Académica**, algunos E.E. relacionan lo concerniente a la propuesta pedagógica institucional, otros hacen referencia a ella con poca claridad en su definición, es decir, poco fundamento teórico que la sustenta, relacionan autores que no concuerdan con el enfoque, no referencian el modelo pedagógico que le tributa; no manifiestan en el diseño curricular, lo que tiene que ver con el plan de estudios y los recursos pedagógicos; no se ve lo relacionado con el componente prácticas pedagógicas, es decir, proyectos transversales, estrategias para las tareas escolares, opciones didácticas para las áreas, uso articulado de los recursos; en el componente gestión de aula no se muestra los estilos pedagógicos que se orientan en el E.E; no se relaciona seguimiento a los egresados, como tampoco el de los procesos de recuperación, apoyo pedagógico adicional de los estudiantes con capacidades educativas especiales y resultados académicos; no dan cuenta de los procesos de articulación con las universidades y mucho menos con el SENA, con excepción de algunas IETAS; el currículo, en su extensión, no está ajustado a los contextos, por lo tanto, es necesario rediseñarlo; se observa que se toma como eje central y articulador del proceso de formación, a los estándares básicos de competencias; en muy pocos PEI se relacionan procesos de educación inclusiva y mucho menos la inclusión de procesos científicos e investigativos; no muestran, en su gran mayoría,

seguimiento a los resultados académicos en las áreas a nivel interno de los establecimientos educativos.

- **En el Área de Gestión de la Comunidad:** por lo general, no presentan programas y/o proyectos para el trabajo con la comunidad educativa, mucho menos, procesos de seguimiento en algunos establecimientos educativos en donde programan ciertas acciones de integración; los PEI no muestran proyectos de formación permanente con la comunidad.

Por último, el análisis de los PMI arroja que en su gran mayoría, están mal concebidos, no guardan coherencia en su construcción, no son evaluables, los indicadores no guardan relación con las metas ni con objetivos; las metas están mal concebidas y las estrategias no guardan relación con las oportunidades de mejoramiento. No contemplan los componentes de cada uno de los procesos correspondientes a las respectivas áreas, como tampoco, muestran los recursos financieros necesarios acorde con las necesidades planteadas, por lo tanto no son cuantificables para efecto de captación de los recursos de calidad para cada Establecimiento Educativo.

2.2.3.5. Resultados Pruebas PISA 2022: El Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes (PISA), se encarga de evaluar los conocimientos, habilidades y competencias que los jóvenes de 15 años demuestran en áreas como lectura, matemáticas y ciencias. En Matemáticas se evaluó la alfabetización matemática, definida como la capacidad de un individuo para razonar matemáticamente y formular, emplear e interpretar las matemáticas para resolver problemas en una variedad de contextos del mundo real; en Lectura se mide la capacidad de los estudiantes para comprender, usar, evaluar, reflexionar e interactuar con los textos para desarrollar el conocimiento y participar en sociedad y en Ciencias, se evalúa la capacidad para explicar fenómenos naturales, evaluar y diseñar investigaciones e interpretar evidencia científica.

De acuerdo al MEN, Colombia Junto con otros 80 países, participaron en la versión 2022 que se aplicó a una muestra efectiva a nivel nacional de 7.804 estudiantes de 15 años de instituciones educativas públicas y privadas, en zonas rurales y urbanas.

El puntaje de Colombia, al igual que los resultados a nivel mundial decrecieron como se muestra a continuación:

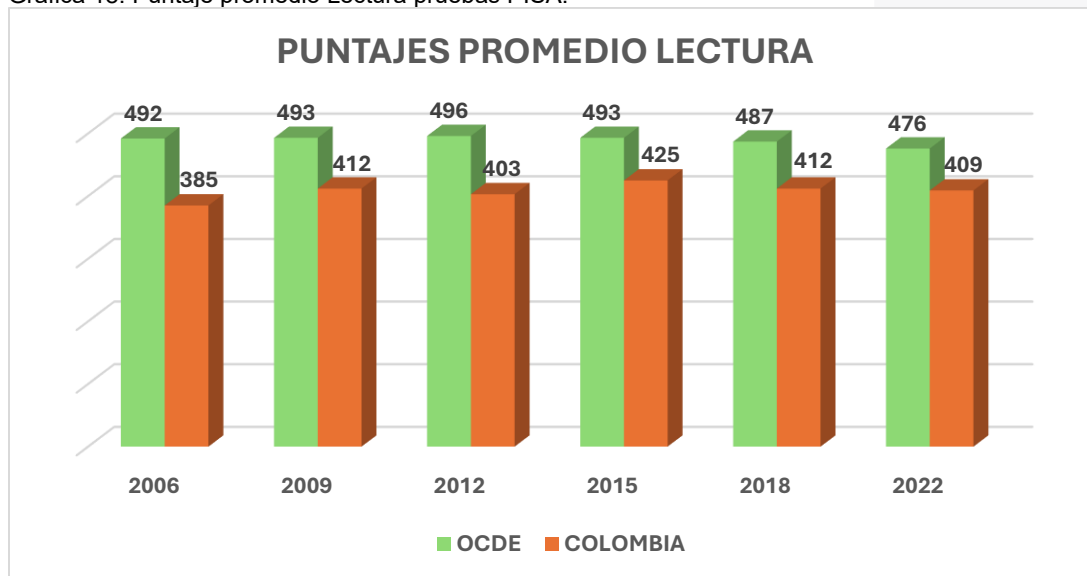
Puntaje promedio por prueba - PISA 2018 vs. 2022

	OCDE		Latam		Colombia	
	2018	2022	2018	2022	2018	2022
Lectura	487	476	407	399	412	409
Matemáticas	489	472	388	373	391	383
Ciencias	489	485	403	399	412	411

Fuente: Nota país OCDE - PISA 2022

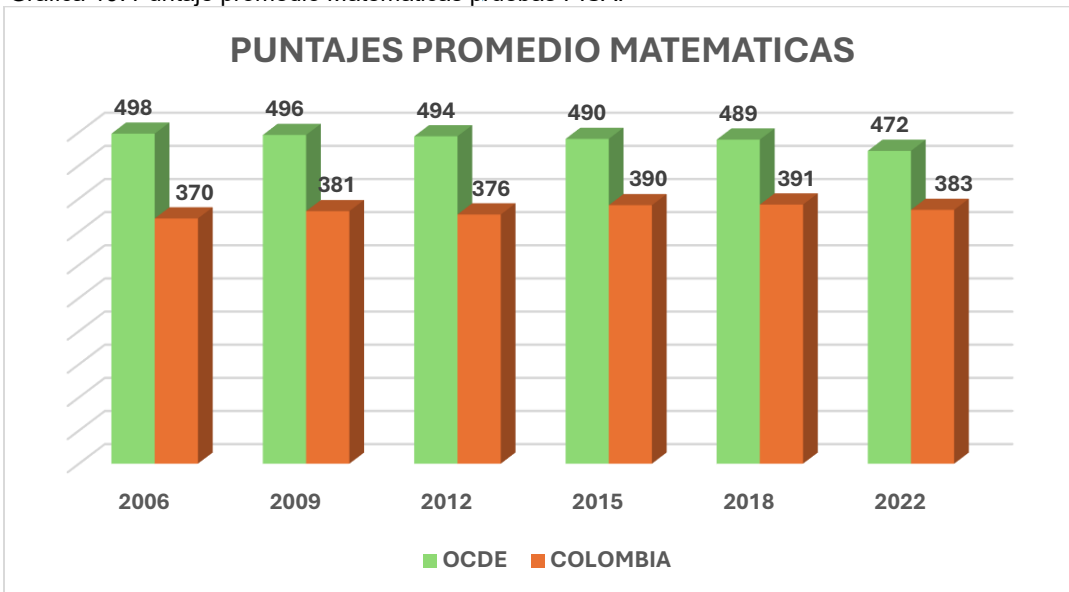
En lo referente a los resultados obtenidos a partir del 2006 (primera vez que se aplica la prueba en Colombia), se evidencia que a nivel país, estos resultados se han incrementado en las tres áreas evaluadas (lectura, matemáticas y ciencias) pero se encuentran por debajo de los puntajes de la OCDE.

Gráfica 18. Puntaje promedio Lectura pruebas PISA.



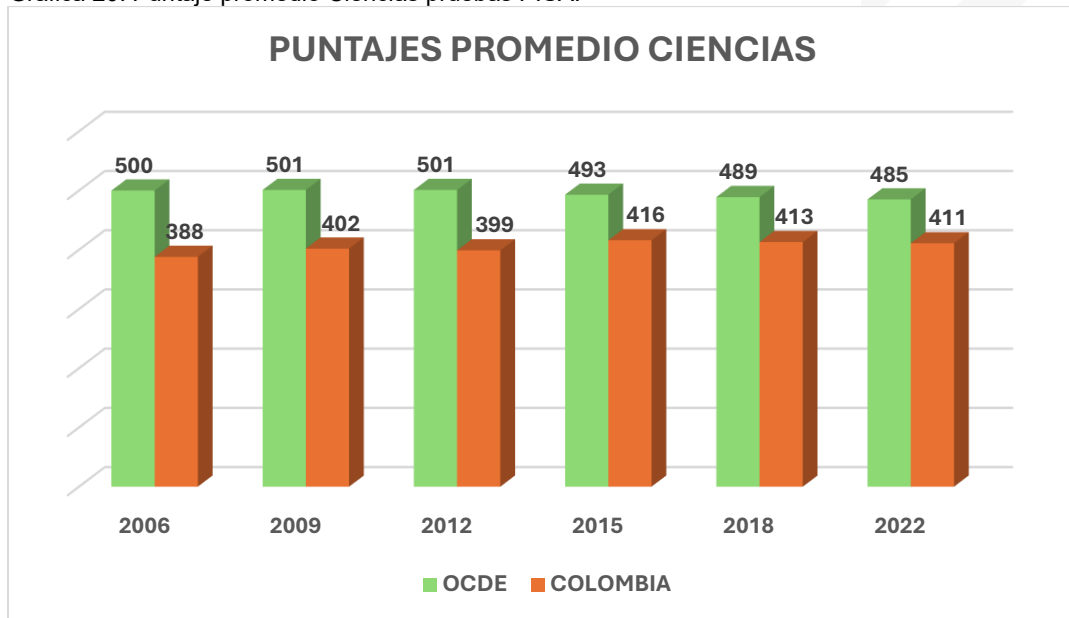
Fuente: Elaboración propia a partir de resultados OCDE 2006 -2022.

Gráfica 19. Puntaje promedio Matemáticas pruebas PISA.



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados OCDE 2006 -2022.

Gráfica 20. Puntaje promedio Ciencias pruebas PISA.



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados OCDE 2006 -2022.

De acuerdo a la OCDE, el porcentaje de estudiantes en Colombia, que no alcanzaron las competencias básicas en las áreas evaluadas en el 2022 supera el 50% (Lectura: 51%, Matemáticas: 71%, Ciencias: 51%).

Estos resultados al igual que los puntajes promedio de las áreas evaluadas, demuestra que se debe seguir trabajando en la implementación de estrategias que

permitan mejorar la calidad de la educación en los establecimientos educativos del País.

2.2.4. Estado del arte de la formación docente en Sucre.

La gran mayoría de los estudios internacionales, nacionales y regionales sobre la formación de educadores coinciden en afirmar que el mejoramiento de la calidad de la educación implica coordinar acciones en la formación de los docentes y directivos, de modo que sus prácticas y actividades pedagógicas incidan en el desarrollo de las competencias de los estudiantes, pero que, de igual manera, faciliten la reflexión sobre estrategias didácticas para la enseñanza y el aprendizaje de los mismos, y fomenten el desarrollo profesional de los educadores.

En este sentido, se relacionan a continuación las conclusiones de algunos estudios, investigaciones y ponencias, que contienen a modo de propuesta inicial, los lineamientos y algunas acciones mínimas que deberían orientar e implementarse a corto, mediano y largo plazo, en la estructuración y construcción de una política para la formación de docentes en Sucre.

2.2.4.1. Diagnóstico sobre causas de los resultados en las pruebas Saber.

Estudio realizado en el año 2014, en el marco de la convocatoria para la ampliación y fortalecimiento de la regionalización y flexibilidad de la oferta de la educación superior en la línea de movilización de la demanda 2014, en Sucre a través de la alianza CECAR-CORPOSUCRE, promovida por la Mesa Departamental de Educación Superior de Sucre. Inicia, en una primera acción, con un análisis comparativo de los resultados de las pruebas Saber 9, 11 y Saber Pro, en relación con las competencias que deberían lograrse en los niveles donde se aplican las pruebas. En una segunda acción, se ocupan de la caracterización del desempeño profesional de los profesores del departamento de Sucre, en relación con el constructo de competencias.

En la primera acción, el estudio pone de manifiesto que las instituciones educativas del Departamento no están siendo capaces de hacer que sus alumnos alcancen las competencias esperadas de acuerdo a los estándares nacionales, si bien es cierto que estos no acceden a las competencias básicas debidamente asentadas, como así lo demuestran sus bajos resultados en las pruebas Saber 9 y 11 en las áreas genéricas. Afirma, además, que ser consecuentes con el concepto de competencias, desde la perspectiva del aprendizaje integral o complejo, significa modificar sustancialmente el desempeño del docente en su rutina diaria de trabajo.

En la segunda acción, el estudio logra demostrar que la cultura institucional, en la mayoría de los EE del Departamento, es difusa, refleja el mediano compromiso del colectivo de docentes y estudiantes consultados, “alrededor de la filosofía institucional, soportada en la perspectiva de una Misión, recreada en objetivos, pedagogías activas y procesos evaluativos, fuertemente comprometidos con el paradigma competencias, desde las teorías del aprendizaje complejo, y que el desempeño docente es un claro reflejo, de la cultura difusa, poco coherente con el paradigma competencias, manifiesto en la falta de seguridad al manifestar mayoritariamente la tendencia hacia la indecisión frente a situaciones de los ítems que describían acciones propias de un discurso referido al actuar movido por el paradigma competencias” Pág 45.

De esta falta de coherencia en la cultura institucional y del poco manejo conceptual manifestado por los docentes para soportar sus prácticas en lo que el MEN concibe como competencias, se pone de presente que el proceso enseñanza- aprendizaje, en las instituciones oficiales del departamento de Sucre, no guarda coherencia con dicha concepción oficial, lo que hace dudosa la calidad educativa y como consecuencia se infiere que los resultados de las pruebas Saber, deben ser pobres, como en efecto viene sucediendo. Finaliza el estudio haciendo las siguientes recomendaciones:

- 1.- Que la secretaria de educación departamental, diseñe, instrumente, desarrolle y evalúe, una política de Acción de Acompañamiento Académico Institucional, de largo aliento, en cada una de las instituciones públicas, que garantice la movilidad de un paradigma centrado en la heterogeneidad, a otro donde prevalezca la cultura de lo consensuado alrededor del paradigma oficial, reconocido por la comunidad de expertos, como una vía positiva hacia la calidad de los procesos educativos.
- 2.- Que las instituciones educativas, reconociendo su importancia en el desarrollo social de la comunidad, inicien una cruzada consciente y voluntaria, para desde una conceptualización sobre el concepto competencia, actúen consecuentemente, manteniendo coherencia entre teoría y práctica, en busca de la mejora de la calidad de los procesos educativos.
- 3.- Eliminar por disposición de la secretaria de educación departamental, que las instituciones públicas inviertan tiempos y recurso, en cursillos para habilitar a los estudiantes para responder las pruebas Saber, por el contrario se debe legislar y acompañar, al cuerpo docente a hacer de las pruebas y situaciones que evalúan desempeño, un acto rutinario que acompañe todo el proceso de aprendizaje,

incidiendo favorablemente en la comprensión del conocimiento y en consecuencia en la demostración de su dominio, mediante el desempeño.

2.2.4.2. Formación y resistencias: la negación a convertirnos en maestros bonsái.

Conferencia preparada por el maestro Rodrigo Jaramillo Roldán con ocasión del foro educativo departamental “la educación de maestros en Sucre: pasado, presente y prospectiva”, realizado en la ciudad de Sincelejo el día 28 de octubre de 2015, promovido por la Mesa Departamental de Educación Superior. En ella llama la atención sobre los nuevos retos que afronta la formación de maestros, asociada al mundo mercantil y a la globalización. Entre esos retos se destacan la pérdida de estatus de los educadores, los desalojos sufridos por la educación en el universo social y los roles que los profesionales de la educación y la pedagogía deben asumir en la sociedad del conocimiento.

La pérdida de estatus del docente, tiene que ver con su deterioro frente a otras profesiones y, lo que es peor, frente a las de su misma especie en el campo de las ciencias sociales y humanas. Esta degradación se expresa en dos ámbitos principales: en el deterioro de sus condiciones socio-económicas y en sus saberes y conocimientos. Hoy se está dando mayor importancia a los saberes técnicos que a los relacionados con las humanidades, bajo la excusa de la no pertinencia con los requerimientos sociales del momento. Ante la pretensión de condicionar un nuevo profesional consumidor de conocimientos, tras la excusa de la certificación y la calidad, se reduce al maestro a calificador de competencias y cuidador de los estudiantes en el aula.

La modernidad ha sacado la educación de sus propósitos de renovación cultural, alejándola del conocimiento y los saberes de las ciencias sociales y del mundo de la vida de las personas, es decir, la ha sacado de la senda de la humanización, quitándole la posibilidad de contribuir con la formación de un ser abierto y en constante superación. La humanización de la sociedad desde la educación, compromete al maestro a obrar decididamente como líder de acciones pedagógicas y como opositor al imperio de la calidad mercantilizada sobre lo formativo. La reivindicación del rol del docente como líder de la rehumanización, en la sociedad del conocimiento, le obliga a asumir nuevas tareas.

Una de esas tareas es la configuración de redes de cooperación y trabajo colaborativo que funcionen como en una estrategia de blindaje de los maestros como profesionales de la Educación y la pedagogía, que a la vez se convierta en

una opción para la construcción de conocimientos nuevos. Con ella se sale al paso a la pauperización del ejercicio docente, a la pérdida de estatus del maestro y a los retos del maestro investigador.

2.2.4.3. Aproximación al Plan Regional de Formación Docente – Mojana.

Este Plan se construye en el marco del Convenio 022 de 2015, celebrado entre el departamento de Sucre y la Fundación Diocesana para la Mojana. Para su elaboración, se toma una muestra de 82 docentes de los municipios de Guaranda, Majagual y Sucre, que representan el 10% de la totalidad de los docentes de la región, quienes a través de un taller participativo van expresando las necesidades de formación más sentidas, primero de manera individual, luego validadas y listadas en pequeños grupos y posteriormente socializadas en plenaria.

Para la concertación, se organizó la información en una especie de categorización, donde se fueron agrupando los temas similares en categorías o conceptos amplios y significativos que englobaran la dimensión de la situación. De esta manera se identifican las siguientes categorías: investigación, generación y aplicación de conocimiento innovador; derechos humanos; tecnologías de la información y comunicación; pedagogías críticas; la evaluación formadora y transformadora; planeación y evaluación por competencias; gestión y gerencia educativa; currículo y contexto; bilingüismo; educación para la sexualidad y construcción de ciudadanía; educación ambiental y desarrollo sostenible; buenas prácticas educativas; estímulos y gestión pública de la educación.

Estas catorce (14) necesidades de formación categorizadas, son organizadas en tres componentes: Ejes transversales, Ejes temáticos de formación y Elementos estructurales en la formación.

EJES TRANSVERSALES	EJES TEMATICOS DE FORMACION	ELEMENTOS ESTRUCTURALES DE LA FORMACION
--------------------	-----------------------------	---



➤ Investigación, generación y aplicación de conocimiento innovador. ➤ Los derechos humanos. ➤ Tecnologías de la información y comunicación. ➤ Pedagogías críticas. ➤ La evaluación formadora y transformadora.	➤ Planeación y evaluación por competencias. ➤ Gestión y gerencia educativa. ➤ Currículo y contexto. ➤ Bilingüismo. ➤ Educación para la sexualidad y construcción de ciudadanía. ➤ Educación ambiental y desarrollo sostenible.	➤ Buenas prácticas educativas. ➤ Estímulos. ➤ Gestión pública de la educación.
--	---	--

Teniendo en cuenta que el tiempo, los recursos y las oportunidades de mejora no van a permitir que se aborden todas las categorías en los procesos de formación, el equipo consultor desarrolla una estrategia de concertación que ubica a las categorías de evaluación formadora y transformadora, planeación y valuación por competencias, currículo y contexto en el primer orden de prioridad; en el segundo orden se ubican los derechos humanos, las pedagogías críticas y bilingüismo; en el tercer orden de prioridad se ubican investigación, generación y aplicación de conocimiento innovador, tecnologías de la información y la comunicación y en el cuarto orden de prioridad se ubica la gestión y gerencia educativa.

CATEGORÍA	ESCALA DE PRIORIZACIÓN				
	1	2	3	4	5
Investigación, generación y aplicación de conocimiento innovador.					
Los derechos humanos.					
Tecnologías de la información y la comunicación.					
Pedagogías críticas.					
La evaluación formadora y transformadora.					
Planeación y evaluación por competencias.					
Gestión y gerencia educativa.					
Currículo y contexto.					
Bilingüismo.					
Educación sexual y construcción de ciudadanía.					

Fuente: Fundación Diocesana para la Mojana

Por último, se identificaron tres elementos estructurales a tener en cuenta en la formación de los docentes, que en últimas se perfilan más como orientaciones:

1. El conocimiento de las experiencias exitosas o significativas de otros contextos y el apoyo y reconocimiento de las propias, coadyuvan de manera significativa en el mejoramiento de las prácticas de aula.
2. La definición y viabilización de una política de incentivos pertinente, que garantice y promueva la motivación de los docentes por el mejoramiento de sus procesos formativos, la innovación de sus prácticas de aula, el desarrollo de procesos investigativos y el acceso a programas de formación avanzada.
3. El aporte de recursos por parte de la Gobernación y las Alcaldías para la cualificación de docentes en los tres niveles de formación. La constitución de fondos de becas condonables para el mejoramiento de las condiciones formativas requeridas por el territorio y deseadas por los docentes.

2.2.4.4. Índice de innovación educativa.

La Secretaría de Educación del Departamento de Sucre, desde el año 2022, viene participando en la medición del Índice de Innovación Educativa -IIE-, iniciativa liderada por la Universidad EAFIT en convenio con el Ministerio de Educación Nacional. El IIE es una herramienta de gestión basada en resultados para evidenciar transformaciones en la educación mediante las capacidades institucionales y las condiciones de la comunidad educativa y el territorio, para solucionar los retos educativos, en concordancia con los lineamientos del documento CONPES 3988 de 2020: Tecnologías para Aprender.

El Índice de Innovación Educativa analiza las capacidades y condiciones de las sedes educativas en el uso de prácticas transformadoras y creativas para potenciar un aprendizaje significativo en los estudiantes a través de una educación de calidad y pertinente en todos los niveles.

En el 2023, se contó con la participación y gestión de 68 sedes educativas en la aplicación del instrumento de medición del IIE, y 48 sedes en la medición de Capacidades y Aprendizajes en Tecnología e Informática; los resultados obtenidos fueron los siguientes:

- En términos generales, la Secretaría de Educación obtuvo un puntaje global del IIE de 2,46, en comparación con la media nacional de 2,50. Esta variación puede entenderse como una diferencia de 0,04 puntos que posiciona a la Secretaría por debajo del promedio nacional. Este puntaje sugiere oportunidades para mejorar y destaca la importancia de examinar las áreas específicas que propicien un proceso continuo de mejoras.
- **Prácticas pedagógicas y currículo:** La Secretaría de Educación obtuvo en esta dimensión un puntaje promedio de 4,37. Este puntaje sugiere una oportunidad estratégica para dirigir esfuerzos específicos que fortalezcan las

prácticas pedagógicas y la diversidad curricular en los establecimientos educativos, presentando una oportunidad para implementar mejoras focalizadas que impacten positivamente en el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes.

- **Desarrollo de capacidades docentes:** La Secretaría de Educación obtuvo en esta dimensión un puntaje promedio de 2,40. Este puntaje resalta la necesidad de priorizar acciones específicas, como programas de formación continua y estrategias que promuevan la integración efectiva de tecnologías digitales en las prácticas pedagógicas.
- **Gestión del conocimiento pedagógico y educativo:** La Secretaría de Educación obtuvo en esta dimensión un puntaje promedio de 0,58. Este resultado sugiere que hay áreas específicas en las que la creación, adaptación y difusión del conocimiento en el ámbito educativo pueden mejorarse considerablemente.
- **Gestión y política:** La Secretaría de Educación obtuvo en esta dimensión un puntaje promedio de 2,50. Este puntaje sugiere que, en promedio, las sedes educativas de la Secretaría enfrentan desafíos en la tenencia de infraestructura tecnológica y la eficiente gestión de recursos, así como la implementación de políticas institucionales y la promoción de estrategias para el acceso, uso y mantenimiento de tecnologías digitales.

2.2.4.5. Programa Todos A Aprender - PTA.

Programa del Ministerio de Educación Nacional cuyo objetivo es fortalecer las prácticas de los docentes y el liderazgo pedagógico de los directivos docentes, con el fin de aportar a la formación integral de los estudiantes y al mejoramiento de sus aprendizajes, especialmente en las áreas de lenguaje, matemáticas y primera infancia, reconociendo las diversidades contextuales y culturales de la comunidad educativa de los Establecimientos Educativos focalizados en el Departamento.

De los informes de cierre realizado por los docentes tutores en el año 2023, se resaltan los siguientes aspectos:

- Escuchar las inquietudes de los docentes y las fortalezas encontradas en relación a las comunidades de aprendizaje, las cuales contribuyen en gran manera al quehacer pedagógico.
- Motivar a la innovación y compartir de experiencias para que estas sean valoradas o tomadas como referentes para las prácticas de aula.
- Continuidad de los espacios de acompañamiento en aula.

- Implementación y acogida de la ruta por parte de docentes y directivos en el establecimiento educativo.
- Actualización de los planes de área de lenguaje y matemáticas.
- Implementación de planes de acción y seguimiento a los aprendizajes de los estudiantes.
- Continuar fortaleciendo la evaluación formativa.
- Fortalecimiento del Conocimiento Didáctico del Contenido (CDC) de los directivos docentes.
- Apropiaron de la colección de cartillas orientadas hacia las actividades rectoras propuestas por el Programa.
- Apoyo en los diferentes procesos como el análisis de los resultados de la prueba Evaluar para Avanzar, planes de mejoramiento, apropiación y reestructuración de formato de plan de clase en conjunto con docentes y directivos docentes.

De acuerdo a la Directiva Ministerial N° 003 de 07 de diciembre de 2023, a partir de la vigencia 2024, el programa se denominará Programa de tutorías para el aprendizaje y la formación integral PTA/FI 3.0. estrategia de formación, acompañamiento y formación integral en los establecimientos educativos oficiales en Colombia. Tiene como propósito aumentar y desarrollar las oportunidades de aprendizaje de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes (NNAJ), por medio de una transformación curricular y de un fortalecimiento pedagógico que incorpore el arte, la cultura, el deporte, la actividad física, la ciencia, el pensamiento histórico, la tecnología, la innovación y la estrategia de educación CRESE (educación ciudadana para la reconciliación, antirracista, socioemocional y para el cambio climático) en las prácticas pedagógicas a través de los centros de interés.

En el 2024 se desarrollarán los siguientes momentos:

Momento 1:

Propósito: Socializar con los tutores y los líderes de las secretarías de educación la ruta de implementación de la formación integral y los centros de interés del Programa PTAFI 3.0.

Objetivos:

- Brindar orientaciones iniciales operativas y administrativas para la implementación de la formación integral en los establecimientos educativos focalizados 2024.
- Generar espacios de diálogo y reflexión sobre la formación integral, los centros de interés y su implementación en el marco de PTAFI 3.0.

Momento 2:

Propósito: Profundizar en los aspectos teóricos y conceptuales de la Formación Integral y la Educación CRESE, sino también en su aplicación práctica en los contextos educativos reales.

Objetivo: Generar espacios de diálogo, reflexión y balance sobre experiencias de formación integral y educación CRESE a partir del trabajo realizado durante el momento 1, brindando orientaciones pedagógicas, operativas y administrativas para la formación de Tutores orientada a la implementación del momento 2 en los establecimientos educativos focalizados para la vigencia 2024, armonizando el trabajo con el equipo de apoyo del PTA/FI 3.0

Momento 3:

Propósito: El Momento III de la ruta pedagógica del Programa de Tutorías para el Aprendizaje y la Formación Integral PTA/FI 3.0 propone la elaboración de la narrativa de la experiencia vivida en el año 2024. Este momento sigue a los dos anteriores: el Momento I, dedicado a la Lectura de Contexto y la consolidación de equipos dinamizadores, y el Momento II, centrado en la elaboración e implementación del Plan de Formación Integral.

Objetivo: Desarrollar un encuentro de formación y acompañamiento dirigido a las y los Tutores del PTA/FI 3.0, orientado a la construcción de narrativas basadas en la experiencia de implementación del Programa de Tutorías para el Aprendizaje y la Formación Integral (PTA/FI 3.0) conforme los Momentos I y II en la vigencia 2024, que aborde los resultados del Plan de Formación Integral, a partir del intercambio de saberes y diálogo del equipo dinamizador.

3. NECESIDADES DE FORMACIÓN IDENTIFICADAS.

Para identificar las necesidades de formación de los docentes y directivos docentes se tuvo en cuenta las siguientes fuentes:

- Autoevaluación Institucional.
- Análisis de los PEI o PEC y PMI de los establecimientos educativos.

- Análisis de las evaluaciones externas.
- Análisis de la evaluación anual de desempeño y evaluación de periodo de prueba de docentes y directivos docentes.
- Resultados Índice de Innovación Educativa – 2023.
- Análisis de los manuales de convivencia escolar.
- Análisis de los Sistemas Institucionales de Evaluación de Estudiantes – SIEE.

Referenciando los informes relacionados en el diagnóstico del presente Plan, se pueden identificar las siguientes necesidades de formación:

Ejes de Formación	Necesidades de Formación Identificadas
Gestión Pedagógica – Académica.	• Enfoques y modelos pedagógicos. • Metodologías flexibles: Escuela Nueva, Post Primaria, Telesecundaria, Etnoeducación, Educación de Adultos, Preescolar semiescolarizado y caminar en secundaria. • Enfoque y diseño curricular: currículos pertinentes y articulados, estándares y competencias articulados al currículo. • Educación integral. • Evaluación formativa.
Estratégico.	• Gestión del PEI: Tránsito armónico de PEI a PEC. • Liderazgo pedagógico y directivo. • Centros de interés y estrategia CRESE en el ámbito de resignificación del tiempo escolar.
Investigación e innovación.	• Fortalecimiento de los semilleros de investigación a través de los Centros de Interés de Ciencia, tecnología e investigación (Ley 115 de 1994, Ley 1286 de 2009, Decreto 1075 de 2015, Ley 2170 de 2021, Ley 2420 de 2024). • Uso de la I.A. para la investigación e innovación educativa.
Disciplinar.	• Promover la implementación del enfoque STEAM (Ley 2216 de 2022). • Fortalecimiento de las competencias en bilingüismo (Ley 115 de 1994, Ley 1651 de 2013).
Desarrollo Humano y Convivencia.	• Competencias ciudadanas y socioemocionales. • Ruta para la atención integral de la Convivencia Escolar (Ley 1620 de 2013) Fortalecimiento de escuelas de padres y familias (Ley 2025 de 2020).

Ejes de Formación	Necesidades de Formación Identificadas
Tecnologías digitales.	Formación en uso educativo de las tecnologías digitales para transformar prácticas pedagógicas (Ley 2170 de 2021, Ley 2489 de 2025).
Inclusión.	- Apoyo a estudiantes con necesidades educativas especiales y trastornos específicos de aprendizaje. (Decreto 1421 de 2017, Ley 2216 de 2022). - Educación inicial y atención integral a la primera infancia (Ley 1804 de 2016, Decreto 1411 de 2022).

4. DEFINICIÓN DE POLÍTICAS DE FORMACIÓN DE EDUCADORES.

4.1. Política Departamental de Formación de Educadores.

La Política Territorial de Formación Docente de la Secretaría de Educación de Sucre tiene como propósito orientar, planificar y articular las acciones de formación, capacitación e investigación dirigidas a los docentes y directivos docentes del territorio, garantizando su coherencia con las prioridades de mejoramiento educativo, el desarrollo profesional docente y la calidad del servicio educativo en los establecimientos oficiales. Esta política se articula con:

- **Plan Decenal Nacional de Educación 2016-2026**, el cual plantea la construcción de una política pública integral para la formación de educadores, orientada a fortalecer la calidad, pertinencia y equidad del sistema educativo estructurándose en cinco (5) ejes fundamentales:

1. **Diseño y definición de la política:** Se propone establecer una ruta clara con tiempos definidos para el diseño, implementación y evaluación de la política de formación docente, alineada con los principios del Plan Decenal. Incluye la definición de competencias del educador en la formación inicial, continua y avanzada, el reconocimiento de la diversidad de niveles y modalidades educativas, y la incorporación de enfoques pluralistas, inclusivos, de derechos, uso pedagógico de TIC, competencias socioemocionales y construcción de paz. Asimismo, se promueve la participación activa de docentes y actores del sector en todas las etapas de la política y el acompañamiento situado a la práctica pedagógica.
2. **Fortalecimiento de la formación:** Busca mejorar la calidad y pertinencia de la oferta formativa, especialmente en educación inicial, fomentar la vocación docente, articular a las instituciones formadoras con entidades territoriales y fortalecer la investigación educativa. También se plantea definir perfiles docentes, criterios de calidad para la formación en servicio,

integrar la orientación socio-ocupacional y ampliar el apoyo virtual a la docencia.

3. **Monitoreo y evaluación:** Se enfatiza la necesidad de una política viable y sostenible con mecanismos de seguimiento, evaluación de impacto y mejora continua. El Ministerio de Educación Nacional lidera la cualificación de programas, la movilidad docente nacional e internacional y la evaluación de prácticas pedagógicas innovadoras y contextualizadas.
 4. **Mejores prácticas y reconocimientos:** Promueve el aprendizaje entre pares, la reflexión sobre la profesión docente, el reconocimiento y bienestar del educador, el acceso a formación de posgrado, la investigación y la creación de incentivos que valoren la labor docente y fortalezcan su desarrollo profesional.
 5. **Contexto rural:** Destaca el fortalecimiento de las Escuelas Normales Superiores, la permanencia de docentes en zonas rurales mediante incentivos y formación pertinente, la sostenibilidad ambiental, el desarrollo de planes territoriales de formación docente y el uso de apoyos virtuales para reducir brechas educativas.
- **Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”:** en lo referente a formación docente el plan establece:

“Se continuarán fortaleciendo los procesos de formación docente, con el fin de incidir en los procesos de aprendizaje, la transformación de las prácticas pedagógicas, la innovación educativa y la investigación aplicada. Para ello, se plantea: (1) crear un sistema de formación docente que articule la formación continua y situada con la formación universitaria y posgradual; (2) hacer énfasis en la formación situada que se realiza a través del programa Todos a Aprender, con un ajuste curricular que buscará su reconocimiento por las IES, para facilitar la continuidad de formación a los docentes en programas posgraduales; (3) apoyar educadores del sector oficial en ejercicio a través de la financiación para el acceso a programas de formación inicial ; (4) dar apoyo para la financiación del acceso a programas de formación posgradual para educadores oficiales; (5) dar acompañamiento a Escuelas Normales Superiores para fortalecer sus capacidades en la formación de docente”.
 - **Plan de Departamental de Desarrollo 2024 – 2027 “Sucre Tierra de oportunidades”:** En el ítem 3.2 - contexto departamental, el ítem 3.2 - diagnóstico multisectorial e ítem 3.2.2 Radiografía educativa, establece *“La educación se percibe como la herramienta más poderosa para combatir la pobreza, reducir las desigualdades y fomentar la inclusión ciudadana. Esta labor comprende la formación integral de niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos, con el fin de promover valores de reconciliación y reconocer la dignidad humana como motor de cambio social. Para lograr esta integralidad a lo largo de toda la vida, es esencial*

fomentar la colaboración entre la escuela, la comunidad y la familia. En la línea estratégica 1: Transformación del ser humano se derivan los siguientes programas: Programa 1 - Calidad, cobertura y fortalecimiento de la educación inicial, preescolar, básica y media; Programa 2 - Calidad y fomento de la educación superior; los cuales plantean las siguientes estrategias:

- *Realizar alianzas entre el Ministerio de Educación Nacional, la Gobernación de Sucre, universidades, alcaldías, instituciones educativas para fortalecer los procesos de formación, cualificación y acompañamiento a docentes de educación inicial, preescolar, educación básica y media y en los programas de pregrado, posgrado y formación continua, así como en los procesos de acompañamiento pedagógico en aras de fortalecer la práctica pedagógica de los docentes en coherencia con la líneas técnicas y política establecidas para mejorar la calidad educativa.*
- *Gestionar los procesos de formación continua en el uso e implementación de prácticas de aula transformadoras y creativas que permitan potenciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.*
- *Gestionar los procesos de formación integral, pedagógica y curricular para los docentes de los establecimientos educativos oficiales en la resignificación del tiempo escolar.*
- *Gestionar recursos y establecer alianzas público y privadas para cualificar a los docentes en los distintos enfoques de evaluación, especialmente en la evaluación formativa.*
- *Establecer alianzas entre el MEN, secretarías de educación e instituciones educativas oficiales para resignificar los proyectos educativos institucionales PEI a proyectos educativos y/o etnoeducativos comunitarios PEC.*
- *Realizar a través de alianzas público y privada los procesos de formación continua en una segunda lengua a los docentes de bilingüismo y dotar las instituciones educativas con aulas interactivas bilingües e interculturales.*
- *Gestionar y establecer convenios interadministrativos y alianzas públicas y privadas para fortalecer los procesos administrativos, colecciones bibliográficas y afines, capacitaciones, formaciones, acompañamiento a proyectos transversales de lectura, escritura, oralidad, eventos, construcción, adecuación y dotación de bibliotecas.*
- *Establecer alianzas estratégicas con el Gobierno Nacional en la implementación de la estrategia Universidad en Tu Territorio para desarrollar un proceso formativo integral, incluyente, intercultural, antiracista como eje transformador de paz en el departamento de Sucre.*

- *Fortalecimiento de los establecimientos educativos mediante el programa de Educación Inclusiva, con calidad y equidad para la atención a la población con discapacidad en el Departamento de Sucre.*
- *Fortalecimiento de establecimientos educativos mediante la asistencia técnica para la ampliación de cobertura y la garantía de la Educación Inicial con calidad, en los establecimientos educativos en el Departamento de Sucre. (2 indicadores: servicio de asistencia técnica en educación inicial Decreto 1411 y Ampliación del grado jardín).*
- *Ruta por la inclusión para cualificar a directivos, docentes, administrativos y orientadores escolares de los establecimientos educativos del departamento, en el marco del Decreto 1421 de 2017 de la educación inclusiva con calidad y equidad; estudiantes con discapacidad de las sedes educativas del departamento. Seguimiento y elaboración de Planes Individuales De Ajustes Razonables (PIAR) y Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA).*
- *Establecer alianzas pública, privada, academia y demás actores del sector educativo del departamento con el objetivo de fortalecer los entornos escolares digitales, los procesos de aprendizaje en distintas áreas del saber y los desarrollos de las competencias y habilidades con el uso de las TIC en los establecimientos educativos oficiales de los municipios no certificados del departamento de Sucre.*

Alcance.

Esta política aplica a todos los docentes y directivos docentes que prestan sus servicios en los establecimientos educativos oficiales de los 25 municipios no certificados del Departamento, en los distintos niveles y ciclos de la educación formal.

Marco de Referencia.

La política se fundamenta en los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional y se articula con los siguientes instrumentos de planeación y gestión:

- Plan de Acción del área de Calidad Educativa.
- Plan de Asistencia Técnica (área Calidad Educativa).
- Plan de Apoyo al Mejoramiento.

Principios Orientadores.

La política departamental de formación docente se rige por los siguientes principios:

- **Equidad:** Acceso igualitario a las oportunidades de formación.
- **Articulación:** Coherencia entre planes, programas y acciones institucionales y territoriales.
- **Alta calidad e investigación:** Formación integral con alto nivel científico y ético, promoviendo la investigación pedagógica como saber fundamental.

- **Pertinencia e inclusión:** Educación ajustada al contexto, diversidad, interculturalidad y necesidades de la población.
- **Formación continua y acompañamiento:** El proceso no es solo inicial, sino constante a través del ciclo de vida docente, incluyendo formación de posgrado.
- **Práctica reflexiva:** Articulación entre teoría y práctica pedagógica para la transformación del aula y la toma de decisiones autónomas.
- **Ética, ciudadanía y paz:** Formación en derechos humanos, democracia, justicia y convivencia.

Seguimiento y Evaluación.

La Secretaría de Educación, a través del Comité Departamental de Formación Docente, realizará el seguimiento y la evaluación del Plan Territorial de Formación Docente, considerando indicadores de participación, pertinencia, impacto en el desempeño docente y contribución al mejoramiento institucional.

Vigencia y Actualización.

La presente política tendrá vigencia conforme al período de planeación territorial (cuatrienio) y será revisada y actualizada periódicamente, de acuerdo con los resultados de las evaluaciones externas, autoevaluación institucional, evaluación anual de desempeño y periodo de prueba de docentes y directivos docentes, las nuevas necesidades de formación identificadas y las orientaciones del sector educativo.

5. OBJETIVOS

5.1. Objetivo general.

Promover la cualificación y profesionalización de los docentes y directivos docentes oficiales de los municipios no certificados del departamento de Sucre, a través de procesos y acciones que potencialicen sus competencias para el crecimiento personal y profesional, la transformación pedagógica en las instituciones educativas y la mejora continua de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

5.2. Objetivos específicos.

- Fortalecer el desarrollo y perfeccionamiento de las habilidades y competencias de los directivos docentes, que les permita liderar las gestiones administrativas, directivas, pedagógicas y comunitarias que hacen parte del Proyecto Educativo Institucional y la definición de acciones para el mejoramiento continuo.

- Ofrecer oportunidades de cualificación y actualización a los docentes en ejercicio para que complementen su formación en las áreas específicas de desempeño, que redunden en el mejoramiento de los ambientes de aprendizaje.
- Brindar herramientas a los docentes y directivos docentes para el diseño, implementación y evaluación de proyectos pedagógicos innovadores fundamentados en la investigación educativa y en el uso de medios y TIC, construcción y desarrollo de currículos pertinentes y coherentes con las necesidades de la comunidad educativa y de la población vulnerable y diversa.
- Propiciar oportunidades de formación postgradual pertinente a docentes y directivos docentes, que contribuya con el mejoramiento de la gestión y las prácticas de aula, encaminada a la mejora significativa de la calidad educativa en el Departamento.
- Fortalecer las competencias de inglés en los docentes del departamento de Sucre, a partir de los estándares referenciados en el Marco Común Europeo.
- Brindar herramientas pedagógicas a los docentes para que fortalezcan los procesos de lectura crítica y comprensión lectora en los estudiantes de básica y media.
- Promover la organización de redes académicas e investigativas en las diferentes áreas del conocimiento, para que se incentive la reflexión y producción de saberes e innovaciones pedagógicas que se generan desde el aula.
- Fortalecer las competencias de los docentes para la atención integral de la primera infancia.

6. ESTRATEGIAS PARA LA FORMACIÓN DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES.

Con el fin de garantizar la implementación efectiva del Plan de Formación de Docentes y Directivos Docentes del departamento de Sucre, la Secretaría de Educación liderará un conjunto de estrategias orientadas a fortalecer los procesos de capacitación, actualización y cualificación permanente de los educadores, atendiendo a las necesidades del territorio y las particularidades institucionales.

Las siguientes estrategias buscan promover procesos formativos pertinentes, contextualizados, participativos y sostenibles, que impacten positivamente la calidad educativa:

- **Elaboración y desarrollo de proyectos de formación docente:** Formulación de proyectos de formación docente que respondan a las necesidades de formación identificadas en el presente Plan. Estos proyectos se desarrollarán mediante modalidades presenciales, virtuales y mixtas, garantizando cobertura, accesibilidad y calidad en los procesos formativos.
- **Establecimiento de alianzas de cooperación interinstitucional:** Fortalecimiento del trabajo articulado con entidades gubernamentales y no gubernamentales que cuenten con experiencia en la formación de docentes, con el propósito de ampliar la oferta formativa y optimizar recursos técnicos, humanos y financieros.

Consolidación de alianzas estratégicas con escuelas normales e instituciones de educación superior, orientadas al desarrollo de programas de formación continua, la investigación educativa, la innovación pedagógica y el fortalecimiento institucional.

Socializar y motivar a los docentes y directivos docentes para que participen en las convocatorias de programas de formación y capacitación realizadas por el MEN, escuelas normales e instituciones de Educación Superior.

- **Identificación, apoyo y difusión de experiencias significativas:** Identificación de experiencias pedagógicas significativas desarrolladas por los docentes del departamento, con el fin de reconocer, fortalecer y promover prácticas exitosas en otros contextos educativos. Los foros educativos

organizados por la Secretaría de Educación Departamental se convierten en los espacios idóneos para la socialización de estas experiencias.

- **Formación situada:** La formación situada se implementará como una estrategia para fortalecer aprendizajes significativos y aplicables en la práctica educativa. Además, permitirá que los docentes construyan conocimiento desde su propia experiencia, fortaleciendo la autonomía, la toma de decisiones y la mejora continua de las prácticas pedagógicas.

Para llevarla a cabo, la Secretaría de Educación dispondrá de profesionales y técnicos con experiencia, quienes brindarán asistencia técnica in situ a los establecimientos educativos oficiales de los municipios no certificados que lo requieran. Este acompañamiento se ajustará a los perfiles y funciones de cada funcionario, garantizando un apoyo pertinente y de calidad.

- **Aprendizaje de pares:** A través de los tutores del Programa de Tutorías para el Aprendizaje y la Formación Integral – PTAFI 3.0. se fomentarán procesos de aprendizaje de pares como estrategia clave para la formación docente, promoviendo espacios de encuentro periódico entre educadores con necesidades, intereses y objetivos comunes.

Estos espacios estarán orientados a promover la formación integral a través del intercambio de saberes y experiencias, resignificación del tiempo escolar a través de la implementación de la educación CRESE (ciudadana, para la reconciliación, antirracista, socioemocional y para el cambio climático) y los de Centros de Interés y el acompañamiento pedagógico a docentes.

El aprendizaje de pares fortalecerá el trabajo colaborativo, la reflexión pedagógica y el sentido de pertenencia a comunidades profesionales de aprendizaje.

7. OFERTA DE FORMACION.

Las ofertas de formación están diseñadas para desarrollar programas académicos que fortalezcan la actualización profesional, el desarrollo de competencias y la capacidad de resolver retos del contexto educativo. Su propósito es impulsar el crecimiento de los educadores, para que se conviertan en agentes del mejoramiento continuo de la calidad del servicio educativo.

A continuación, se relaciona el proceso de convocatoria y selección de programas de formación docente para el mejoramiento del servicio educativo:

1. **Convocatoria.**

Con base en las necesidades de formación identificadas en el presente plan, el Comité Departamental de Formación Docente define la estrategia de convocatoria dirigida a las Instituciones de Educación Superior y Escuelas Normales Superiores que ofrezcan programas de formación y capacitación.

En esta etapa se asignan responsables, se establece el cronograma de recepción y se comunican los parámetros y requisitos que deben cumplir las instituciones, junto con los criterios básicos para la formulación de propuestas.

2. **Evaluación de Propuestas.**

El Comité evalúa las propuestas recibidas considerando los siguientes aspectos:

- Identificación del establecimiento educativo.
- Coherencia interna de la propuesta.
- Metodología de trabajo.
- Calidad académica.
- Sistema de evaluación.
- Fortalezas institucionales.
- Investigación e innovación educativa.

Cada uno de estos ítems debe estar respaldado por documentos de soporte.

3. **Publicación de Programas Seleccionados.**

Los programas aprobados se oficializan mediante resolución y se publican en la página web de la Secretaría de Educación. Además, se envían a los correos institucionales de rectores y directores rurales para su socialización con docentes y directivos.

4. **Seguimiento**

El funcionario designado por el Comité realizará el seguimiento al desarrollo de los programas y presentará informe al Secretario de Educación y al líder de Calidad Educativa.

5. **Reporte de Participantes**

Las instituciones responsables deberán remitir a la SED el cronograma del programa aprobado (fecha de inicio y terminación), el listado de docentes matriculados y al finalizar el proceso de formación, el listado de docentes aprobados.

6. **Certificación**

Finalmente, la SED emitirá el acto administrativo que oficializa los docentes que aprobaron satisfactoriamente los procesos de formación.

Desde la SED se coordinará la implementación de las siguientes estrategias, programas y/o proyectos de formación para directivos y docentes:

- **Estrategia “Vivir en Armonía”:** El diseño de esta estrategia tiene como objetivo principal establecer un marco integral para prevenir conflictos, fortalecer valores y construir ambientes escolares inclusivos y seguros.
- **Jornadas de Convivencia Escolar:** Diseño y coordinación de jornadas estratégicas dirigidas a fortalecer las competencias emocionales y sociales de los actores educativos que incluyen los siguientes componentes:
 - a) Capacitación en resolución de conflictos y ruta de atención integral para la convivencia escolar.
 - b) Escuela de padres y familias con enfoque protector.
 - c) Marcha de la Armonía con estudiantes, como acto simbólico de unidad, paz y convivencia.
- **Asistencia técnica sobre el uso pedagógico de evaluaciones internas y externas, liderazgo directivo y pedagógico:** La focalización de los establecimientos educativos se realiza a partir de los resultados en las pruebas SABER o por solicitudes puntuales sobre SIEE o por la articulación con el POAIV.
- Implementación de las actividades del PROGRAMA DE EDUCACION INTERCULTURAL Y BILINGÜE (PEIB) del departamento de Sucre.
- **Tour Lingüístico y Cultural 2025:** organizado por la Secretaría de Educación departamental de Sucre- SED- en alianza con la Universidad de Sucre, a cargo de Extranjeros voluntarios en las subregiones del Departamento.
- **Articulación de los CILE- Centros de Interés en Lengua Extranjera para el departamento de Sucre:** estrategia del MEN que en articulación con la SED, busca fortalecer el aprendizaje de idiomas (como inglés y francés) mediante la inmersión creativa, la exploración y la investigación, usando recursos tecnológicos y metodologías vivenciales para desarrollar competencias comunicativas, pensamiento crítico y sensibilidad intercultural, beneficiando a estudiantes y docentes con un aprendizaje más significativo y contextualizado.
- **Proyecto de investigación Sucre, Go Ahead!, vigencia 2025-2026:** el cual tiene la intencionalidad de analizar la incidencia de las metodologías

activas/disruptivas en las aulas de idioma inglés en cuatro Instituciones Educativas - PDET del departamento de Sucre, así como también, la implementación del departamento I.D.I (Investigación, desarrollo e innovación) de acuerdo a los lineamientos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación en Colombia.

- **Plan Territorial de Lectura, Escritura y Oralidad y Bibliotecas Escolares- PTLEO BE:** Coordinar e implementar las actividades del Plan Territorial de Lectura, escritura y oralidad y bibliotecas escolares-PTLEOBE.
- **Implementación del Programa de Tutorías para el Aprendizaje y Formación Integral – PTAFI 3.0:** acompañamiento a docentes y directivos docentes en la armonización y articulación curricular de las estrategias y prácticas pedagógicas orientadas a la formación integral, consolidando los aprendizajes y fortaleciendo la implementación de la Ruta en los EE focalizados.
- **Educación inicial y acompañamiento a procesos pedagógicos:** Acompañamiento y formación a docentes de preescolar sobre Referentes Técnicos de la Educación Inicial y Preescolar, la Ley 1804 de 2016 y el Decreto 1411 de 2022 y planeación pedagógica.
- **Tránsito armónico de PEI a PEC en establecimientos educativos oficiales:** Capacitar a docentes y directivos docentes en tránsito armónico de Proyecto Educativo Institucional – PEI a Proyecto Educativo Comunitario – PEC.

8. VIABILIDAD DEL PLAN DE FORMACIÓN DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES.

La Secretaría de Educación del departamento de Sucre, a pesar de no tener autonomía presupuestal, cuenta con recursos administrativos, técnicos y financieros para la ejecución del Plan Territorial de Formación Docente.

8.1. Recursos Administrativos.

Existe el Comité Departamental de Capacitación Docente, creado a través de la Resolución N° 1312 de 2005, el cual opera a la luz del reglamento interno establecido en la Resolución 1797 de 2006, modificado por el Decreto 0429 de 19 de mayo de 2017.

El Plan de Formación Docente, elaborado por el Equipo de Calidad Educativa con el apoyo y asesoría del Comité de Capacitación Docente, se implementará, se le hará seguimiento y evaluará desde el área de calidad educativa.

8.2. Recursos Técnicos.

Los miembros del Comité de Capacitación, en representación de las Universidades, Facultades de Educación, Escuelas Normales Superiores, Centros de Investigación, Asociación de Educadores de Sucre, viabilizan la capacidad técnica de la entidad territorial para la implementación del PTFD.

El Comité de Capacitación Docente, se apoyará en los equipos de expertos de las Universidades, Facultades de Educación, Escuelas Normales Superiores, Centros de investigación y Secretaría de Educación, para el estudio y aprobación de las propuestas de capacitación que sean pertinentes y guarden coherencia con las necesidades establecidas en el Plan de formación docente.

El equipo de calidad educativa se encargará de acompañar y hacer seguimiento a las propuestas de capacitación aprobadas e implementadas. De igual manera, aplicará instrumentos para evaluar y reevaluar a los operadores de los procesos de capacitación.

8.3. Recursos Financieros.

La Secretaría de Educación de Sucre, a pesar de no tener autonomía financiera, cuenta con las siguientes fuentes de financiación para la ejecución del Plan de Formación Docente:

- Rendimientos financieros del Sistema General de Participación de cada vigencia.
- Fondo Nacional de Regalías.
- Recursos propios (Rentas departamentales).
- Organizaciones de responsabilidad social (aliados).
- Recursos de la Nación.

8. PLAN OPERATIVO 2024 – 2027

EJE DE FORMACIÓN	OBJETIVO	ACTIVIDAD	META CUATRIENIO	INDICADOR	ALIADOS	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN
Gestión Pedagógica – Académica.	Fortalecer competencias en docentes y directivos docentes en la orientación de procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación que garanticen una formación integral que responda a las necesidades del contexto.	Capacitación en enfoques y modelos pedagógicos para docentes y directivos docentes de EE oficiales.	500 docentes y/o directivos docentes capacitados	N° de docentes y directivos docentes capacitados	Universidades, Escuelas Normales Superiores y SED	Año 2024	Año 2027
		Capacitación en metodologías flexibles.	20 docentes capacitados	N° de docentes capacitados	Universidades, MEN y SED	Año 2024	Año 2027
		Formación en enfoque y diseño curricular.	500 docentes y/o directivos docentes capacitados	N° de docentes y directivos docentes capacitados	Universidades, Escuelas Normales Superiores y SED	Año 2024	Año 2027
		Capacitación en educación integral y evaluación formativa	200 docentes capacitados	N° de docentes capacitados	Universidades, MEN y SED	Año 2024	Año 2027
Estratégico.	Generar capacidades estratégicas en docentes y directivos docentes para la planeación, gestión y liderazgo, orientadas al mejoramiento continuo de la calidad, equidad y pertinencia del servicio educativo.	Formación de Tránsito armónico de PEI a PEC.	100 docentes capacitados	N° de docentes capacitados	Universidades, MEN y SED	Año 2024	Año 2027
		Capacitación en liderazgo pedagógico y directivo.	400 docentes y/o directivos docentes capacitados	N° de docentes y directivos docentes capacitados	Universidades, Escuelas Normales Superiores y SED	Año 2024	Año 2027
		Implementación de Centros de interés y estrategia CRESE en los EE oficiales.	160 Centros de interés implementados	N° de Centros de interés implementados	Universidades, MEN y SED	Año 2024	Año 2027
Investigación e innovación.	Propiciar las condiciones para la implementación de Centros de Interés de Ciencia, tecnología e innovación.	Implementación de Centros de Interés de Ciencia, tecnología e investigación en EE oficiales.	50 Centros de Interés en CTEI implementados	N° de Centros de interés en CTEI implementados	Universidades, MEN y SED	Año 2024	Año 2027
		Formación en el uso de la I.A. para la investigación e innovación educativa.	200 docentes de EE oficiales formados.	N° de docentes formados	Universidades, MEN y SED	Año 2024	Año 2027

EJE DE FORMACIÓN	OBJETIVO	ACTIVIDAD	META CUATRIENIO	INDICADOR	ALIADOS	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN
Investigación e innovación.	Propiciar las condiciones para la implementación de Centros de Interés de Ciencia, tecnología e innovación.	Implementación de Centros de Interés de Ciencia, tecnología e investigación en EE oficiales.	50 Centros de Interés en CTEI implementados	N° de Centros de interés en CTEI implementados	Universidades, MEN y SED	Año 2024	Año 2027
		Formación en el uso de la I.A. para la investigación e innovación educativa.	200 docentes de EE oficiales formados.	N° de docentes formados	Universidades, MEN y SED	Año 2024	Año 2027
Disciplinar.	Promover la implementación del enfoque STEAM en los establecimientos educativos.	Formación en la implementación del enfoque STEAM.	200 docentes de EE oficiales formados.	N° de docentes formados	Universidades, MEN y SED	Año 2024	Año 2027
	Fortalecer las competencias en bilingüismo.	Formación de competencias en bilingüismo.	100 docentes formados	N° de docentes formados	Universidad de Sucre, PEACE CORP, CECAR	Año 2024	Año 2027
Desarrollo Humano y Convivencia.	Propiciar la creación de ambientes educativos armónicos, inclusivos y democráticos mediante la formación de docentes y directivos en competencias socioemocionales, éticas y ciudadanas.	Capacitación en Competencias ciudadanas y socioemocionales a orientadores escolares.	250 orientadores escolares o afines capacitados	N° de orientadores escolares o afines formados	Universidades, fundaciones y SED.	Año 2024	Año 2027
		Capacitación en la ruta para la atención integral de la Convivencia Escolar, resolución de conflictos y uso de la plataforma SIUCE.	250 orientadores escolares o afines capacitados	N° de orientadores escolares o afines formados	Universidades, fundaciones y SED.	Año 2024	Año 2027
		Capacitación a docentes y directivos docentes en el fortalecimiento de escuelas de padres y familias.	500 docentes y/o directivos docentes capacitados	N° de docentes y directivos docentes capacitados	Universidades, fundaciones y SED.	Año 2024	Año 2027
Tecnologías digitales.	Contribuir al mejoramiento de la calidad educativa mediante el uso adecuado de tecnologías digitales en los procesos de enseñanza, aprendizaje, gestión escolar y evaluación.	Formación en uso educativo de las tecnologías digitales para transformar prácticas pedagógicas.	500 docentes y/o directivos docentes formados	N° de docentes y directivos docentes formados	Universidades, Mintic, fundaciones, Entidades de formación en TIC.	Año 2024	Año 2027

EJE DE FORMACIÓN	OBJETIVO	ACTIVIDAD	META CUATRIENIO	INDICADOR	ALIADOS	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN
Inclusión.	Garantizar que todos los niños, niñas y adolescentes tengan acceso equitativo y continuo al aprendizaje en contextos particulares.	Capacitación a orientadores escolares y docentes en el apoyo a estudiantes con necesidades educativas especiales y trastornos específicos de aprendizaje.	500 orientadores escolares o afines y/o docentes capacitados	N° de orientadores escolares o afines y/o docentes capacitados	Universidades, fundaciones y SED.	Año 2024	Año 2027
	Fortalecer la práctica pedagógica en los procesos de desarrollo y aprendizaje de los niños y niñas con vinculación de la familia teniendo en cuenta el contexto social, cultural, natural y físico.	Formación docentes y directivos docentes en Educación inicial y atención integral a la primera infancia (planeación pedagógica, ajuste a PEI, seguimiento y valoración al desarrollo de niños y niñas).	306 docentes y/o directivos docentes formados	N° de docentes y directivos docentes capacitados	MEN, ICBF, fundaciones y SED.	Año 2024	Año 2027

9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

La evaluación y seguimiento estará a cargo del Comité de Formación Docente de Sucre de manera continua y permanente, teniendo en cuenta la gestión, la rentabilidad y el impacto de los procesos de capacitación y acompañamiento adelantados.

10. BIBLIOGRAFÍA.

MEN. Construyendo el Plan Territorial de Formación Docente: Guía para su elaboración, (2011).

MEN. Sistema Colombiano de Formación de Educadores y Lineamientos de Política, (2013).

DNP. Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026: Colombia potencia mundial de la vida.

MEN. Plan Decenal Nacional de Educación: El camino hacia la calidad y la equidad, 2016 – 2026, (2017).

Departamento de Sucre. Plan Departamental de Desarrollo 2024 – 2027: Sucre tierra de oportunidades.

MEN. Recomendaciones para la formulación, la implementación y la evaluación de políticas locales de formación de educadores y Planes Territoriales de Formación Docente, (2021).

Área Calidad Educativa, Cobertura, Administrativa y Financiera – SED Sucre.

Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos (PISA). Informe nacional de resultados para Colombia 2022.

Mesa Departamental de Educación Superior de Sucre. Diagnóstico sobre causas de los resultados en las pruebas saber. Informe final 1, (2014).

JARAMILLO, Rodrigo. Formación y resistencias: La negación a convertirnos en maestros bonsái (Ponencia Foro “La formación de educadores en Sucre”, (2015).