

GOBERNACIÓN DE BOYACÁ
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE BOYACÁ
DIRECCIÓN TÉCNICO PEDAGÓGICA
SUBDIRECCIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA

PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE
BOYACÁ

PLAN DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL

“BOYACÁ GRANDE 2024-2027”

Estrategia de Desarrollo:

“Tierra del Conocimiento”

Dimensión:

“Educación Preescolar, básica y media integral para consolidar la Boyacá Grande”

Apuesta de Desarrollo:

Dinamización y Fortalecimiento del Talento Educativo, por una Boyacá Grande

GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO DE BOYACÁ

CARLOS ANDRÉS AMAYA RODRÍGUEZ

SECRETARIA DE EDUCACIÓN DE BOYACÁ

LOURDES MARCELA BLANCO PEDROZA

COMITÉ TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE

LOURDES MARCELA BLANCO PEDROZA, Secretaria de Educación de Boyacá

JULÍAN ANDRÉS SOLANO SIERRA, Director Técnico Pedagógica, S.E B.

LUIS MANUEL SALAZAR MARTÍNEZ, Subdirector de Calidad Educativa, S.E B.

MELBA ESPERANZA DAZA MARTÍNEZ, Subdirectora de Cobertura y Ruralidad, S.E.B

ÁNGELA MARCELA MESA AVELLA, Subdirector de Inspección y Vigilancia

ALONSO RODRIGUEZ AVENDAÑO, Unidades Educativas Provinciales – UEP

WILSON RODRÍGUEZ BELTRÁN, Rector Normal Superior de Saboyá, representa a las Normales Superiores de Boyacá

LUZ HELENA BENAVIDEZ SÁNCHEZ, Sindicato de Maestros de Boyacá

CLAUDIA LILIANA SÁNCHEZ SÁENZ, Directora del Centro de Gestión de Investigación y Extensión de la Facultad de Ciencias de la Educación – UPTC

FRANCY CLARITZA PUERTO AVENDAÑO, Líder Zonal Vicerrectoría de Inclusión Social para el Desarrollo Regional y la Proyección Comunitaria, Universidad Abierta y a Distancia UNAD- Zona Centro Boyacá

SMITH IBETH GUERRERO RODRIGUEZ, Decana de la Escuela de Ciencias de la Educación, Universidad Abierta y a Distancia UNAD – Zona Centro Boyacá.

MARCO ESTEBÁN CAMACHO PERILLA, Coordinador de Formación Profesional, SENA

MARTHA LUCIA GÓMEZ AVELLANEDA, Secretaria de Asuntos Pedagogicos ASODIB, Asociación Boyacense de Directivos Docentes – ASODIB

DIEGO EDUARDO NARANJO MARIÑO, Docente del Programa de Licenciatura en Ciencias Sociales - Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia – UPTC

MARTHA NIDIA MALPICA PUERTO, Presidenta de la Red Telaraña Normalista

LINA JOBANNA GÓMEZ RAMÍREZ, Profesional Universitario, Coordinadora Formación Docente, S.E B.

TABLA DE CONTENIDO

1. Presentación	6
1.2. Justificación	10
1.3. Marco Teórico	14
2. Fundamentos Legales	18
3. Diagnostico	23
3.1 Caracterización de Directivos y Docentes	24
3.2 Resultados Evaluación de Desempeño	25
3.3 Diagnostico Evaluación Anual de desempeño laboral 2025 de directivos docentes y docentes de los municipios no certificados del Departamento de Boyacá.	26
4. Matricula SIMAT	36
5. Identificación de Necesidades de Formación	37
6. Ubicación	40
6.1 Ubicación Geográfica	40
6.2 Municipios Beneficiados	48
7. Objetivos	52
7.1. Objetivos Generales	52
7.2. Objetivos Específicos	52
8. Estrategias	53
9. Metas	53
10. Indicadores	54
11. Alianzas, Actores y Redes	54
12. Oferta de Formación de Universidades	55
13. Recursos – Fuente	55
14. Alternativas de Solución	56
15. Armonización Alternativa Solución con plan de desarrollo nacional y Departamental	56
16. Socialización PTFD	57
17. Ejecución	57
18. Seguimiento, Control y Evaluación	57
18.1 Evaluación	58
19. Logros y Avances de la Ejecución	58
20. Dificultades que afectan la ejecución	58
21. Plan Operativo de Actividades – POA 2026 – POA2027	59 -60

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Caracterización directivos y docentes de la SEB	24
Tabla 2: Directivos docentes y docentes SEB Planta Central con corte a mayo 2026	24
Tabla 3: Comportamiento en la Competencia funcional gestión académica de los rectores año 2025	26
Tabla 4: Comportamiento en la competencia funcional gestión administrativa de los rectores año 2025	26
Tabla 5: Competencias comportamentales de rectores año 2025	27
Tabla 6: Comportamiento en la competencia funcional gestión directivos de los coordinadores año 2025	28
Tabla 7: Comportamiento en la competencia funcional gestión académica de los coordinadores año 2025.	28
Tabla 8: Comportamiento en la competencia funcional gestión administrativa de los coordinadores año 2025	29
Tabla 9: Comportamiento en la competencia funcional de gestión comunitaria de los coordinadores año 2025	29
Tabla 10: Competencias comportamentales de los coordinadores año 2025	30
Tabla 11: Comportamiento en la competencia funcional de gestión académica de los...	30
Tabla 12: Comportamiento en la competencia funcional de gestión administrativa de los docentes año 2025	31
Tabla 13: Comportamiento en la competencia funcional de gestión comunitaria de los docentes año 2025	31
Tabla 14: Competencias comportamentales de docentes año 2025	32
Tabla 15: Comportamiento en la competencia funcional de gestión académica de los orientadores escolares año...	32
Tabla 16: Comportamiento en la competencia funcional de gestión administrativa de los orientadores año 2025.	33
Tabla 17: Competencias comportamentales de orientadores escolares año 2025	33

Tabla 18: Comportamiento en la competencia funcional de gestión académica de los docentes tutores año 2025 34

Tabla 19: Comportamiento en la competencia funcional de gestión administrativa de los docentes tutores año 2025 34

Tabla 20: Comportamiento en la competencia funcional de gestión comunitaria de los docentes tutores año 2025 35

Tabla 21: Competencias comportamentales docentes tutores año 2025 35

Tabla 22: Matricula SIMAT 36

Tabla 23: Identificación de Necesidades de Formación 37

Tabla 23.1: Identificación de Necesidades de Formación 37

Tabla 24: ubicación geográfica 41

Tabla 25: Municipios Beneficiados 48

Tabla 26: Armonización alternativa solución con plan de desarrollo nacional y departamental 57

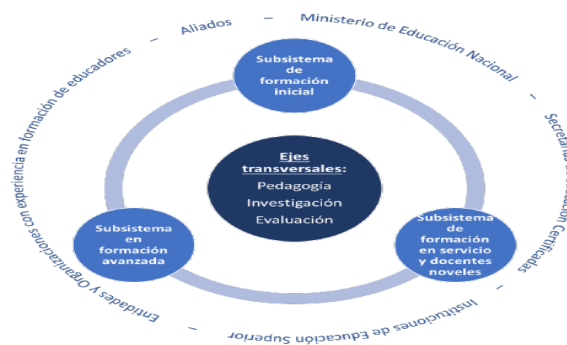
Tabla 27: Plan Operativa Anual 2026 59

Tabla 28: Plan Operativa Anual 2027 59

1. PRESENTACIÓN.

Ministerio de Educación Nacional | 67

Las unidades de cada subsistema, entendidas como el sentido de la formación, los sujetos de la formación, las instituciones formadoras y sus programas, dialogan con los ejes transversales: pedagogía, investigación y evaluación.



Gráfica 4. Subsistemas de formación docente

Por su parte, los lineamientos de política para la formación de educadores

El Plan Territorial de Formación Docente de la Secretaría de Educación de Boyacá es un instrumento estratégico que define los lineamientos, apuestas y acciones orientadas a fortalecer las competencias profesionales de directivos docentes y docentes del departamento.

Este plan se articula con las políticas nacionales y territoriales de formación de educadores, integrando la formación inicial, continua y posgradual en una ruta estructurada que responde a las necesidades del contexto educativo y al perfil de los educadores.

Así mismo, establece estrategias que garantizan la calidad de la oferta formativa y su incidencia en el mejoramiento de las prácticas pedagógicas y la gestión institucional, mediante procesos de acompañamiento y seguimiento. De esta manera, promueve el desarrollo profesional docente y contribuye al mejoramiento continuo de la calidad educativa en el territorio.

Se pretende implementar condiciones de formación que favorezcan el crecimiento profesional y el bienestar de los educadores, articulando la política local de formación, el sistema de formación de educadores, el Sistema Nacional de Evaluación (política de calidad educativa) y teniendo en cuenta los procesos de reflexión e investigación sobre las prácticas pedagógicas y de gestión educativa, las recomendaciones para la formulación, la implementación y la evaluación de políticas locales de formación de educadores y Planes Territoriales de Formación Docente, las estrategias de trabajo y formación colaborativa (redes de docentes y de directivos, redes de instituciones educativas, comunidades de aprendizaje, proyectos pedagógicos, sistematización

pedagógica y experiencias significativas, los recursos humanos y financieros, incluyendo alianzas con actores locales, regionales y otros, que garanticen la viabilidad de las apuestas para la formación de los educadores.

Entre las estrategias de formación mejor valoradas por los líderes de calidad, se encuentran:

El **encuentro de saberes** entre pares y con expertos, en tanto posibilita reconocer el *saber hacer* que circula en la práctica pedagógica de los educadores y propone sistematizar y validar experiencias pedagógicas significativas que se convierten en acciones demostrativas que animan y fundamentan las transformaciones que quieren emprender otros educadores.

El fortalecimiento de **redes académicas** pretende propiciar el intercambio, la sistematización y la gestión de conocimiento para producir comprensión, explicación y solución de problemas.

El **fomento a la investigación e innovación educativa** es la acción formativa que convoca a las instituciones educativas y a los educadores a cualificar su desempeño profesional a través de la actividad investigativa y el desarrollo de innovaciones pedagógicas en el aula, entendidas como acciones formativas que pretenden problematizar la práctica pedagógica, ampliar las perspectivas de análisis mediante el dominio de los estados del arte en el área de desempeño, validar estrategias de intervención poniéndolas en relación con el aprendizaje de los estudiantes y producir explicación, comprensión y teorización en un campo intelectual. En este proceso se debe destacar la importancia de documentar y sistematizar las experiencias y así asegurar la permanencia de las transformaciones en el tiempo

Los programas de formación continua integran el ejercicio de investigar e innovar en la práctica pedagógica, a partir de los saberes disciplinares, el aprendizaje de los estudiantes y la contextualización de estrategias pedagógicas dentro del marco de los proyectos educativos institucionales.

Los **programas de acompañamiento *in situ*** generan diálogos entre expertos del ámbito académico y los educadores, poseedores de un saber particular y contextualizado. Estos diálogos y tensiones inciden en el desarrollo de estrategias de mejoramiento de la gestión institucional, las prácticas pedagógicas y el aprendizaje.

Conformación de comunidades de aprendizaje, donde haya espacios de reflexión crítica, para el logro de soluciones colectivas que conlleven a mejorar y dinamizar los procesos educativos, la mejora curricular con participación de docentes, directivos y miembros de la comunidad, que ayuden a generar transformación educativa y social.

- **Instituciones formadoras de formadores**

A estas instituciones se recomienda:

Apoyar y acompañar los procesos de formación de los educadores.

Desarrollo de habilidades y competencias pedagógicas, didácticas y de evaluación.

Desarrollar estrategias de formación efectivas que respondan a los desafíos contemporáneos y a las necesidades del contexto educativo actual

Promover el diseño y desarrollo de currículos pertinentes para la formación de los educadores en diálogo con las políticas educativas y los contextos escolares.

Vincular los procesos formativos con la práctica pedagógica, así como con los contextos locales e institucionales.

Fortalecer las capacidades pedagógicas, actualización disciplinar permanente y desarrollo de habilidades para el trabajo colaborativo y la investigación pedagógica

Desarrollar estrategias específicas de formación y acompañamiento de docentes noveles ya sea, contando con espacios formativos de práctica pedagógica o tutores y mentores.

Promover y apoyar la profesionalización de los educadores de acuerdo con las necesidades específicas de formación y su último nivel educativo alcanzado.

Identificar metodologías innovadoras y buenas prácticas para la formación de educadores

Favorecer el intercambio de experiencias y de saberes, promoviendo el encuentro y estrategias de acompañamiento, así como redes de instituciones educativas cercanas.

Desarrollar habilidades para el uso y apropiación de tecnologías, para su formación y que pueden ser transferibles en los procesos de enseñanza, en distintas modalidades, ya sea de educación virtual, a distancia o remoto.

- **Recomendaciones para la formulación, la implementación y la evaluación de políticas locales de formación de educadores y Planes Territoriales de Formación Docente**

En este punto, es importante insistir a las SE y a los CTFD para que realicen esfuerzos intencionados con el fin de construir la política de formación de educadores, de manera participativa, de modo que los actores definan la pertinencia de los procesos de formación y no, que la entidad territorial ajuste sus estrategias a la oferta de formación existente.

De la misma manera, se requiere que las entidades formadoras de formadores diseñen sus programas a la luz de las necesidades y requerimientos de las SE y los CTFD, de manera que respondan con pertinencia y de manera contextualizada, a las necesidades e intereses de los educadores.

- **Socialización de la política y del PTFD**

En particular, para la divulgación de la política y del PTFD, se recomienda llevar a cabo estrategias y procedimientos de socialización interna y externa:

La socialización interna está dirigida a los servidores de las dependencias involucradas en la ejecución del PTFD (Calidad, Cobertura y Ruralidad, Inspección y Vigilancia, Recursos Humanos, Planeación, entre otros) con el fin de generar y mantener el compromiso de los responsables de la formación de educadores.

La socialización externa está dirigida a los actores directamente implicados en la formación de los educadores, ya sea como investigadores, oferentes o beneficiarios. Por supuesto, es

de vital importancia que la oferta de formación sea debidamente divulgada y se garantice acceso, con equidad y transparencia, a las oportunidades de formación.

▪ **Comité Territorial de Capacitación Docente (CTCD) donde interactúan:**

- la Secretaría de Educación,
- las Facultades de Educación de las Instituciones de Educación Superior
- los Centros de Investigación Educativa
- las Escuelas Normales Superiores
- las Redes de Maestros
- las Comunidades étnicas, y
- los Centros de Investigación Educativa.

• **Líneas de Formación**

▪ **Disciplinar**

Currículo y prácticas Pedagógicas:

- P.E.I
- Manejo de Infancia y Adolescencia
- Planeación Curricular
- Áreas Fundamentales
- Escuela Nueva y Educación Rural
- Etnoeducación

Educación Primera Infancia

Pedagógico

Investigación e Innovación:

- Referentes de Calidad
- Didáctica Curricular
- Competencias Básicas
- Curso de pedagogía para ingreso al escalafón
- Competencias socioemocionales
- Modelos Pedagógicos Innovadores
- Evaluación Formativa
- Formación Integral, CRESE y Centros de Interés
- Lectura, Escritura y Oralidad
- TIC y competencias digitales
- Educación Inclusiva e Intercultural
- Investigación – proyectos en el aula
- Bilingüismo

- Multiculturalidad e interculturalidad

- **Científico e Investigativo**

Educación Media y Media Técnica:

- Inteligencia Artificial aplicada a la educación
- Nuevas tecnologías
- Uso de plataformas digitales educativas
- Educación Terciaria
- Articulación
- Energías alternativas
- Nueva Agricultura
- Software
- Turismo
- Competencias laborales

- **Deontológico**

Ambiente y Convivencia Escolar:

- Liderazgo
- Comunicación asertiva
- Gestión Escolar
- Convivencia Escolar
- Convivencia laboral
- Derechos Humanos y Paz
- Resolución de Conflictos
- Manejo de emociones
- Legislación Educativa
- Bullying
- Educación socioemocional
- Manejo de emociones
- Cambio Climático
- Orientación Socio ocupacional
- Interculturalidad

- **Fuentes de Información**

- La autoevaluación institucional y los planes de mejoramiento de las Instituciones Educativas
- Los resultados de las Pruebas externas
- Las evaluaciones en el aula
- Los resultados existentes sobre consultas a los docentes sobre necesidades de formación
- El plan de apoyo al mejoramiento de la Secretaría de Educación de Boyacá
- Los resultados de las evaluaciones del desempeño laboral de docentes
- Los planes de desarrollo nacionales y regionales
- El Plan Decenal Nacional de Educación
- Las acciones de formación adelantadas por la entidad certificada en educación

- Asesoramiento jurídico en temas como elaboración de derechos de petición, Tutelas, y respuesta de los mismos cuando llegan a las Instituciones.
- Responsabilidad contractual.
- Ajustes a los Manuales de convivencia.
- Asesoramiento contable y financiero para manejo de Fondos de servicios educativos
- Empoderamiento a los docentes en cuanto a manejo de grupo ; Resolución de Problemas y Didáctica específicas para cada de área .
- Funciones propias de su cargo.
- Conocimiento de herramientas para el manejo de estudiantes de inclusión (DUA, PIAR...).

1.2 JUSTIFICACIÓN.

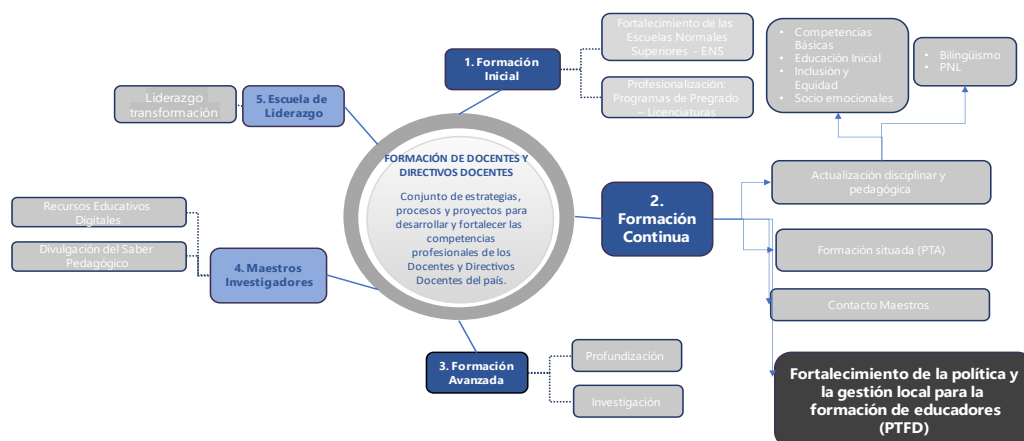
La formación docente continua constituye un eje fundamental para el fortalecimiento del sistema educativo, en la medida en que favorece la actualización permanente de conocimientos, el desarrollo de competencias pedagógicas y la optimización de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

En cumplimiento de sus funciones, las Secretarías de Educación formulan cada cuatro años los Planes Territoriales de Formación Docente, a partir de la identificación de las necesidades formativas de docentes y directivos docentes en sus respectivos territorios. Este proceso implica el reconocimiento de los contextos socioculturales, educativos e institucionales, así como de las características del talento humano que integra el sistema educativo.

En el departamento de Boyacá, la formación docente se orienta al fortalecimiento de las capacidades pedagógicas, investigativas, tecnológicas y socioemocionales, con el propósito de responder a las demandas actuales del entorno educativo y contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación.

De igual manera, este plan se articula con los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional y con el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026, promoviendo una educación contextualizada, inclusiva y pertinente, centrada en el desarrollo integral de los estudiantes

Desarrollo Profesional Docente -DPD - Trayectoria para y en el ejercicio de la docencia



Las Secretarías de Educación formulan cada cuatro años sus planes territoriales de formación docente con base en la identificación de necesidades propias de los docentes y

directivos en sus territorios. Este proceso supone el reconocimiento de los antecedentes y experiencia previa en procesos de formación de maestros que les permitan atender las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes y con ello procurar el mejoramiento de la Calidad Educativa en sus territorios.

El reto de las Secretarías es conocer las condiciones de los contextos socioculturales y educativos, así como conocer las características de su perfil en cada entidad territorial. Este conocimiento orienta de manera pertinente la formulación de las políticas y la toma de decisiones sobre las estrategias de formación que hacen parte del PTFD

El continuo proceso de formación se ha hecho como una herramienta importante para el desarrollo profesional en los diferentes campos de acción en este caso en el ámbito educativo. Esto favorece la revisión y actualización del número significativo de docentes que permanecen en el departamento de Boyacá y esta formación favorece la revisión y actualización de las habilidades y conocimientos en los docentes, con el propósito de mejorar según las necesidades de las 255 instituciones educativas del departamento (UNESCO,1982).

También, contribuir y cumplir de acuerdo a las normativas educativas dadas por el Ministerio de Educación Nacional; los estudiantes de Básica, Media y Secundaria e inclusive las necesidades actuales, demandan a los docentes la adquisición de nuevos conocimientos y las capacidades necesarias para la formación académica (Reverter Masià, Alonso, & Molina, 2016). Por tal razón los docentes deben tener la capacidad de poseer un conocimiento disciplinar y pedagógico que conlleven a procesos de aprendizaje de calidad (Benavides y López, 2020).

El Ministerio de Educación Nacional con el objetivo de promover una educación más contextualizada y que responda a las necesidades de los estudiantes que impacte de manera positiva en su formación integral se estableció en el Plan Nacional de desarrollo 2022-2026.



Por ende, para favorecer las prácticas docentes que se relacionen en el contexto y con las necesidades de los estudiantes y los miembros de la comunidad de los establecimientos educativos oficiales del departamento de Boyacá, el Ministerio de Educación Nacional, a través de las diferentes instituciones que facilitan y contribuyen en la financiación de los procesos de formación incluye los 3 tipos de formación: inicial (pregrados como licenciaturas, entre otros), Continua (Diplomados, Cursos) y Avanzada (posgrados como especializaciones, maestrías, doctorados, entre otros), a través de créditos educativos de manera condonable.

La secretaria de educación ha propiciado espacios de formación, teniendo como insumo las necesidades identificadas en los docentes de las instituciones educativas con el fin de aportar a mejorar y fortalecer los conocimientos y desempeño en el aula, sin embargo, es de resaltar el interés de los docentes y directivos en su formación profesional.

Por otro lado, fortalecer las diferentes estrategias planteadas con relación a las diferentes necesidades que se pueden manifestar.

Dado que este documento permite que la secretaria de educación tenga proyectado en relación al proceso de la gestión administrativa de sus etapas de formulación, ejecución seguimiento y evaluación del planteamiento de los propósitos manifestados año tras año, para el mejoramiento con calidad en la educación, que reciben, los niños, niñas y adolescentes del departamento y las respectivas fallas para mejorar en relación al resultado.

El presente proyecto tiene la finalidad de este cuatrienio en la formación docente en relación a las diferentes necesidades que tienen las instituciones educativas con respecto a las alternativas que se tienen en relación a la educación continua y la educación avanzada brindadas por los diferentes entes inscritos en la secretaria de Educación de Boyacá.

La Gobernación de Boyacá y la Secretaría de Educación del Departamento consideran que es importante la ejecución de un proyecto anual de Formación Docente en cumplimiento a lo establecido en el Plan Territorial de formación Docente – PTFD, que apunte a mejorar los procesos que se realizan al interior de las Instituciones Educativas, dónde se propicie a través de

la pedagogía y la didáctica una práctica reflexiva que el aprendizaje se realice a través de modelos basados en la resolución de problemas, que haya una verdadera articulación entre lo práctico y lo teórico, para la transformación de los entornos, la autonomía, la apertura al mundo, el respeto por la cultura, a la diversidad el desarrollo de competencias, la competitividad, la democracia, la investigación y la innovación, el liderazgo, la gestión, se trabaje colaborativamente y en equipo, la evaluación formativa de estudiantes, entre otros aspectos.

Repensar entonces la labor del docente implica también incorporar en el discurso una preocupación extra y latente que demanda la incorporación y apropiación de nuevos términos en la singularidad de los procesos de enseñanza; es así que un profesor preparado debe dar cuenta de la implicación que tiene para la educación actual referentes tales como equidad, educación inclusiva y derechos humanos.

La docencia debe ser ejercida por educadores idóneos partiendo desde el conocimiento de su formación, experiencia, desempeño y competencias, como los atributos esenciales, buscando con ello una Educación de Calidad.

Se deben modificar aquellos aspectos de las prácticas docentes que hayan sido detectados como poco adecuados a las características de los estudiantes y el contexto socio económico y cultural de la comunidad educativa.

La formación de directivos y docentes además debe apuntar a fortalecer procesos permanentes que reconozcan, valoren y respondan de manera pertinente a la diversidad de características, intereses, posibilidades y expectativas de los niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos, cuyo objetivo es promover su desarrollo, aprendizaje y participación, con pares de su misma edad, en un ambiente, es decir, incluir en el respeto y la tolerancia,

Por **diversidad** nos referimos a todas las características únicas **que** nos hacen quienes somos: personalidad, estilo de vida, experiencia laboral, etnia, edad, cultura, discapacidad, género, orientación sexual.

1.3 MARCO TEÓRICO.

El docente es la figura principal de los procesos educativos de los estudiantes y el cambio educativo, por ende, se necesita una adecuada formación encaminada a su desarrollo profesional. La formación docente es un proceso permanente, continuo y gradual de tránsito hacia la autodeterminación del profesor en ejercicio de la docencia, que implica la reflexión crítica y comprometida del profesor con la calidad de desempeño y organización. (Darling-Hammond y Bensford, 2005).

Según Carr (1990), relaciona la competencia profesional como una destreza de aplicar un conocimiento donde el desarrollo profesional se ve como un proceso de expresión y una mejora de la destreza. Villegas – Remser (2003, p.19) menciona que “experiencias de desarrollo profesional de éxito tienen un notable impacto en el trabajo de los docentes, tanto dentro como fuera del aula”. Este es un método que es de suma importancia dado que cuando el docente determina y se forma de manera constante el docente es capaz de tener éxito en relación a su institución educativa como en las pruebas manifestadas hacia los estudiantes año tras año para corroborar el avance y el fortalecimiento de los conocimientos en los estudiantes.

Los lineamientos curriculares que expide el Ministerio de Educación Nacional permiten que se avance en aspectos teóricos, pedagógicos y temáticos. En este sentido, se hace un llamado a

los Comités de Capacitación de Docentes departamentales y distritales para que incluyan los temas en los proyectos de formación permanente, especialización y actualización del profesorado, con los referentes de la multiculturalidad e interculturalidad que acompañan a los componentes curriculares e investigativos. Igualmente, aplicar lo dispuesto en el Artículo 9o del Decreto 1122: “Las Escuelas Normales Superiores y las Instituciones de Educación Superior, que posean una Facultad de Educación, tendrán en cuenta experiencias, contenidos y prácticas pedagógicas relacionados con los estudios afrocolombianos, en el momento de elaborar los correspondientes currículos y planes de estudio, atendiendo a los requisitos de creación y funcionamiento de sus respectivos programas académicos de formación de docentes”. Al construir los contenidos de la Cátedra sobre temas, problemas y actividades pedagógicas relativos a la cultura de las comunidades Afrocolombianas, Afroamericanas y Africanas, se debe afectar el plan de estudios en el área de las Ciencias Sociales y el conjunto de los procesos curriculares, en un país que además de tener una gran diversidad en su población, posee múltiples regiones que a su vez tienen sus propias expresiones culturales: formas particulares de ser, de pensar, de sentir de hablar y de organizarse. Tienen sus creencias y costumbres, sus tradiciones, sus fiestas y carnavales, su música y sus danzas, en un dinámico proceso de hibridación acelerado por las migraciones forzadas. Estos contenidos buscan nuevas lecturas de la realidad nacional: su naturaleza pluriétnica y multicultural.

Finalmente, la idea que prevalece en estos Lineamientos Curriculares es la de ser guía de un proceso de construcción colectivo y participativo, que es deudor de múltiples y diversos aportes teóricos y metodológicos para que los docentes, investigadores y comunidad educativa en general, mejoren permanentemente los resultados de esta propuesta pedagógica. Sin ninguna pretensión de convertirlos en “verdad oficial” ni acogerlos como un texto acabado, el MEN ha compartido con los representantes de las Comunidades Afrocolombianas, el criterio del diseño participativo de los lineamientos para la Cátedra en concordancia con los conceptos de Autonomía Escolar, Comunidad Educativa y el Proyecto Educativo Institucional-PEI comprendidos en la Ley General de Educación. La estrategia pedagógica de construcción curricular compromete a la sociedad colombiana en general y con mayor razón cuando se busca un cambio de mentalidad y de actitud para el reconocimiento y respeto a las diferencias étnicas y culturales en un país diverso. (serie lineamientos curriculares Cátedra Estudios Afrocolombianos – MEN).

La OCDE (2001) define la educación de calidad como aquella que asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades, destrezas y actitudes necesarias para prepararlos a la vida adulta. En este sentido, el término competencia hace referencia al dominio de un conjunto de conocimientos, actitudes y destrezas necesarias para el ejercicio de un rol profesional y de sus funciones correspondientes, con cierta calidad y eficacia (Repetto, 2003); entre estas competencias se destacan las socio-emocionales, ya que el análisis de la literatura justifica el diseño de las estrategias para la formación socio-emocional de los adolescentes, como un medio para mejorar la calidad personal y educativa. Diversas investigaciones (Aluja y Blanch, 2004; Pena y Repetto, 2008) han mostrado, de una parte, que los alumnos con mayor éxito académico poseen mejores niveles de competencias socio-emocionales y, de otra, cómo se vinculan ciertos estados depresivos y la baja adaptación social con un rendimiento académico deficiente. Así mismo, son numerosos los trabajos que prueban cómo la aplicación de algunos programas para el desarrollo de estas competencias (Lopes y Salovey, 2004) incrementan no sólo el proceso de aprendizaje y el éxito académico de los alumnos, sino que también favorecen

la integración social de los mismos y, con ello, ejercen una función preventiva ante otros factores de riesgo, tales como el absentismo, el abandono escolar, la violencia/bullying y el desempleo o el escaso desarrollo laboral.

Las competencias básicas se definen como un sistema de acción complejo que engloba las habilidades intelectuales, las actitudes y otros elementos no cognitivos (Simone y Hersh, 2002), “las cuales son adquiridas y desarrolladas por los sujetos a lo largo de su vida y resultan necesarias para participar eficazmente en múltiples contextos sociales”

(Sarramona, 2003). En este sentido, diversas investigaciones han puesto de relieve los beneficios que las competencias socioemocionales tienen sobre el aprendizaje, así como sobre la disminución de conductas disruptivas en el aula; en definitiva, sobre la calidad personal de los estudiantes y la calidad educativa de los centros escolares. Por ello, la Orientación Educativa propone, como estrategia que favorezca esta calidad educativa, la intervención mediante programas.

Esta estrategia se concibe como aquella actividad preventiva, evolutiva, educativa o remedial que, teóricamente fundamentada, planificada de modo sistemático y aplicada por un conjunto de profesionales de modo colaborativo, pretende lograr determinados objetivos en respuesta a las necesidades detectadas en un grupo dentro de un contexto educativo, comunitario, familiar o empresarial (Repetto, 2002).

Para ejercer el liderazgo y tener una buena gestión es necesario que se tenga entre otros aspectos una buena formación en estos temas, la cual oriente al tener una visión clara de lo que se tiene y el futuro que se quiere, cómo se quiere posicionar a la Institución Educativa y por consiguiente cómo se quiere conseguir, lo cual, entre otros se logra con una comunicación asertiva para que todo el equipo entienda y trabaje por lo que se pretende, la humildad igualmente es importante para aceptar críticas y reconocer errores, es importante la toma de decisiones que aunque impliquen sacrificios permitan lograr lo que se quiere, es importante generar cambios que permitan mejorar la gestión, innovar y no quedarse estáticos, es decir, la formación en gestión y liderazgo debe conducir a un empoderamiento y apropiación de los equipos institucionales, mejorando la autoconfianza, las relaciones interpersonales, comunicación con seguridad, asertiva, persuasiva, trabajo en equipo, creatividad, etc

El plan territorial de formación docente se convierte en un instrumento de planeación de la secretaria de educación del departamento dado que se realiza la proyección de sus posibles alcances con respecto a la formación docente como instrumento administrativo, los cuales son fundamentales para la actualización del gestionamiento de procesos de planeación, este plan se presenta de manera estratégica, en relación a la planeación, ejecución, control y evaluación de las actividades relacionadas con la formación docente que tienen nombramiento en la secretaria de educación del departamento.

La capacitación de Maestros del Departamento de Boyacá, es una directriz del ente territorial en el que busca generar lineamientos en la formación docente para el mejoramiento de la calidad educativa dada en el Gobierno de “Boyacá Grande 2024-2028”, a partir de los lineamientos Nacionales y teniendo en cuenta las necesidades de los educadores del departamento, a las instituciones educativas y lo respectivo al mejoramiento de la Calidad Educativa.

La formación docente constituye un eje estratégico para el fortalecimiento de los sistemas educativos y el mejoramiento de la calidad de los aprendizajes. En este sentido, la Secretaría de

Educación de Boyacá orienta la política de formación docente como un proceso permanente, sistemático, contextualizado y pertinente, encaminado al fortalecimiento del desarrollo profesional de docentes y directivos docentes, con el propósito de contribuir al mejoramiento continuo de la calidad educativa, el fortalecimiento institucional y el logro de aprendizajes significativos para los estudiantes del departamento.

Esta concepción se encuentra respaldada por el marco normativo colombiano, particularmente por los principios establecidos en la Constitución Política de Colombia, la Ley General de Educación (Ley 115 de 1994), la Ley 715 de 2001, el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación (Decreto 1075 de 2015), el Sistema Colombiano de Formación de Educadores y los lineamientos expedidos por el Ministerio de Educación Nacional. Dichos referentes reconocen la formación permanente de los educadores como un derecho y una responsabilidad compartida entre el Estado, las instituciones educativas y los propios docentes, favoreciendo el mejoramiento continuo de su práctica pedagógica y de los procesos institucionales.

Desde esta perspectiva, el Plan Territorial de Formación Docente 2026-2028 concibe la formación como un proceso articulado a las necesidades identificadas en el territorio, los resultados de las evaluaciones institucionales, los planes de mejoramiento, las prioridades educativas departamentales y las políticas nacionales de calidad educativa. Esta articulación permite promover el fortalecimiento de competencias pedagógicas, disciplinares, investigativas, digitales, socioemocionales, ciudadanas e inclusivas, coherentes con las exigencias de los contextos educativos contemporáneos y los desafíos de la transformación educativa.

Así mismo, la política de formación docente reconoce la importancia de generar espacios de aprendizaje colaborativo y construcción colectiva del conocimiento mediante estrategias como la formación situada, las comunidades de aprendizaje, la innovación pedagógica, la investigación educativa, el acompañamiento institucional y el establecimiento de alianzas con instituciones de educación superior, entidades públicas y organizaciones privadas. Estas acciones contribuyen a la actualización permanente de docentes y directivos docentes, fortaleciendo su capacidad para responder a las necesidades de los estudiantes y a los retos de la educación actual.

De igual manera, esta política se articula con los objetivos del Plan Territorial de Formación Docente, orientados a identificar las necesidades de formación del magisterio, diseñar e implementar una oferta formativa pertinente, fortalecer el liderazgo pedagógico, promover la innovación educativa, consolidar procesos de inclusión, convivencia escolar y transformación digital, así como realizar el seguimiento y evaluación del impacto de los procesos de formación sobre el mejoramiento de la calidad educativa en el departamento de Boyacá.

En consecuencia, el desarrollo profesional docente se configura como un factor determinante para la construcción de instituciones educativas más inclusivas, innovadoras y comprometidas con la formación integral de los estudiantes.

Es responsabilidad de la secretaria de Educación de Boyacá formular el Plan Territorial de Formación Docente, apoyándose en los decretos 709 de 1996 y se estructura en el Plan Sectorial de Educación Nacional. Los cuales existen 3 componentes importantes estos son:

- La consolidación de un comité Territorial en relación al liderazgo y coordinación, en el fomento de la formación de maestros, que impulse el mejoramiento de la calidad educativa ya en sus contenidos como en el servicio en el cual se realice alianzas a nivel universitario con respecto a los posgrados, Institutos, Centros de Investigación y el SENA, con el fin de fortalecer las competencias en las pruebas externas, entre otros.

- El análisis en las problemáticas educativas a partir de las evaluaciones docentes y estudiantes, evaluaciones institucionales, planes de mejoramiento de las IE.
- Los planes de apoyo de mejoramiento de las secretarías y la revisión del PTFD en relación a la proyección o materialización del mismo en lo relacionado a las acciones, líneas de trabajo, estrategias y plan de trabajo.

2. FUNDAMENTO LEGAL

Constitución Política de Colombia

ARTÍCULO 67. “La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social: con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente”.

ARTÍCULO 70. “El Estado tiene el deber de promover y fomentar el acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades, por medio de la educación permanente y la enseñanza científica, técnica, artística y profesional en todas las etapas del proceso de creación de la identidad nacional. La cultura en sus diversas manifestaciones es fundamento de la nacionalidad.

El Estado reconoce la igualdad y dignidad de todas las que conviven en el país. El Estado promoverá la investigación, la ciencia, el desarrollo y la difusión de los valores culturales de la Nación”.

ARTÍCULO 71. “La búsqueda del conocimiento y la expresión artística son libres. Los planes de desarrollo económico y social incluirán el fomento a las ciencias y, en general, a la cultura. El Estado creará incentivos para personas e instituciones que desarrollen y fomenten la ciencia y la

tecnología y las demás manifestaciones culturales y ofrecerá estímulos especiales a personas e instituciones que ejerzan estas actividades”.

- **Ley 115 de 1994 (Ley General de Educación):** Es la carta magna de la educación en Colombia. Define la estructura del sistema educativo, los fines de la educación y establece que la docencia es una profesión que requiere idoneidad académica y moral.

El estado colombiano tiene el deber de garantizar e implementar los derechos de los docentes en cuanto a la formación continua para el desarrollo y procesos educativos con calidad y pertinencia, que garanticen la cualificación de los perfiles con relación a la calidad educativa.

Artículo 5: Formación integral que comprende “el pleno desarrollo de la personalidad...; La adquisición y generación de los conocimientos científicos y técnicos más avanzados,

humanísticos, históricos, sociales, geográficos y estéticos...; El acceso al conocimiento, la ciencia, la técnica y demás bienes y valores culturales, el fomento de la investigación y el estímulo a la creación artística...; El desarrollo de la capacidad crítica, reflexiva y analítica que fortalezca el avance científico y tecnológico...; La adquisición de una conciencia para la conservación, protección y mejoramiento del medio ambiente...; La formación en la práctica del trabajo, mediante los conocimientos técnicos y habilidades... y; La promoción en la persona y en la sociedad de la capacidad de crear, investigar, adoptar la tecnología que se requiere en los procesos de desarrollo del país y le permita al educando ingresar al sector productivo”.

Capítulo 2.

Artículo 109. Formación de educadores: “a) Formar un educador de la más alta calidad científica y ética; b) Desarrollar la teoría y la práctica pedagógica como parte fundamental del saber del educador; c) Fortalecer la investigación en el campo pedagógico y en el saber específico, y d) preparar educadores a nivel de pregrado y postgrado para los diferentes niveles y formas de prestación del servicio educativo”.

Artículo 110. “...El Gobierno Nacional creará las condiciones necesarias para facilitar a los educadores su mejoramiento profesional, con el fin de ofrecer un servicio educativo de calidad. La responsabilidad de dicho mejoramiento será de los propios educadores, de la Nación, de las entidades territoriales y de las instituciones educativas”

Artículo 111: Profesionalización En cada departamento y distrito se creará un comité de capacitación de docentes bajo la dirección de la respectiva secretaría de educación al cual se incorporarán representantes de las universidades, de las facultades de educación, de los centros experimentales piloto, de las escuelas normales y de los centros especializados en educación. Este comité tendrá a su cargo la organización de la actualización, especialización e investigación en áreas de conocimiento, de la formación pedagógica y de proyectos específicos.

“La formación de los educadores estará dirigida a su profesionalización, actualización, especialización y perfeccionamiento hasta los más altos niveles de postgrado”

DECRETO 709 DE 1996:

- **Artículo 20. De los Comités Territoriales de Capacitación de Docentes:** De conformidad con el artículo 111 de la Ley 115 de 1994, en cada Departamento y Distrito se creará un Comité de Capacitación de Docentes que estará bajo la dirección de la Secretaría de Educación respectiva
- **Artículo 21.** Funciones específicas del Comité de Capacitación: 1) identificación y el análisis de las prioridades sobre necesidades, 2) formulación de propuestas de políticas para la elaboración del **plan de formación de educadores**, 3) definición de criterios para el seguimiento, control y evaluación de los planes de formación de los educadores 4) Definición de mecanismos para la organización y actualización del registro de programas de formación de educadores.

DECRETO 1236 DE 2020:

- Artículo 2.3.3.7.1.5. Acompañamiento pedagógico y administrativo entre las Secretarías de Educación y las Escuelas Normales Superiores. Las Secretarías de Educación de las entidades territoriales certificadas en educación establecerán canales de comunicación efectivos para apoyar a las Escuelas Normales Superiores en sus procesos pedagógicos y administrativos. Adicionalmente, deberán desarrollar las siguientes acciones frente a las Escuelas Normales Superiores: a) Convocar a su rector o coordinador para participar en el Comité Territorial de Capacitación.
- **Decreto 2277 de 1979:** Conocido como el antiguo Estatuto Docente, regula la carrera de los maestros que ingresaron al servicio público antes de 2002.

Artículo 56 “Constituye capacitación el conjunto de acciones y procesos educativos, graduados que se ofrece permanentemente a los docentes en servicio oficial para elevar su nivel académico...”

Artículo 58: “La capacitación se establece como un derecho de los educadores en servicio. El Ministerio de Educación Nacional en asocio de las Secretarías de Educación Seccionales y de las universidades oficiales, organizarán el Sistema Nacional de Capacitación...”

- **Decreto 1278 de 2002 (Estatuto de Profesionalización Docente):** Es la norma que rige para todos los docentes y directivos docentes que se vinculan al sector público a partir de su expedición. Establece un sistema de carrera basado en el mérito, a través de concursos de ingreso y evaluaciones de desempeño para el ascenso en el escalafón.

Artículo 38 “La formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento de los educadores en servicio debe contribuir de manera sustancial al mejoramiento de la calidad de la educación y a su desarrollo y crecimiento profesional, y estará dirigida especialmente a su profesionalización y especialización para lograr un mejor desempeño, mediante la actualización de conocimientos relacionados con su formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones”

DECRETO 709 DE 1996

Artículo 2. La formación de educadores debe fundamentarse en los fines y objetivos de la educación, establecidos en la Ley 115 de 1994 y en especial atenderá los fines generales que orientan dicha formación, señalados en el artículo 109 de la misma Ley. Tendrá en cuenta, además, la trascendencia que el ejercicio de la profesión de educador tiene sobre la comunidad local y regional.

La formación de educadores debe entenderse como un conjunto de procesos y estrategias orientados al mejoramiento continuo de la calidad y el desempeño del docente, como profesional de la educación.

Su reconocimiento como requisito para el ascenso en el Escalafón Nacional Docente, constituye solamente una condición administrativa y un estímulo para la dignificación profesional.

Artículo 30. Los programas académicos para la formación de pregrado y de postgrado de educadores deberán atender las reglas generales contenidas en este Decreto, además de los requisitos de creación y funcionamiento que establezca el gobierno Nacional, a propuesta del Consejo Nacional de Educación Superior - CESU o que determine el Ministerio de Educación Nacional, para el caso de las Escuelas Normales Superiores.

Artículo 40. De conformidad con el artículo 111 de la Ley 115 de 1994, la profesionalización, actualización, especialización y perfeccionamiento de los educadores comprenderá la formación inicial y de pregrado, la formación de postgrado y la formación permanente o en servicio.

Artículo 50. La formación inicial y de pregrado está dirigida a la preparación de profesionales en educación, para el ejercicio de la docencia en el servicio público educativo.

La formación de pregrado será impartida por las universidades y demás instituciones de educación superior que posean una facultad de educación u otra unidad académica dedicada a la educación, a través de programas académicos que conduzcan al título de licenciados.

También las Escuelas Normales Superiores, como unidades de apoyo académico, podrán atender la formación inicial de educadores para prestar el servicio en el nivel de preescolar y en el ciclo de educación básica primaria, sin desmedro de lo ordenado en el inciso 4o del artículo 8o del Decreto 2903 de 1994.

Artículo 60. La formación de postgrado está dirigida al perfeccionamiento científico e investigativo de los educadores, a nivel de especialización, maestría, doctorado y postdoctorado en educación, en los términos del artículo 10 de la Ley 30 de 1992. Corresponde a las universidades y demás instituciones de educación superior que

posean una facultad de educación u otra unidad académica dedicada a la educación, ofrecer programas de formación de postgrado a los educadores, siempre y cuando se encuentren facultadas por la Ley o autorizadas por el Ministerio de Educación Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el parágrafo del artículo 21 de la Ley 30 de 1993.

Artículo 70. La formación permanente o en servicio está dirigida a la actualización y al mejoramiento profesional de los educadores vinculados al servicio público educativo. Los programas estarán relacionados con el área de formación de los docentes, constituirán complementación pedagógica, investigativa y disciplinaria y facilitarán la construcción y ejecución del Proyecto Educativo Institucional.

Estos programas serán válidos para el otorgamiento de créditos exigidos como requisito de capacitación para el ingreso y el ascenso en el Escalafón Nacional Docente, si cumplen con lo dispuesto en el Capítulo IV del presente Decreto y son ofrecidos por las universidades u otras

instituciones de educación superior, directamente por su facultad de educación o su unidad académica dedicada a la educación, en general, a través de los demás programas académicos que en ellas se ofrezcan.

Los organismos o instituciones de carácter académico y científico dedicados a la investigación educativa, legalmente reconocidos, podrán ofrecer programas de formación permanente o en servicio, previo convenio o mecanismo semejante con las instituciones de educación superior que reúnan los requisitos mencionados en los incisos inmediatamente anteriores, para la correspondiente tutoría.

Las escuelas normales superiores podrán igualmente ofrecer programas de formación permanente o en servicio dirigidos a los educadores que se desempeñan en el nivel de preescolar y en el ciclo de educación básica primaria, cuando así lo disponga el respectivo convenio suscrito con la institución de educación superior, de conformidad con lo establecido en el Decreto 2903 de 1994.

Parágrafo. Constituyen igualmente formación permanente o en servicio, los cursos ofrecidos por instituciones y organismos internacionales o los realizados por instituciones de educación superior del exterior, reconocidas de acuerdo con las normas que rigen en cada país, cuya finalidad sea la actualización y perfeccionamiento de educadores.

Artículo 8º. Todos los programas de formación de educadores se estructurarán teniendo en cuenta, en especial, el desarrollo armónico de los siguientes campos:

Formación pedagógica que proporciona los fundamentos para el desarrollo de procesos cualificados integrales de enseñanza y aprendizaje, debidamente orientados y acordes con las expectativas sociales, culturales, colectivas y ambientales de la familia y de la sociedad.

1. Formación disciplinaria específica en un área del conocimiento que lleve a la profundización en un saber o disciplina determinada o en la gestión de la educación.
2. Formación científica e investigativa que brinde los fundamentos y la práctica para la comprensión y aplicación científica del saber y la capacidad para innovar e investigar en el campo pedagógico.
3. Formación deontológica y en valores humanos que promueva la idoneidad ética del educador, de manera tal que pueda contribuir efectivamente con los educandos, a la construcción permanente de niveles de convivencia, tolerancia, responsabilidad y democracia.

Parágrafo. Los programas dirigidos a la formación de etnoeducadores deberán tener en cuenta, además, lo dispuesto en el Decreto 804 de 1995.

Decreto No. 000438 del 18 de marzo de 2013, “Por la cual se crea el Comité Territorial de Formación Docente (PTFD) del Departamento de Boyacá, que establece dentro de sus funciones la de definir políticas de formación y actualización docentes e investigación para el mejoramiento de la calidad de la educación.

Decreto 1001 de abril de 2006

Organiza la oferta de programas de posgrado que corresponden al último nivel de la educación formal superior, el cual comprende las especializaciones, las maestrías y los doctorados. Determina que las Instituciones de Educación Superior legalmente reconocidas en Colombia podrán ofrecer y desarrollar estos programas en convenio con instituciones de educación superior extranjeras. Corresponderá al MEN otorgar el registro calificado de los

programas de especialización, maestría y doctorado, previa verificación del cumplimiento de las condiciones de calidad.

Ley 1188 de abril de 2008

La ley por la cual regula el registro calificado de los programas de educación superior. En el cual establece que para poder ofrecer y desarrollar un programa académico de educación superior que este acreditado en calidad, se debe obtener un registro calificado del mismo. Señala las condiciones de calidad de los programas y condiciones de calidad de carácter institucional que deben demostrar las diferentes instituciones de educación superior para la obtención de registro calificado en los programas académicos, fija el plazo para la expedición de registro, determina que todas las instituciones de educación superior, en este determina que todas las instituciones de Educación Superior podrán ofrecer programas académicos por ciclos propedéuticos hasta el nivel profesional, en todos los campos y áreas del conocimiento.

Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia de la Vida”

Fortalecimiento de la Formación Docente, en el apartado de Dignificación y Desarrollo de la Profesión Docente, se establece la Formación de Docentes y Directivos como eje clave para una educación de Calidad, plantea la formación continua que contribuya a una educación contextualizada que responda a las necesidades de los estudiante y a su proyecto de vida: además, propone consolidar rutas con enfoque territorial y participativo para reconocer, dignificar y desarrollar la labor docente valorando su trabajo y liderazgo.

3. DIAGNÓSTICO.

Se identifican procesos incipientes de formación dirigidos a directivos docentes y docentes de las instituciones educativas del departamento de Boyacá, lo que limita el impacto en los procesos de enseñanza-aprendizaje y en el fortalecimiento de la calidad educativa, lo que genera que se deban implementar estrategias de formación inherentes a las necesidades evidenciadas.

A pesar de las acciones implementadas en vigencias anteriores, persisten brechas en áreas estratégicas como la gestión institucional, la innovación pedagógica, la integración de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), la investigación educativa y el desarrollo de competencias socioemocionales, etc.

En consecuencia, se requiere consolidar estrategias de formación pertinentes, continuas y articuladas con las dinámicas y necesidades del contexto educativo territorial.

En cumplimiento de la normatividad vigente (Leyes 115 de 1994 y 715 de 2001, y Decreto 709 de 1996), la Secretaría de Educación de Boyacá ha estructurado periódicamente el Plan Territorial de Formación Docente (PTFD), orientado al fortalecimiento de las competencias profesionales de los docentes y directivos docentes. Este plan, liderado por la Subdirección de Calidad Educativa, se desarrolla a través de las fases de formulación, ejecución, seguimiento y evaluación, en coherencia con los principios de mejoramiento continuo y gestión administrativa.

No obstante, los resultados evidencian la necesidad de optimizar la cobertura, pertinencia e impacto de las estrategias de formación, mediante el fortalecimiento de procesos de educación continua en modalidades presencial y virtual, que promuevan la participación activa de los docentes y la cualificación de sus prácticas pedagógicas.

En este contexto, se hace necesario fomentar la corresponsabilidad de los docentes en su proceso de cualificación profesional, con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad

educativa del departamento, así como al fortalecimiento de los resultados en evaluaciones externas, tales como las Pruebas Saber y Saber Pro.

Desde años anteriores y de acuerdo a la normatividad (Leyes 115/94 y 715701, Decreto 709/96). La secretaria de educación de Boyacá cada cuatro años ha diseñado un proyecto de formación docente para que las diferentes instituciones educativas se beneficien y que, desde la subdirección de calidad educativa en su proceso mejoramiento continua y de gestión administrativa se dé cada día el mejoramiento de la formación integral de los docentes de las instituciones educativas de todos los municipios del departamento de Boyacá, dando cumplimiento a las etapas de formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Territorial de Formación Docente (PTFD).

El proceso de formación docente se ha fortalecido en pro de las necesidades de los estudiantes del departamento y se dan una serie de beneficios de educación complementaria tanto virtual como presencial para que cada docente sea participe de las diferentes estrategias implementadas con el fin de fortalecer su práctica pedagógica y en general su quehacer docente.

En otras palabras, es necesario y de importancia que el docente tenga el interés y la motivación de continuar fortaleciéndose de manera intelectual para el mejoramiento de la educación en Boyacá con calidad y pertenencia en pro de los estudiantes del departamento, para así obtener unos resultados importantes en las diferentes pruebas como lo son las pruebas saber, saber pro, entre otros.

3.1 CARACTERIZACIÓN DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE BOYACÁ

DIRECTIVOS Y DOCENTES				
	Propiedad	Encargo Vacante Definitiva	Encargo Vacante Temporal	Total
Directivos Docentes	238	11	6	255
Coordinadores	204	30	11	245
Docentes Orientadores	255	0	0	255
Docentes Aula	-	-	-	7218
TOTAL				7973

Tabla 1: CARACTERIZACIÓN DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE BOYACÁ

DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES SEB SEGÚN PLANTA CENTRAL CON CORTE A MAYO DE 2026					
TOTAL, DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES	ESCALAFON	ESPECIALISTAS	MAESTRIA	DOCTORADO	TOTAL, SEGÚN ESCALAFON
8215	2277 - 1278 - ETNOEDUCADOR	2915	3586	120	6621

2046	2277	1926	24	0	1950
6149	1278	988	3561	120	4669
20	ETNOEDUCADOR	1	1	0	2

Tabla 2: DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES SEB SEGÚN PLANTA CENTRAL CON CORTE A MAYO DE 2026

El cuadro muestra que, con corte a mayo de 2026, la Secretaría de Educación de Boyacá cuenta con un total de 8.215 docentes y directivos docentes, distribuidos principalmente en los escalafones 1278 y 2277. Asimismo, se evidencia un alto nivel de formación posgradual, con 2.915 especialistas, 3.586 docentes con maestría y 120 con doctorado, destacándose la maestría como el nivel académico con mayor representación. Esta información refleja el fortalecimiento de la cualificación docente y sirve como insumo para la actualización del Plan Territorial de Formación Docente.

3.2 Resultados Evaluación de Desempeño

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE Y DIRECTIVO DOCENTE DEL ESTATUTO PROFESIONAL DOCENTE (DECRETO 1278 DE 2002) DE LOS MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL DEPARTAMENTO DE BOYACÁ.

El objetivo es el de realizar un análisis de los resultados de la evaluación de los docentes y directivos docentes a fin de obtener información que permita a las Instituciones Educativas y a la Secretaría de Educación de Boyacá, utilicen como insumo para el diseño y la implementación de las acciones y planes macro, que tengan un impacto general sobre todos los evaluados de las Instituciones Educativas del departamento de Boyacá, para el mejoramiento de la calidad educativa.

EL proceso inicia con la recepción del reporte que genera el área de Sistemas de la Secretaría de Educación del departamento de Boyacá, el cual contiene los resultados de la evaluación realizada a los docentes y directivos docentes del año 2025, sobre los cuales se hace un análisis, comparación e interpretación de los resultados, con base en ellos diseñar las acciones que tengan un impacto general sobre todos los evaluados, el establecimiento educativo y la entidad territorial.

La evaluación busca caracterizar el desempeño de docentes y directivos docentes, identificar fortalezas y oportunidades de mejoramiento, y propiciar acciones para el desarrollo personal y profesional, se caracteriza por ser un proceso **continuo, sistemático y basado en la evidencia**.

La evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes está orientada desde un enfoque de **competencias** acorde con las tendencias actuales.

“Una **competencia** se puede definir como una característica intrínseca de un individuo (por lo tanto, no es directamente observable) que se manifiesta en su desempeño particular en contextos determinados. En otras palabras, una persona demuestra que es competente a través de su desempeño, cuando es capaz de resolver con éxito diferentes situaciones de forma flexible y creativa. Desde este punto de vista, es posible afirmar que el **desempeño laboral** de una persona (nivel de logro y resultados alcanzados en determinado tipo de actividades) es una función de sus competencias.” Tomado Guía No. 31 Evaluación **Anual de Desempeño Laboral** Docentes y Directivos Docentes del Estatuto de Profesionalización Docente Decreto Ley 1278 de 2002

Para fines de evaluación, estas competencias se clasifican como **funcionales** y **comportamentales**.

3.3. DIAGNOSTICO EVALUACION ANUAL DE DESEMPEÑO LABORAL AÑO 2025 DE DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES DE LOS MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL DEPARTAMENTO DE BOYACÁ.

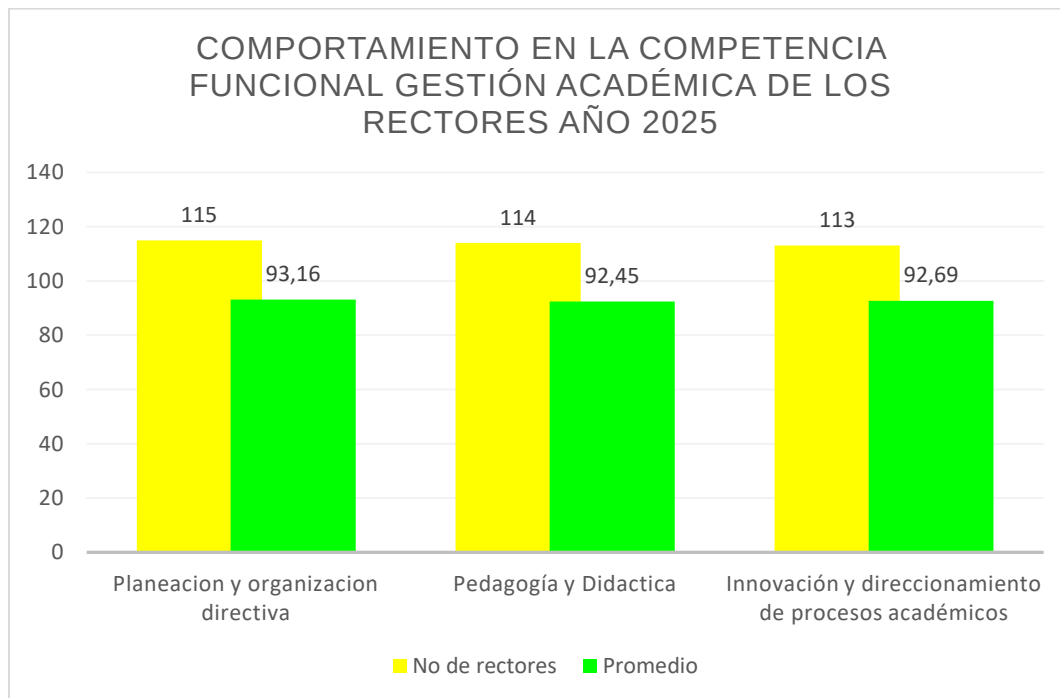


Tabla 3: Comportamiento en la competencia funcional gestión académica de los rectores año 2025

Al analizar el comportamiento en la competencia funcional de gestión académica de los rectores en el año 2025, encontramos que el número rectores es de 115 en planeación y organización directiva, con promedio de 93,16; 114 rectores en pedagogía y didáctica, con promedio de 92,45 puntos y en la innovación y direccionamiento académico el número de rectores es de 113, con promedio de 92,62 puntos.

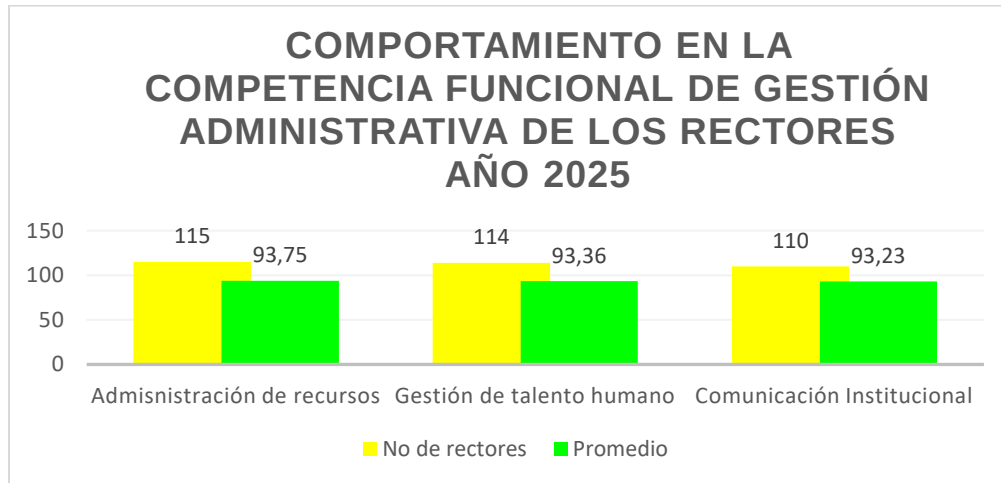


Tabla 4: Comportamiento en la competencia funcional gestión administrativa de los rectores año 2025

Al analizar la gráfica la de comportamiento en la competencia funcional de gestión administrativa de los rectores año 2025, encontramos que en administración de recursos el número de rectores es de 115 y el promedio es de 93,75 puntos; En gestión del talento humano el número de rectores es de 114 y el promedio es de 93,36 puntos; Comunicación institucional el número de rectores es de 110 y el promedio es de 93,23.

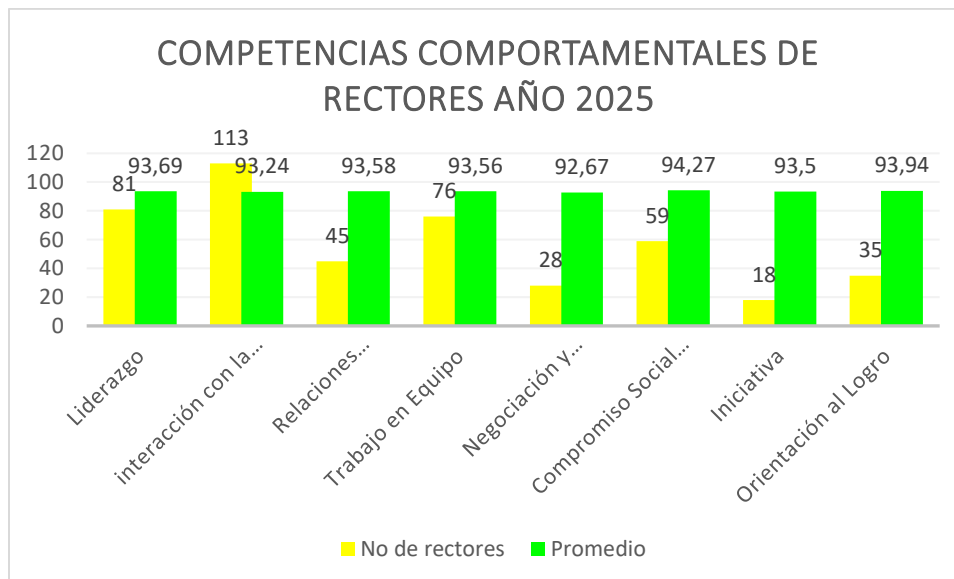


Tabla 5: Competencias comportamentales de rectores año 2025

Al analizar las competencias comportamentales de los rectores en el año 2025, encontramos que el liderazgo tiene un número de 81 rectores y un promedio de 93,61. Interacción con la comunidad, tiene un número de 113 rectores y un promedio de 93,24 puntos. Las relaciones institucionales tienen un número de 45 rectores y un promedio de 93,58. El trabajo en equipo tiene un número de rectores de 76 y un promedio de 93,56. La negociación y mediación tiene un número de 28 rectores y un promedio de 92,67. El compromiso social e institucional tiene un número de 59 rectores y un promedio de 94,27. La iniciativa tiene un número de 18 rectores y un promedio de 93,50 y La orientación al logro tiene un número de rectores de 35 y un promedio de 93,94.

COMPETENCIAS FUNCIONALES COORDINADORES DE ACUERDO A LA GESTIÓN DIRECTIVA AÑO 2025.

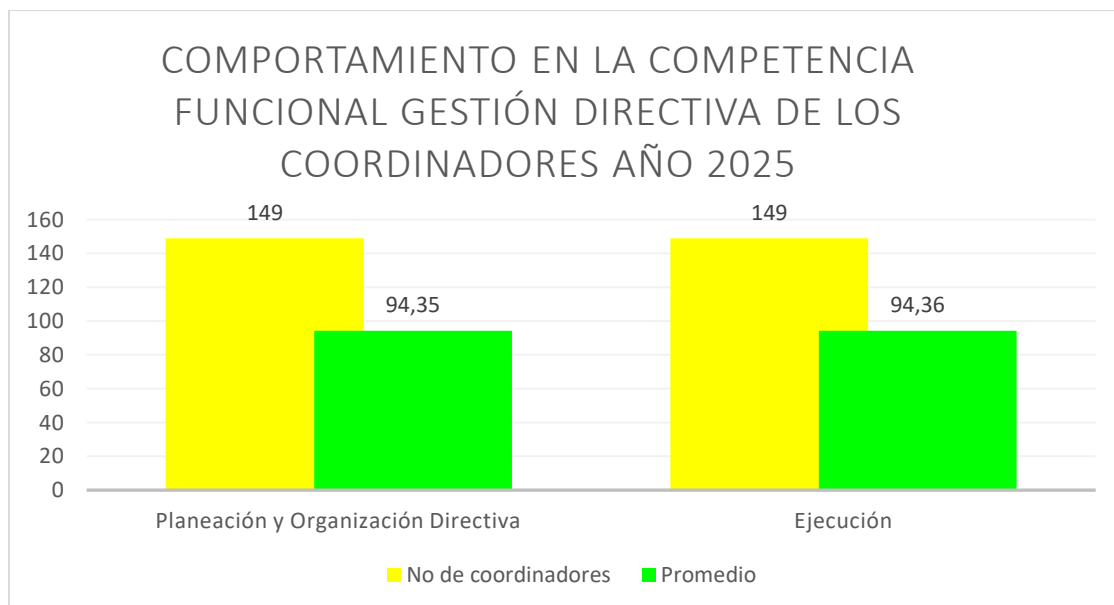


Tabla 6: Comportamiento en la competencia funcional gestión directiva de los coordinadores año 2025

Al analizar la gráfica del comportamiento de los coordinadores en la competencia funcional de la gestión directiva en el año 2025, encontramos lo siguiente: el número de coordinadores es de 149 coordinadores, el promedio en planeación y organización directiva es de 94,35 y en ejecución 149 coordinadores y el promedio de 94,36 puntos.

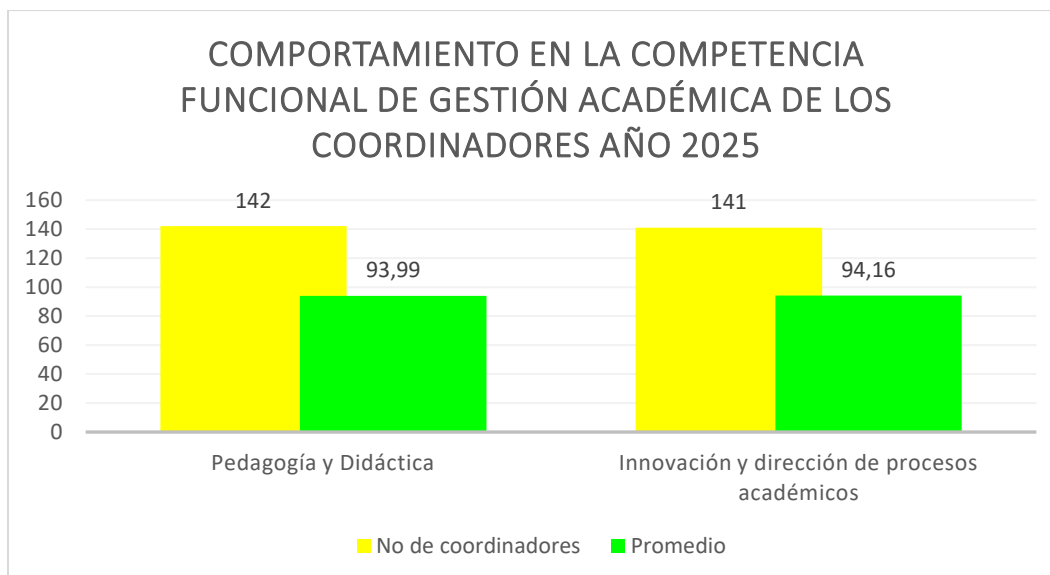


Tabla 7: Comportamiento en la competencia funcional de gestión académica de los coordinadores año 2025

Al analizar el comportamiento de los coordinadores en la competencia funcional de gestión académica año 2025, encontramos en pedagogía y didáctica, el número de coordinadores es 142 y el promedio es de 93,99 y en innovación y dirección de procesos académicos el número de coordinadores es 141 y el promedio es 94,16.

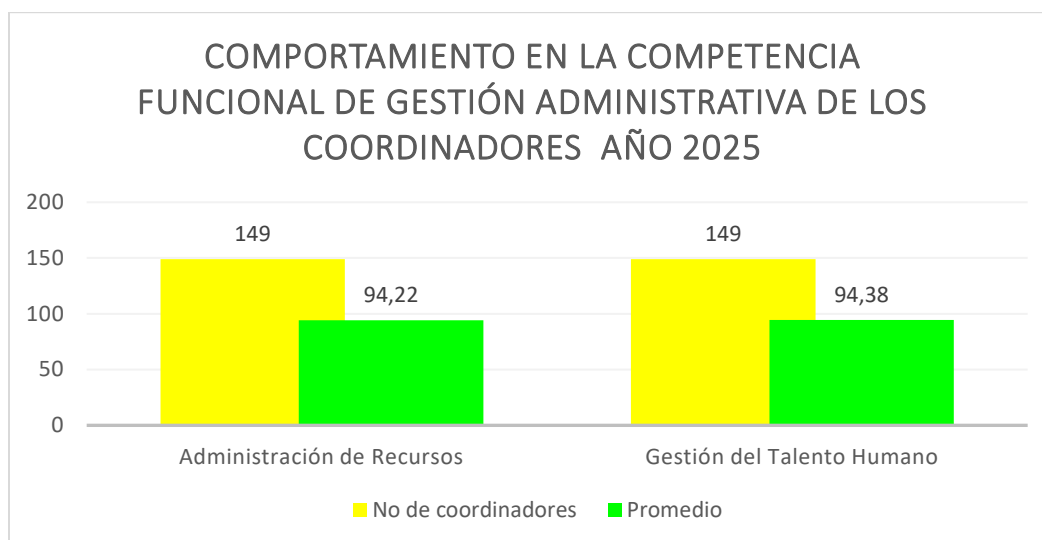


Tabla 8: Comportamiento en la competencia funcional gestión académica de los rectores año 2025

Al analizar el comportamiento de los coordinadores en la competencia funcional de gestión administrativa año 2025, encontramos en administración de recursos el número de coordinadores es de 149 y en promedio es de 94,22 y en gestión del talento humano el número de los coordinadores es 149 y el promedio es de 94,38.

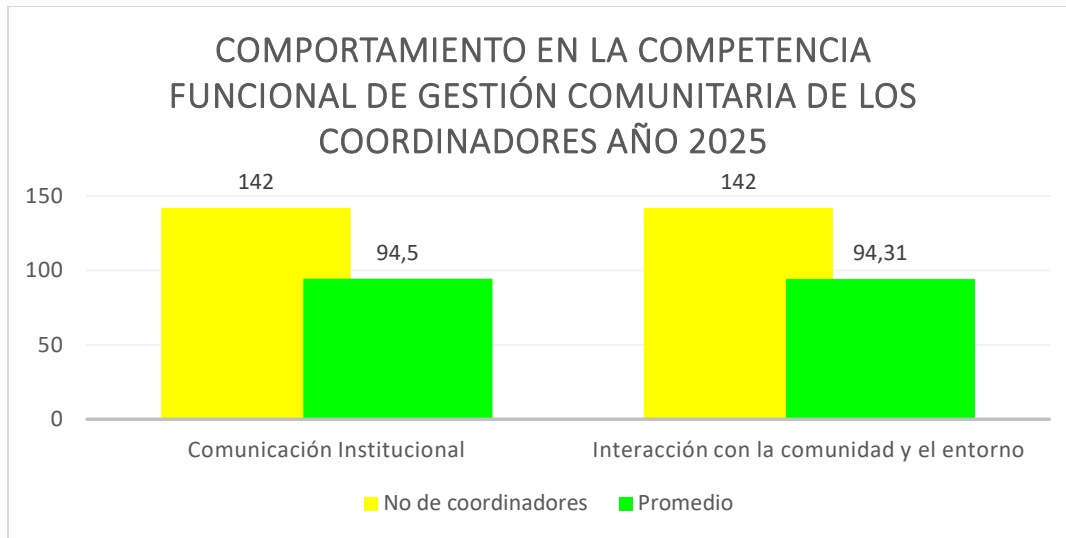


Tabla 9: Comportamiento en la competencia funcional de gestión comunitaria de los coordinadores año 2025

Al analizar la gráfica de comportamiento de los coordinadores en la competencia funcional de gestión comunitaria año 2025, encontramos lo siguiente: en comunicación institucional, el número de coordinadores es de 142 y el promedio es de 94,50 y en interacción con la comunidad y el entorno el número de coordinadores de 142 y el promedio de 94,31

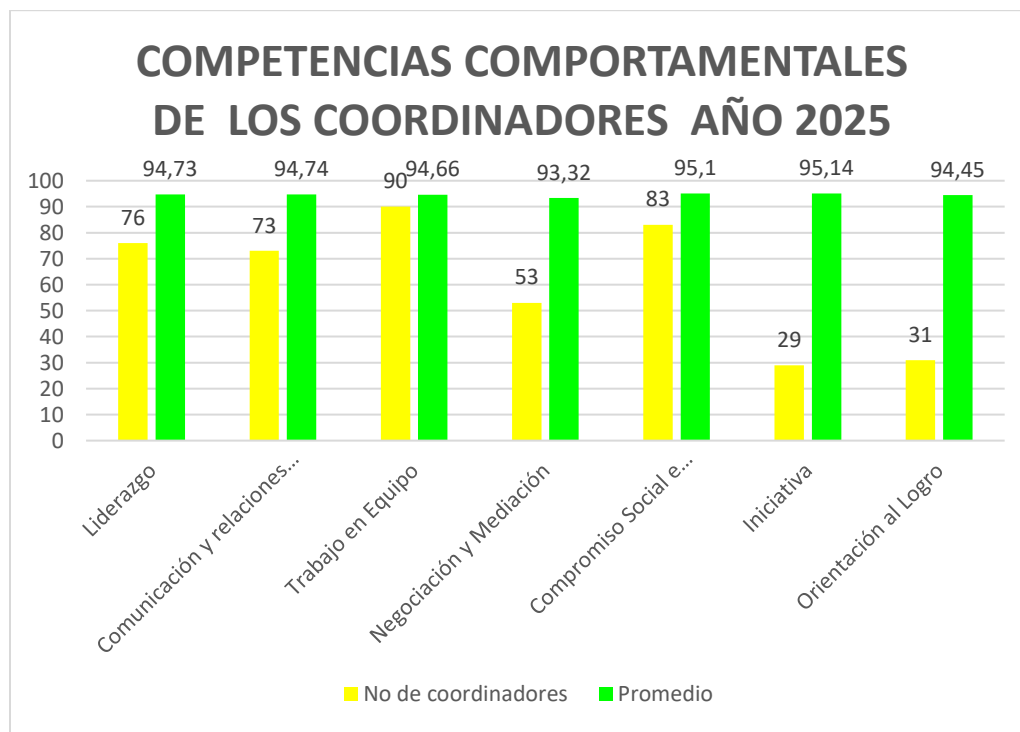


Tabla 10: Competencias comportamentales de los coordinadores año 2025

Al analizar la gráfica de competencias comportamentales de los coordinadores en el año 2025, encontramos que en liderazgo tiene un número de coordinadores de 76 y un promedio de 94,73; la comunicación tiene un número de coordinadores de 73 y un promedio de 94,74; el trabajo en equipo tiene un número de coordinadores de 90 y un promedio de 94,66; la negociación y

mediación tiene un número de coordinadores de 53 y un promedio de 93,32; El compromiso social e institucional tiene un número de coordinadores de 83 y el promedio es de 95,1. La iniciativa tiene un número de coordinadores es de 29 y el promedio es de 95,14. La orientación al logro tiene un número de coordinadores de 31 y el promedio es de 94,35.

COMPETENCIAS FUNCIONALES DOCENTES AÑO 2025

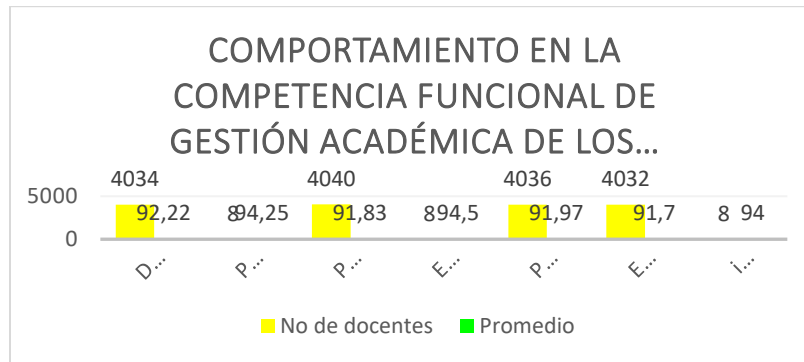


Tabla 11: Comportamiento en la competencia funcional de gestión académica de los...

Al analizar gráfica del comportamiento en la competencia funcional de gestión académica de los docentes año 2025, encontramos que en dominio del curricular el número de docentes es de 4034 y el promedio es de 92,22, En planeación y organización directiva el número de docentes de 8 y el promedio es de 94,25. En planeación y organización en número de docentes es de 4040 y el promedio es de 91,83. En ejecución el número de docentes es de 8 y el promedio es de 94,50. En pedagogía y didáctica el número de docentes es de 4036 y el promedio es de 91,97. En evaluación del aprendizaje el número de docentes es de 4032 y el promedio es 91,70. En innovación y direccionamiento de procesos el número de docentes es de 8 y el promedio es de 94.

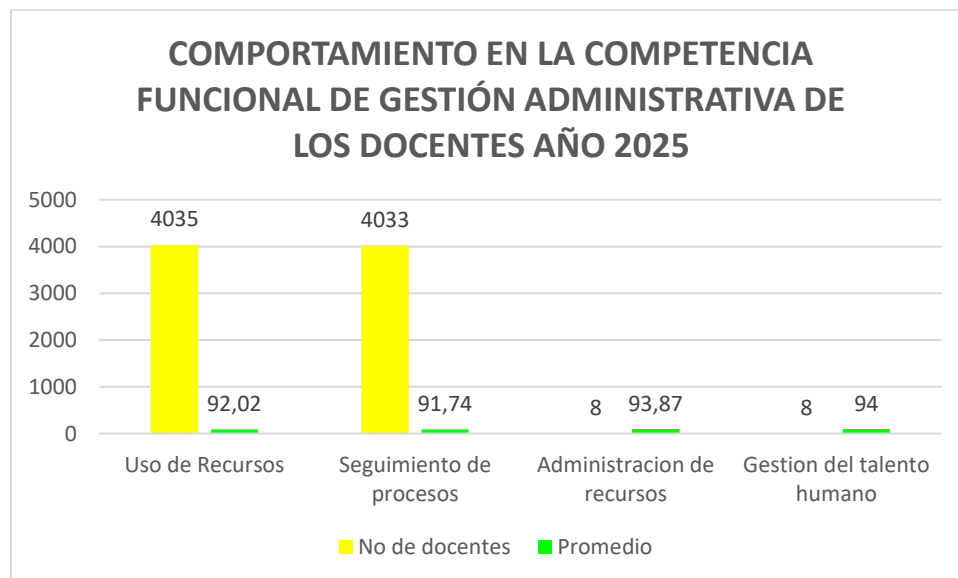


Tabla 12: Comportamiento en la competencia funcional de gestión administrativa de los docentes año 2025

Al analizar la gráfica del comportamiento de los docentes en la competencia funcional de gestión administrativa año 2025, encontramos que en uso de recurso el número de los docentes es de

es de 4035 y el promedio es de 92,02. En el seguimiento de procesos el número de docentes es de 4033 y el promedio del es de 91,74. En la administración de recursos el número de docentes es de 8 y el promedio es de 93,87. En la Gestión del talento humano, el número de docentes es de 8 y el promedio es de 94.

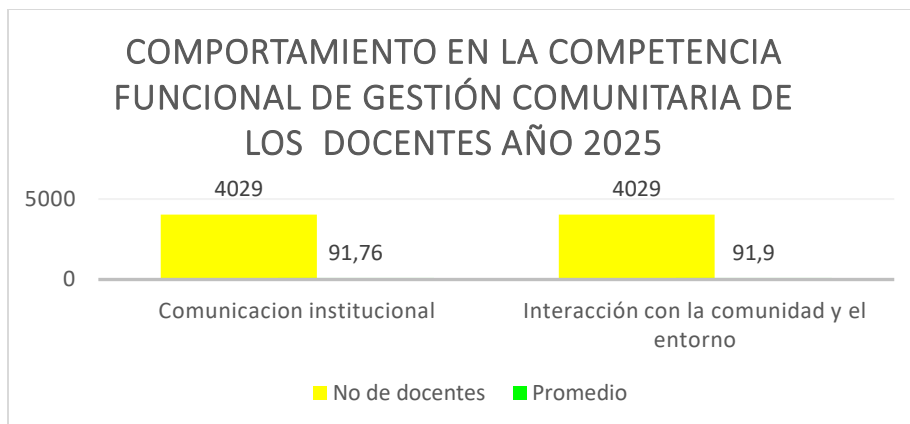


Tabla 13: Comportamiento en la competencia funcional de gestión comunitaria de los docentes año 2025

Al analizar la gráfica de comportamiento de los docentes en la competencia funcional de gestión comunitaria año 2025, encontramos que en la competencia comunicación institucional el número de docentes es de 4029 y el promedio es de 91,76. La competencia de interacción con la comunidad y el entorno tiene un número de docentes de 4029 y el promedio es de 93,78.

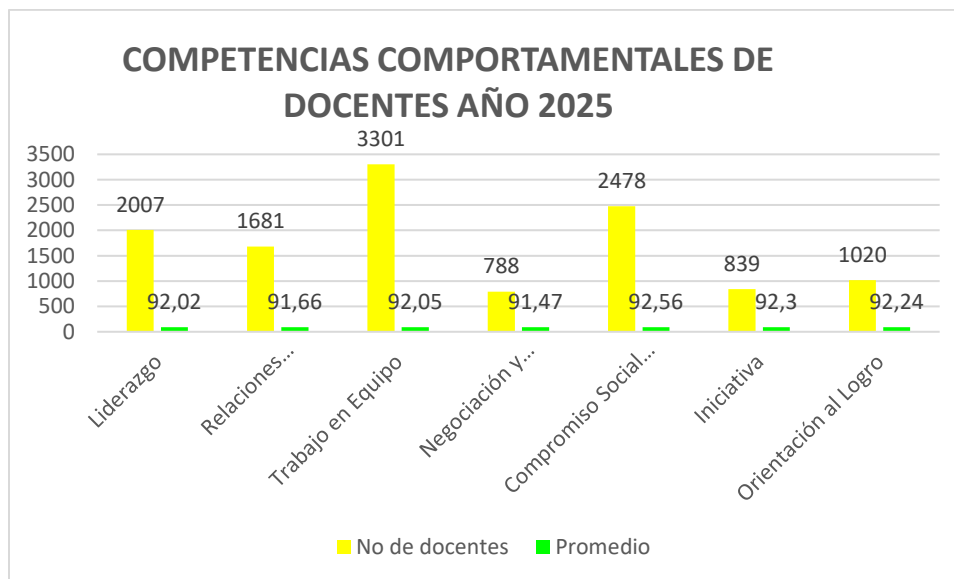


Tabla 14: Competencias comportamentales de docentes año 2025

Al analizar la gráfica de competencias comportamentales de los docentes año 2025, encontramos que el liderazgo tiene un número de docentes de 2007 y un promedio de 92,02. Las relaciones interpersonales tienen un número de docentes de 1681, con promedio de 91,66. El trabajo en equipo tiene un número de docentes de 3301 y un promedio de 92,05. La negociación y mediación tiene un número de docentes de 788 y un promedio 91,47. El compromiso social e institucional

tiene un número de docentes de 2478 y un promedio de 92,56. La iniciativa tiene un número de docentes de 839 y un promedio de 92,30. La orientación al logro tiene un número de docentes de 1020 y un promedio de 92,24.

COMPETENCIAS FUNCIONALES DOCENTES ORIENTADORES DE ACUERDO A LA GESTIÓN ACADÉMICA AÑO 2025.

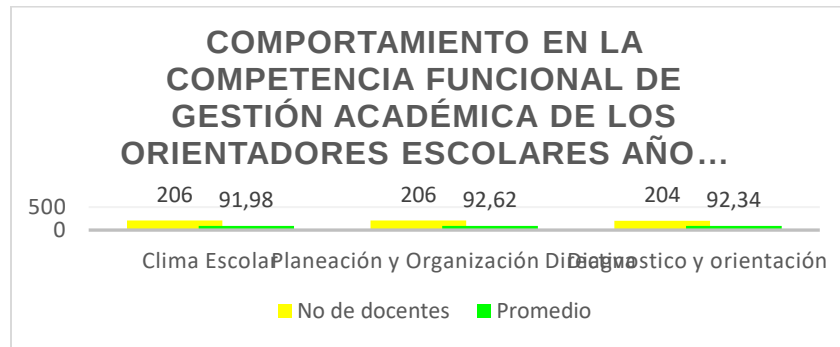


Tabla 15: Comportamiento en la competencia funcional de gestión académica de los orientadores escolares año...

Al analizar la gráfica del comportamiento de los docentes orientadores escolares en la competencia funcional de gestión académica año 2025, encontramos lo siguiente: el clima escolar tiene un número de docentes orientadores de 206 y un promedio de 91,98. En planeación y organización directiva el número de docentes orientadores es de 206 y el promedio es de 92,62. En diagnóstico y orientación el número de docentes orientadores es de 204 y el promedio es de 92,34.

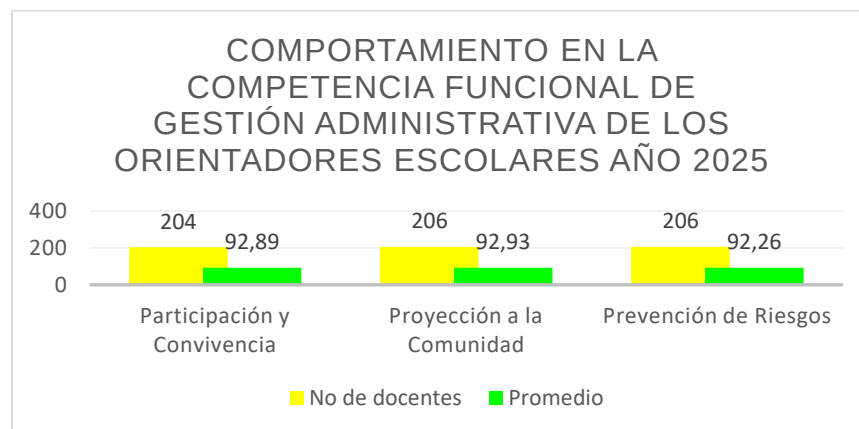


Tabla 16: Comportamiento en la competencia funcional de gestión administrativa de los orientadores año 2025.

Al analizar la gráfica del comportamiento de los docentes orientadores en la competencia funcional de gestión administrativa año 2025, encontramos lo siguiente: el número de orientadores en participación y convivencia es de 204 y el promedio es de 92,89. El número de docentes orientadores en proyección a la comunidad es de 206 y el promedio es de 92,93. El número de docentes orientadores en prevención de riesgos es de 206 y el promedio es de 92,26.

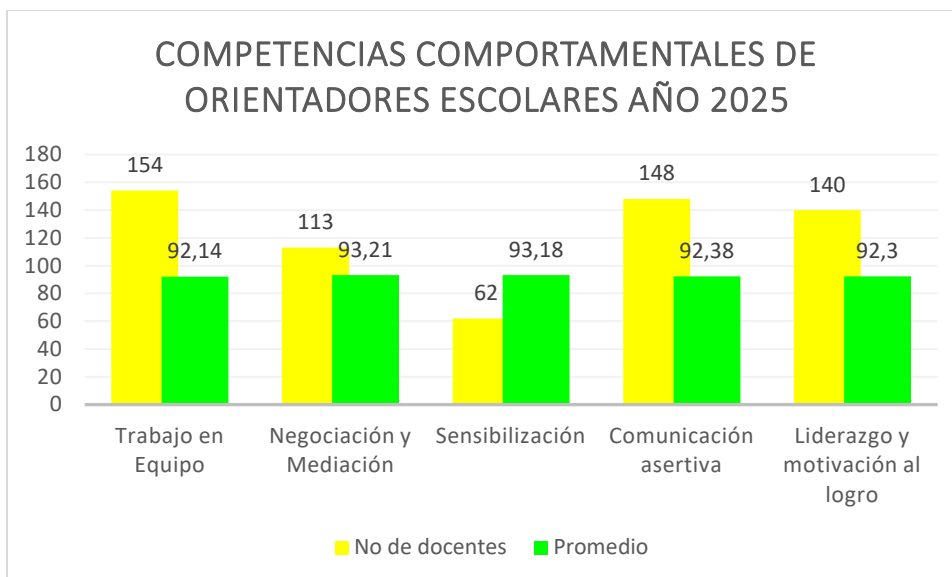


Tabla 17: Competencias comportamentales de orientadores escolares año 2025

Al analizar la gráfica de competencias comportamentales de los orientadores año 2025, encontramos lo siguiente: el trabajo en equipo tiene un número de docentes orientadores de 154 y un promedio de 92,14. La negociación y mediación tiene un número de orientadores de 113 y el promedio es de 93,21. En sensibilización el número de orientadores es de 62 y el promedio es de 93,18. En comunicación asertiva el número de orientadores es de 148 y el promedio es de 92,38. El liderazgo y motivación al logro tiene un número de orientadores de 140 y un promedio de 92,30.

COMPETENCIAS FUNCIONALES TUTORES DE ACUERDO A LA GESTIÓN ACADÉMICA AÑO 2025

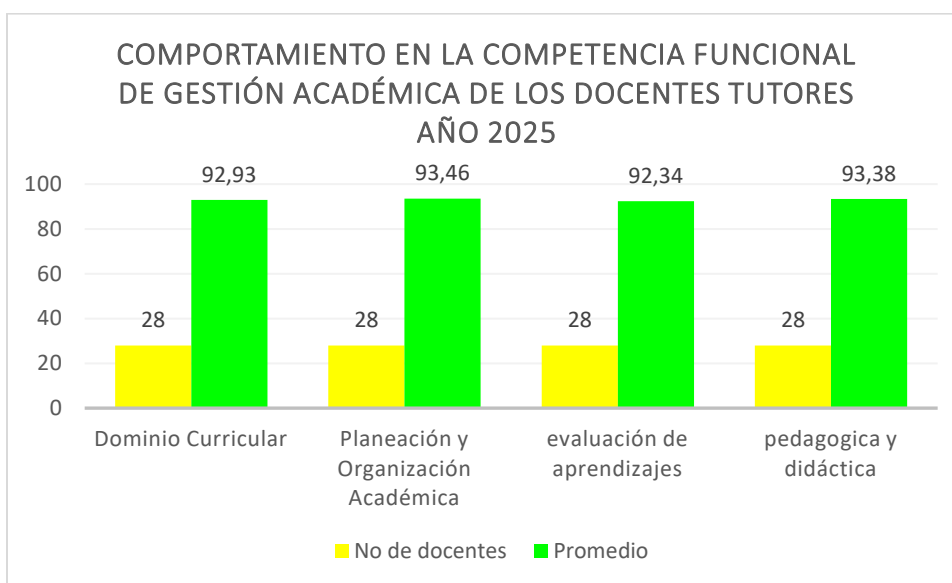


Tabla 18: Comportamiento en la competencia funcional de gestión académica de los docentes tutores año 2025

Al analizar la gráfica del comportamiento de los docentes tutores en la competencia funcional de gestión académica en el año 2024, encontramos lo siguiente: el número de docentes tutores en

dominio curricular obtuvo 28, con promedio de 92,93. En planeación y organización académica tenemos un número de docentes tutores de 28, con promedio 93,45. En evaluación de aprendizajes, el número de tutores es de 28, con promedio de 92,34. En pedagogía y didáctica, el número de tutores es de 28 y el promedio de 93,38.

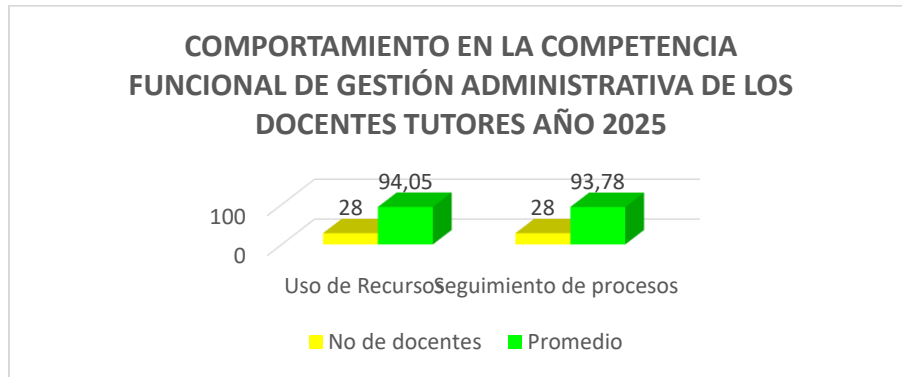


Tabla 19: Comportamiento en la competencia funcional de gestión administrativa de los docentes tutores año 2025

Al analizar la gráfica del comportamiento funcional de gestión administrativa de los docentes tutores año 2025, encontramos lo siguiente: en comunicación institucional, el número de tutores es de 28 y el promedio de 94,05. En seguimiento de procesos el número de docentes tutores es de 28 y el promedio de 93,78.

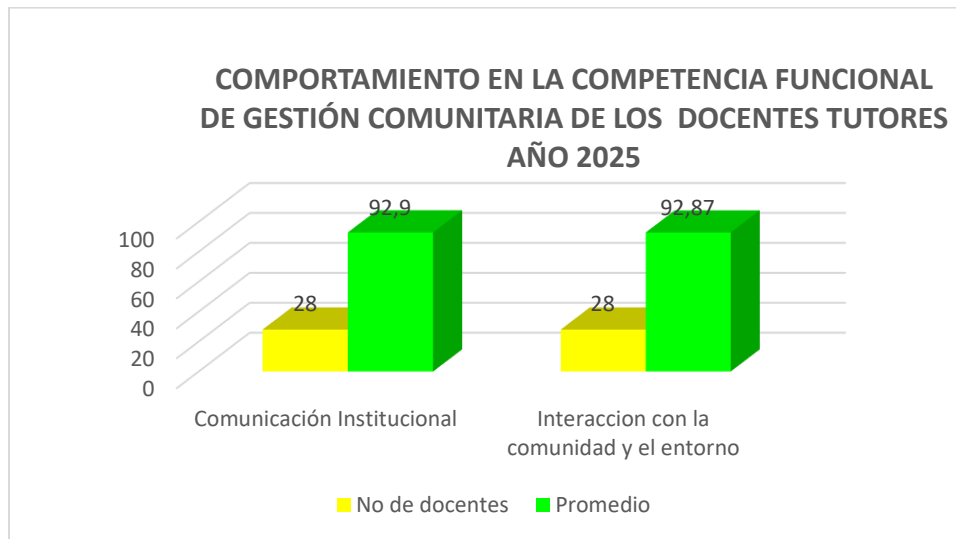


Tabla 20: Comportamiento en la competencia funcional de gestión comunitaria de los docentes tutores año 2025

Al analizar las gráficas de comportamiento de los docentes tutores en la competencia funcional de gestión comunitaria año 2025, encontramos lo siguiente: el número de docentes tutores en comunicación institucional, es de 28, con promedio de 92,9 y en la interacción con la comunidad y el entorno, el número de tutores es de 28 y el promedio de 92,87.

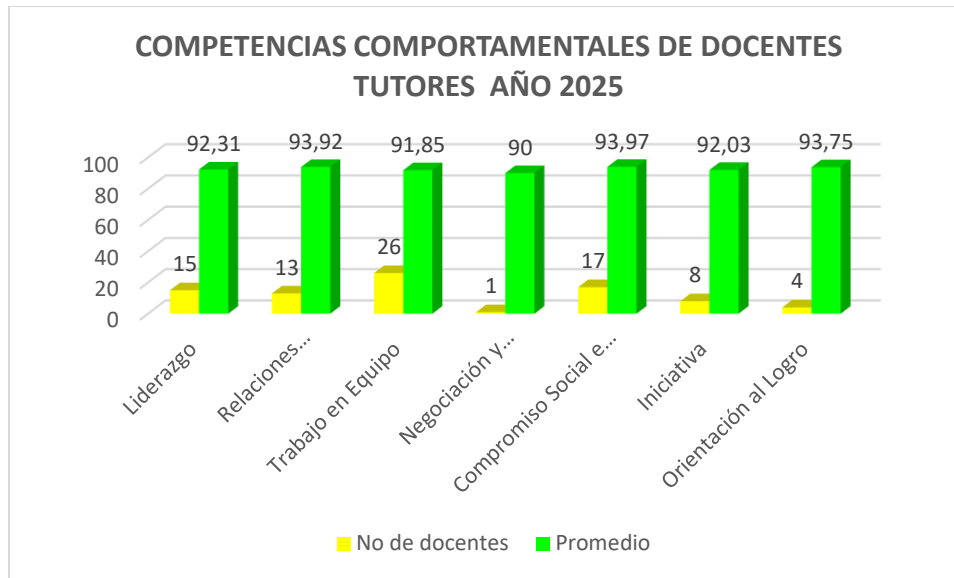


Tabla 21: Competencias comportamentales docentes tutores año 2025

Al analizar la gráfica de competencias comportamentales de los docentes tutores en el año 2025, encontramos lo siguiente: el liderazgo tiene un número de docentes tutores de 15 y un promedio de 92,31. Las relaciones interinstitucionales tienen un número de docentes tutores de 13 y un promedio de 93,92. El trabajo en equipo tiene un número de docentes tutores de 26 y un promedio de 91,85. La negociación tiene un número de docentes tutores de 1 y un promedio de 90. El compromiso social e institucional tiene un número de docentes tutores de 17 y un promedio de 93,97. La iniciativa tiene un número de docentes tutores de 8 y un promedio de 92,03. La orientación al logro tiene un número de docentes tutores de 4 y un promedio de 93,75.

4. MATRÍCULA SIMAT

Población Estudiantil

SIMAT Matricula Oficial regular sin adultos

CLASIFICACION POBLACIONAL

EDAD	GRUPO	TOTAL
	0 - 14 años	91.320
	15 - 19 años	21.109
	20 - 59 años	176
	Mayor 60 años	
	Total Etaria	112.605
Genero	Masculino	57.197
	Femenino	55.408
	Total por Genero	112.605
Grupos étnicos	Indígenas	863
	Afrocolombianos	304

Raizales	0
ROM	0
Víctimas	4.968
Personas con discapacidad	2.557
Mestiza	0
Total, Grupos Étnicos y población vulnerable.	8.692

Tabla 22: Matricula SIMAT

5. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN.

DIFICULTADES IDENTIFICADAS EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Y/O EN EL AULA	NECESIDADES DE FORMACIÓN
Deficiencias en el manejo de situaciones administrativas y pedagógicas	Gestión educativa y liderazgo, competencias laborales para directivos docentes y docentes en lineamientos y estrategias desde la gestión humana. Comunicación asertiva
Escasos espacios de formación que permitan dinamizar el proceso pedagógico en el aula de clase.	Proyecto Educativo- Modelo Pedagógico, Planeación Curricular. Referentes de Calidad y Referentes de Actualización Curricular. Aprendizaje basado en proyectos - preguntas. Adecuación del Currículo al entorno escolar. Metodologías para la innovación pedagógica, didáctica, curricular y el desarrollo de potencialidades e intereses en función de la realidad regional y local, que facilite el aprendizaje en áreas fundamentales y la formulación de currículos pertinentes en la educación media y técnica, es decir mejorar la práctica pedagógica y didáctica en el proceso enseñanza aprendizaje
Escasa formación en educación física, recreación y deportes para docentes de Preescolar y Básica Primaria	Formación en Competencias y habilidades para el desarrollo integral del estudiante, articulando lo teórico

	con la práctica, logrando entornos de aprendizaje más dinámicos e interactivos que fomenten la creatividad, la lúdica, la interacción y el cuidado del medio ambiente
Ausencia conceptual y pedagógica del sentido de la educación inicial.	Formación en coherencia y pertinencia para la educación inicial dentro de la práctica pedagógica. Lineamientos curriculares en Primera Infancia, según decreto 1411 del 2022.
Artes escénicas, plásticas, danza y música	Teatro, Artes,
Inadecuado y escaso uso de las TIC.	Uso de las TIC, manejo de herramientas TIC. Manejo de plataformas tecnológicas, Producción Audiovisual. Educación STEM. Habilidades digitales.
	Educación Inclusiva. DUA y PIAR
Prácticas de evaluación inadecuada	Sistema Institucional de Evaluación de Estudiantes SIEE. Evaluación Formativa. Uso significativo de los resultados de pruebas SABER
Problemas de convivencia, incumplimiento normas, ambientes escolares y familiares deteriorados. Falta de apoyo de los padres en la educación de sus hijos.	Convivencia escolar, resiliencia, normatividad, estilos de vida saludables, ajuste a Manuales de convivencia escolar
Deficiencia en habilidades escritoras, lectoras y orales.	Formación en el fortalecimiento de competencias comunicativas y lingüísticas a través de diferentes estrategias en lectura, escritura y oralidad
Poca conciencia al asumir el rol de ciudadanos en un entorno de comunidad	Formación Ciudadana, Paz y democracia, derechos humanos enseñanza de la Historia y la cívica, ética y valores, valores culturales ancestrales, afrocolombianidad.
Falta de procesos de investigación en el aula	La Investigación y sus beneficios, Tipos de Investigación, Efectos de la investigación en el aula, Investigación en el aula para el desarrollo de una actitud investigativa, Experiencias Significativas, Innovación y productividad, elaboración proyectos productivos educativos innovadores
Deficiencias en el manejo de una segunda lengua	Bilingüismo
Inadecuado manejo de los recursos del medio ambiente	Estrategias educativas significativas para un aprendizaje ambiental significativo. Manejo de los recursos. Educación ambiental para la acción climática. Reciclaje. Uso de materiales reutilizables
Deficiencias en la implementación de modelos activos de aprendizaje	Escuela activa – escuela nueva enfoque curriculares y pedagógicos que aporten a la construcción del proyecto de vida
Dificultad en la resolución de Problemas matemáticos, del pensamiento lógico	Conocimiento didáctico del contenido de las áreas del conocimiento
Deficiencias en la definición de un proyecto de vida acorde a las necesidades personales	Formación y capacitación a docentes en estrategias sobre Orientación socio ocupacional – OSO y

	fortalecimiento de las especialidades en media técnica y procesos de articulación
Dificultad en la realización de procesos educativos innovadores, especialmente en la media técnica.	Transferencia de conocimiento tecnológico que implique el crecimiento social y cultural con la aplicación de una nueva Agricultura, energías alternativas, turismo, nuevas tecnologías, elaboración de software,
Deficiencias en la implementación de los Proyectos transversales	Educación sexual, educación vial, educación económica y financiera, estilos de vida saludable
Formación del Ser	Competencias socioemocionales y capacidades humanas: Socio emocionalidad, valores, ciudadanía pacífica y democrática, comunicación asertiva, antirracismo, identidad, diversidad, memoria histórica, paz, educa, derechos sexuales y reproductivos, derechos humanos, resolución de conflictos.
Gestión Administrativa	Asesoramiento jurídico en temas como elaboración de derechos de petición, Tutelas, y respuesta de los mismos cuando llegan a las Instituciones. Responsabilidad contractual. Asesoramiento contable y financiero para manejo de Fondos de servicios educativos

Tabla 23: Identificación de Necesidades de Formación

En conclusión, respecto de lo anterior se priorizan las siguientes:

DIFICULTADES IDENTIFICADAS EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Y/O EN EL AULA	NECESIDADES DE FORMACION
Manejo de Infancia y Adolescencia	se evidencian necesidades de formación en manejo de infancia y adolescencia, orientadas al fortalecimiento de estrategias pedagógicas y socioemocionales para comprender las etapas del desarrollo, promover la convivencia escolar, prevenir conductas de riesgo y brindar un adecuado acompañamiento a niños, niñas y adolescentes en Boyacá.
Convivencia escolar y Competencias Socioemocionales	Enfocadas en el fortalecimiento de estrategias para la resolución pacífica de conflictos, la comunicación asertiva, el respeto por la diversidad, la prevención del bullying y la promoción de ambientes escolares sanos y participativos en Boyacá. En la institución educativa se identifican necesidades de formación en competencias socioemocionales, especialmente en el fortalecimiento de habilidades como el manejo de emociones, la empatía, resiliencia, prevención del acoso, la comunicación asertiva, la resolución de conflictos y la convivencia escolar, con el fin de mejorar el ambiente en el aula y el desarrollo integral de los estudiantes en Boyacá.
Convivencia Laboral	En la institución educativa se evidencian necesidades de formación en convivencia laboral, orientadas al fortalecimiento del trabajo en equipo, la comunicación asertiva, el manejo adecuado de conflictos, el respeto interpersonal y la creación de un ambiente laboral armónico que favorezca el bienestar y desempeño de la comunidad educativa en Boyacá.
Inteligencia artificial aplicada en la educación	En la institución educativa se identifican necesidades de formación en inteligencia artificial aplicada a la educación, enfocadas en el fortalecimiento de competencias digitales para el uso adecuado de herramientas tecnológicas, la innovación en los procesos de enseñanza-aprendizaje y la integración ética y pedagógica de la inteligencia artificial en el aula en Boyacá.
Derechos humanos y paz	En la institución educativa se identifican necesidades de formación en derechos humanos y paz, orientadas al fortalecimiento del respeto por la dignidad humana, la promoción de la convivencia pacífica, la prevención de la violencia escolar y la construcción de una cultura de paz basada en el diálogo, la inclusión y la resolución pacífica de conflictos en Boyacá.
Resolución de conflictos	En la institución educativa se identifica la necesidad de formación docente en resolución de conflictos, enfocada en el desarrollo de estrategias pedagógicas para la mediación escolar, el manejo adecuado de situaciones de tensión en el aula, la comunicación asertiva y la promoción de acuerdos que favorezcan la convivencia y el ambiente de aprendizaje en Boyacá.

Legislación Educativa	En la institución educativa se identifica la necesidad de formación docente en legislación educativa, orientada al conocimiento y aplicación de las normas vigentes que regulan el sistema educativo, los derechos y deberes de los estudiantes, docentes y directivos, así como el fortalecimiento de la gestión institucional conforme a la normativa en Boyacá.
Formación Integral y liderazgo pedagógico. Armonización y Articulación curricular. Centros de Interés	Elaboración y formulación del plan de formulación integral. Conformar equipos de docentes hacia proyectos transformadores integrando valores y visión institucional. Implementar los nuevos lineamientos curriculares, desarrollar actividades prácticas sobre la transversalidad y relación entre áreas del conocimiento.
Evaluación Formativa	Implementar estrategias de evaluación, retroalimentación y seguimiento de aprendizajes.
Educación Inclusiva	Estrategias para atender la diversidad en el aula adaptándola la enseñanza a diferentes ritmos y estilos de aprendizaje.

Tabla 23. 1: Identificación de Necesidades de Formación

6. UBICACIÓN

Boyacá es uno de los 32 Departamentos de Colombia. Limita al norte con Santander y Norte de Santander, al oriente con Casanare, al sur con Cundinamarca al Occidente con Caldas y Antioquia al noreste con Arauca y Venezuela; Con una extensión de 23.189 kilómetros cuadrados y una densidad poblacional de 55.39 habitantes/km².

Administrativamente está conformado por 123 municipios, agrupados en 13 provincias, Las provincias están conformadas de manera integral por municipios que se interrelacionan social, cultural, ambiental, política y económicamente de distintas maneras.

La secretaria de Educación tiene a su cargo en prestación de servicio educativo en sus 120 municipios 255 instituciones educativas no certificadas con sus respectivas sedes.

Todas las instituciones educativas son beneficiadas con las diferentes ofertas educativas que menciona la secretaria de educación en todas sus redes de comunicación incluyendo en la página de la secretaria.

6.1 UBICACIÓN GEOGRAFICA

GOBERNACIÓN DE BOYACÁ

Calle 20 N° 9-90 Casa de la Torre, Tunja - Boyacá
PBX: (57 608) 7420150 - (57 608) 7420222
contactenos@boyaca.gov.co | www.boyaca.gov.co

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

Carrera 10 N° 18- 68, Tunja – Boyacá
PBX: (57 608) 7420200 Ext. 3101 - 3102



Fuente: Instituto Geográfico Agustín Codazzi - IGAC - Diccionario Geográfico Gobernación del Departamento de Boyacá - Departamento Administrativo Nacional de Estadística: www.dane.gov.co – Proyecciones de población

N°	MUNICIPIO	INSTITUCIÓN EDUCATIVA
1	ALMEIDA	ENRIQUE SUAREZ
2	AQUITANIA	I.E. REGIÓN SUR
3	AQUITANIA	I.E SUSE
4	AQUITANIA	RAMÓN IGNACIO AVELLA
5	AQUITANIA	TOQUILLA
6	ARCABUCO	TÉCNICO ALEJANDRO DE HUMBOLT
7	BELÉN	TÉCNICO CARLOS ALBERTO OLANO
8	BELÉN	SUSANA GUILLEMIN
9	BERBEO	CAMPO ELÍAS CORTÉS
10	BETEITIVA	TÉCNICO AGROPECUARIO SANTA RITA DE CASIA
11	BETEITIVA	NUESTRA SEÑORA DE LA O

12	BOAVITA	PROMOCIÓN SOCIAL NUESTRA SEÑORA ROSARIO
13	BOAVITA	TÉCNICO INDUSTRIAL
14	BOAVITA	TÉCNICO AGRÍCOLA
15	BOYACÁ	INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE BOYACÁ
16	BOYACÁ	SAN ISIDRO
17	BRICEÑO	TÉCNICO MANUEL BRICEÑO
18	BUENAVISTA	JOSÉ MARÍA SILVA SALAZAR
19	BUENAVISTA	LA GRANJA
20	BUSBANZA	ECOLÓGICO DE BUSBANZA
21	CALDAS	AGRÍCOLA ANTONIO NARIÑO
22	CALDAS	FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
23	CAMPOHERMOSO	MARÍA AUXILIADORA
24	CAMPOHERMOSO	NACIONALIZADO TÉCNICO AGROPECUARIO
25	CERINZA	INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CERINZA
26	CHINAVITA	JUAN DE JESÚS ACEVEDO
27	CHINAVITA	NUESTRA SEÑORA DE NAZARETH
28	CHIQUINQUIRÁ	ESCUELA NORMAL SUPERIOR
29	CHIQUINQUIRÁ	LICEO NACIONAL JOSÉ JOAQUÍN
30	CHIQUINQUIRÁ	LOS COMUNEROS
31	CHIQUINQUIRÁ	TÉCNICO COMERCIAL SAGRADO CORAZÓN
32	CHIQUINQUIRÁ	TÉCNICO PÍO ALBERTO FERRO PEÑA
33	CHIQUINQUIRÁ	TÉCNICO INDUSTRIAL JULIO FLORES
34	CHIQUEZA	EL CERRO
35	CHIQUEZA	TÉCNICO SAN PEDRO IGUAQUE
36	CHISCAS	JAIME RUIZ CARRILLO
37	CHISCAS	LAS CAÑAS
38	CHISCAS	LAS MERCEDES
39	CHISCAS	TÉCNICO AGROPECUARIO
40	CHITA	EL MORAL
41	CHITA	JESÚS EMILIO JARAMILLO
42	CHITA	JOSÉ MARÍA POTIER
43	CHITA	NORMAL SUPERIOR
44	CHITARAQUE	SAN PEDRO CLAVER
45	CHIVATA	AGROPECUARIO
46	CHIVOR	TÉCNICO AGROPECUARIO LA ESMERALDA
47	CIÉNEGA	JOSÉ CAYETANO VÁSQUEZ
48	CIÉNEGA	SANTO DOMINGO SABIO

49	COMBITA	INTEGRADO
50	COMBITA	SAN FRANCISCO
51	COMBITA	SANTA BÁRBARA
52	COPER	JUANA CAPORAL
53	COPER	SAN MIGUEL
54	CORRALES	JUAN JOSÉ SAMANIEGO
55	COVARACHIA	SAN LUIS BELTRÁN
56	CUBARA	NACIONALIZADO PABLO VI
57	CUBARÁ	KERÁ SHIKARÁ
58	CUCAITA	SAN FELIPE
59	CUCAITA	PIJAOS
60	CUITIVA	SANTO DOMINGO SAVIO
61	EL COCUY	JOSÉ SANTOS GUTIÉRREZ
62	EL COCUY	EL CARDÓN
63	EL ESPINO	CASCAJAL
64	EL ESPINO	EL ESPINO
65	FIRAVITOBA	SAN ANTONIO
66	FIRAVITOBA	TÉCNICA DE FIRAVITOBA
67	FLORESTA	HÉCTOR JULIO RANGEL
68	GACHANTIVÁ	GUI TOQUE
69	GACHANTIVÁ	JUAN JOSÉ NEIRA
70	GAMEZA	JUAN JOSÉ REYES PATRIA
71	GAMEZA	SASA
72	GARAGOA	MARCO AURELIO BERNAL
73	GARAGOA	SAN LUIS
74	GUACAMAYAS	TÉCNICO SAN DIEGO DE ALCALÁ
75	GUATEQUE	ENRIQUE OLAYA HERRERA
76	GUATEQUE	VALLE DE TENZA
77	GUAYATA	LAS MERCEDES
78	GUAYATA	SOCHAQUIRÁ ABAJO
79	GUICÁN	NORMAL SUPERIOR
80	IZA	SERGIO CAMARGO
81	JENESANO	TÉCNICO COMERCIAL
82	JERICÓ	LÓPEZ QUEVEDO
83	LA CAPILLA	NUESTRA SEÑORA DE LA CANDELARIA
84	LA UVITA	TÉCNICO AGROINDUSTRIAL
85	LA UVITA	NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES

86	LA VICTORIA	ALFONSO LÓPEZ
87	LABRANZAGRANDE	VALENTÍN GARCÍA
88	MACANAL	TÉCNICO AGRÍCOLA
89	MARIPÍ	JORGE ELIÉCER GAITÁN
90	MARIPÍ	LA CABAÑA
91	MARIPÍ	ZULIA
92	MIRAFLORES	MIRAFLORES
93	MIRAFLORES	SERGIO CAMARGO
94	MONGUA	LISANDRO CELY
95	MONGUA	TUNJUELO
96	MONGUÍ	TÉCNICO JOSÉ ACEVEDO Y GÓMEZ
97	MONGUÍ	TÉCNICA DE MONGUI
98	MONIQUIRÁ	ANTONIO NARIÑO
99	MONIQUIRÁ	HERNANDO GÉLVEZ
100	MONIQUIRÁ	JORDÁN
101	MONIQUIRÁ	LA LAJA
102	MONIQUIRÁ	MARCO FIDEL SUÁREZ
103	MONIQUIRÁ	SAN ALBERTO MAGNO
104	MONIQUIRÁ	SERAFÍN LUENGAS
105	MOTAVITA	TÉCNICO AGROPECUARIO SOTE DE PANELAS
106	MOTAVITA	TÉCNICO SANTA CRUZ DE MOTAVITA
107	MUZO	CONCHA MEDINA DE SILVA
108	MUZO	SAN MARCOS
109	MUZO	NUESTRA SEÑORA DE LA NAVAL
110	NOBSA	TÉCNICO DE NAZARETH
111	NOBSA	TÉCNICO NACIONAL
112	NUEVO COLÓN	LLANO GRANDE
113	NUEVO COLÓN	NUESTRA SEÑORA DE LA ANTIGUA
114	OICATA	NICOLÁS CUERVO ROJAS
115	OTANCHE	SAMUEL IGNACIO SANTAMARÍA
116	OTANCHE	SAN IGNACIO DE LOYOLA
117	OTANCHE	SAN JOSÉ DE NAZARETH
118	PACHAVITA	HONORIO ÁNGEL Y OLARTE
119	PÁEZ	EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA TÉCNICA JOSÉ PÁEZ
120	PAIPA	ARMANDO SOLANO
121	PAIPA	EL ROSARIO
122	PAIPA	RAFAEL BAYONA NIÑO

123	PAIPA	TÉCNICO AGRÍCOLA
124	PAIPA	TÉCNICO AGROPECUARIO DE PALERMO
125	PAIPA	PANTANO DE VARGAS
126	PAIPA	TOMÁS VÁSQUEZ
127	PAJARITO	AGROPECUARIO
128	PANQUEBA	TÉCNICO DE PANQUEBA
129	PAUNA	CONCENTRACIÓN DE DESARROLLO RURAL
130	PAUNA	NACIONALIZADO
131	PAUNA	SANTA ROSA
132	PAYA	EL ROSARIO
133	PAYA	SIMONA AMAYA
134	PAZ DE RIO	TÉCNICO INDUSTRIAL Y MINERO
135	PESCA	BUTAGA
136	PESCA	EL HATO
137	PESCA	INDALECIO VÁSQUEZ
138	PISBA	RAMÓN BARRANTES
139	PUERTO BOYACÁ	ANTONIA SANTOS
140	PUERTO BOYACÁ	EL MARFIL
141	PUERTO BOYACÁ	EL PRADO
142	PUERTO BOYACÁ	GUANEGRO
143	PUERTO BOYACÁ	JOHN F KENNEDY
144	PUERTO BOYACÁ	JOSÉ ANTONIO GALÁN
145	PUERTO BOYACÁ	PUERTO PINZÓN
146	PUERTO BOYACÁ	SAN PEDRO CLAVER
147	PUERTO BOYACÁ	TÉCNICO JOSÉ JOAQUÍN ORTIZ
148	PUERTO BOYACÁ	TÉCNICO PUERTO SERVÍEZ
149	QUÍPAMA	DIVINO NIÑO CÓRMAL
150	QUÍPAMA	LA FLORESTA
151	QUÍPAMA	TÉCNICO NUESTRA SEÑORA DE LA PAZ
152	RAMIRÍQUÍ	AGROPECUARIO EL ESCOBAL
153	RAMIRÍQUÍ	NAGUATA
154	RAMIRÍQUÍ	TÉCNICO JOSÉ IGNACIO DE MÁRQUEZ
155	RAQUIRÁ	NUESTRA SEÑORA DE LA CANDELARIA
156	RAQUIRÁ	SAN ANTONIO
157	RONDÓN	RANCHOGRANDE
158	RONDÓN	SAN RAFAEL
159	SABOYÁ	GARAVITO

160	SABOYÁ	JOSÉ MARÍA CÓRDOBA
161	SABOYÁ	JUAN PABLO SEGUNDO
162	SABOYÁ	NORMAL SUPERIOR
163	SABOYÁ	SAN ISIDRO
164	SABOYÁ	SAN MARCOS
165	SÁCHICA	NUEVA GENERACIÓN
166	SÁMACA	TÉCNICO LA LIBERTAD
167	SÁMACA	TÉCNICO SALAMANCA
168	SÁMACA	TÉCNICA NACIONALIZADA
169	SAN EDUARDO	TÉCNICO ANTONIO NARIÑO
170	SAN JOSÉ DE PARE	HORIZONTES
171	SAN JOSÉ DE PARE	TÉCNICA LA AMISTAD BOLIVARIANA
172	SAN LUIS DE GACENO	SAN LUIS DE GACENO
173	SAN LUIS DE GACENO	NUEVA ESPERANZA
174	SAN LUIS DE GACENO	TELEPALMERITAS
175	SAN MATEO	EL CHAPETÓN
176	SAN MATEO	NORMAL SUPERIOR
177	SAN MATEO	PAZ Y LIBERTAD
178	SAN MIGUEL	BÁSICO DE HATO VIEJO
179	SAN MIGUEL	TÉCNICO AGROPECUARIO ALFONSO VANEGAS
180	SAN MIGUEL	TÉCNICO EL CHARCO
181	SAN PABLO DE BORBUR	SANTA BÁRBARA
182	SAN PABLO DE BORBUR	TÉCNICO PABLO VALETTE
183	SANTA MARÍA	JACINTO VEGA
184	SANTA ROSA	CASILDA ZAFRA
185	SANTA ROSA	TÉCNICO PORTACHUELO
186	SANTA ROSA	CARLOS ARTURO TORRES
187	SANTA SOFÍA	TÉCNICO AGROPECUARIO
188	SANTANA	ANTONIO RICAURTE
189	SATIVA NORTE	LUIS MANUEL PARRA CARO
190	SATIVA NORTE	TÉCNICO NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO
191	SATIVA SUR	TÉCNICO SEÑOR DE LOS MILAGROS
192	SIACHOQUE	IGNACIO GIL SANABRIA
193	SIACHOQUE	JURUVITA
194	SIACHOQUE	SANTO DOMINGO SAVIO
195	SOATA	NORMAL SUPERIOR
196	SOATA	JUAN JOSÉ RONDÓN

197	SOCHA	NORMAL SUPERIOR
198	SOCHA	PEDRO JOSÉ SARMIENTO
199	SOCHA	LOS LIBERTADORES
200	SOCHA	MATILDE ANARAY
201	SOCOTÁ	COMEZA HOYADA
202	SOCOTÁ	TÉCNICO FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
203	SOMONDOCO	NORMAL SUPERIOR VALLE DE TENZA
204	SOMONDOCO	JOSÉ BENIGNO PERILLA
205	SORA	INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE SORA
206	SORACÁ	SIMÓN BOLÍVAR
207	SOTAQUIRÁ	PABLO VI
208	SOTAQUIRÁ	ADOLFO MARÍA JIMÉNEZ
209	SUSACÓN	NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN
210	SUTAMARCHAN	HÉCTOR JULIO GÓMEZ
211	SUTAMARCHÁN	PEDREGAL ALTO
212	SUTATENZA	TÉCNICO SAN BARTOLOMÉ
213	SUTATENZA	LOS NARANJOS
214	TASCO	JUAN JOSÉ RONDÓN
215	TASCO	JORGE GUILLERMO MOJICA MÁRQUEZ
216	TENZA	JOSÉ GABRIEL CARVAJAL
217	TIBANA	ANDRÉS ROMERO
218	TIBANA	GUSTAVO ROMERO
219	TIBANA	SUPANECA
220	TIBASOSA	ROBERTO FRANCO ISAZA
221	TIBASOSA	TÉCNICO INDUSTRIAL
222	TIBASOSA	JORGE CLEMENTE PALACIOS
223	TINJACA	MARIANO OSPINA PÉREZ
224	TIPACOQUE	LUCAS CABALLERO
225	TOCA	CAMILO TORRES
226	TOCA	PLINIO MENDOZA NEIRA
227	TOCA	TÉCNICO AGRICO
228	TOGUÍ	HAYDÉE CAMACHO
229	TOPAGA	VADO CASTRO
230	TOPAGA	CARLOS JULIO UMAÑA
231	TOTA	JORGE ELIÉCER GAITÁN
232	TUNUGUÁ	LUIS GUILLERMO ROJAS
233	TURMEQUÉ	DIEGO DE TORRES

234	TURMEQUÉ	TÉCNICO INDUSTRIAL
235	TURMEQUÉ	TEGUANEQUE
236	TUTA	EL CRUCE
237	TUTA	TÉCNICO CHICAMOCHA
238	TUTA	RÍO DE PIEDRAS
239	TUTA	SAN NICOLÁS
240	TUTAZÁ	TÉCNICO LA LIBERTAD
241	TUTAZÁ	TÉCNICO PÍO MORANTES
242	ÚMBITA	DIVINO NIÑO
243	ÚMBITA	SAN ISIDRO
244	ÚMBITA	TÉCNICA AGROPECUARIA
245	ÚMBITA	TÉCNICO SAN IGNACIO
246	VENTAQUEMADA	FRANCISCO DE PAULA SANTANDER
247	VENTAQUEMADA	PANAMERICANO PUENTE DE BOYACÁ
248	VENTAQUEMADA	PUENTE DE PIEDRA
249	VENTAQUEMADA	SAN ANTONIO DE PADUA
250	VILLA DE LEYVA	LUIS CARLOS GALÁN
251	VILLA DE LEYVA	TÉCNICO INDUSTRIAL ANTONIO RICAURTE
252	VILLA DE LEYVA	TÉCNICO Y ACADÉMICO ANTONIO NARIÑO
253	VIRACACHÁ	TÉCNICA AGROPECUARIA
254	ZETAQUIRÁ	LIBARDO CUERVO PATARROYO
255	ZETAQUIRÁ	SAN JOSÉ DE LA FLORIDA

Tabla 24: Ubicación Geográfica

6.2 MUNICIPIOS BENEFICIADOS

Las instituciones educativas del departamento en su totalidad están beneficiadas dado que no hay ninguna restricción de obtener formación posgradual.

El departamento de Boyacá cuenta con sus siguientes provincias y municipios:

Provincia	Municipios
Centro	Chivata Soracá Sora Motavita Oicatá Cómbita

	Cucaita Siachoque Toca Samacá Sotaquirá Ventaquemada.
Norte	Soatá Covarachía Tipacoque Boavita San Mateo La Uvita Sativasur Sativanorte Susacon
Gutiérrez	El Cocuy Guacamayas Güicán El Espino Panqueba Chiscas
Distrito fronterizo	Cubará
Valderrama	Socha Socotá Chita Jericó Socha Paz de Rio Tasco Beteitiva



Ricaurte	Moniquirá Togüi San José de Pare Chitaraque Santana Santa Sofía Ráquira Gachantivá Arcabuco Sutamarchán Villa de Leiva Sáchica Tinjacá.
La libertad	Labranzagrande Paya Pisba Pajarito
Márquez	Ramiriquí Viracachá Ciénaga Rondón Boyacá Jenesano Nuevo Colón Tibaná Turmequé Úmbita
Lengupá	Miraflores Páez Campohermoso

	Zetaquirá Berbeo San Eduardo.
Oriente	Guateque Sutatenza Tenza La Capilla Guayatá Somondoco Almeida Chivor.
Neira	Garagoa Chinavita Pachavita Macanal Santa María San Luis de Gaceno
Occidente	Chiquinquirá Saboyá San Miguel de Sema Tununguá Briceño Pauna Caldas Otanche Maripi Buenavista Muzo San Pablo de Borbur Quípama

	La Victoria Coper
Zona de Manejo Especial	Puerto Boyacá
Sugamuxi	Aquitania Cuitiva Mongua Pesca Tota Gámeza Tibasosa Iza Firavitoba Nobsa Tópaga Monguí.
Tundama	Paipa Santa Rosa de Viterbo Floresta Busbanzá Corrales Cerinza Belén Tutazá

Tabla 25: Municipios Beneficiados

7. OBJETIVOS

7.1 OBJETIVO GENERAL

Elaborar e implementar el Plan Territorial de Formación Docente con diferentes que contendrá actividades de formación integral de conformidad con las políticas nacionales y departamentales teniendo en cuenta los resultados de las pruebas externas como lo son las – pruebas SABER – Pruebas Quiero SER, Quiero SABER, resultados de la evaluación docente y evaluación

Institucional, con el objetivo de cualificar, optimizar y empoderar el perfil profesional docente y directivo docente, para ser garantes de una calidad educativa definida por los diferentes estándares y competencias de las áreas y competencias generales para el desempeño de sus funciones en las instituciones educativas no oficiales del departamento de Boyacá.

7.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Brindar condiciones óptimas para el logro de aprendizajes y experiencias significativas en relación a los estándares y competencias que conllevan a mejorar la educación de los estudiantes matriculados en las instituciones educativas no oficiales en el departamento de Boyacá.
- Facilitar y reconocer experiencias significativas, innovación pedagógica, metodológica y didáctica para el favorecimiento del aprendizaje en condiciones favorables y de acuerdo a las necesidades del estudiante.
- Disminuir las falencias que se ha tenido en relación a las diversas pruebas externas como las pruebas saber y las evaluaciones docentes en pro de los estudiantes del territorio boyacense.
- Impulsar estrategias didácticas y metodológicas que benefician a los estudiantes para el desarrollo de sus capacidades.
- Capacitar de manera constante en los diferentes temas de acuerdo a las necesidades de las instituciones educativas de manera presencial o virtual.
- Promulgar y fortalecer a las instituciones educativas por medio del evento promulgado como “Exaltación al Mérito Educativo”.
- Promover las estrategias de formación de Poder Pedagógico, implementada por el MEN.

8. ESTRATEGÍAS

1. Aprendizaje de pares: en el proceso de formación tanto de docentes como docentes directivos, se fortalecerá la formación continua entre los diferentes sujetos con necesidades y objetivos a fin de que se reúnen de manera periódica para compartir sus saberes, tener un análisis de las experiencias significativas, discutir creencias y concepciones, apropiarse de conocimientos nuevos y formas de trabajo, en la perspectiva de la reconstrucción del saber frente al contexto que se presente.
2. Construcción colectiva a partir de la crítica – reflexiva: es en el cual permite aprender a mirar y objetivar lo que se hace, poner en escena las visiones y busca el aporte de otras miradas o perspectivas en la construcción de la práctica y resultados.

3. Implementación de las Tics: con la articulación de las Tics para la facilitación del aprendizaje y mejora su calidad de formación con el apoyo de las redes y las tecnologías digitales que se soportan en recursos, contenidos y comunicaciones.
4. Aprendizaje colaborativo: son válidas las interacciones sociales, como también la visión del aporte de dos o más individuos para un propósito en común que en su elaboración se puede dar como resultado un producto enriquecido, el cual aporta conocimientos nuevos y de manera interaccional.
5. Ciclo de Aprendizaje y transferencia: se validan y legitiman los aprendizajes en el contexto en relación a las practicas renovadas que conlleven a nuevos resultados, objeto de reflexión y nuevos aprendizajes en relación a las necesidades de la oferta.

9. METAS

El plan territorial de formación docente, pretende como meta principal mejorar los procesos de cualificación de los Docentes y Directivos Docentes y contribuir para el mejoramiento del perfil profesional de los mismos y la calidad educativa, lo que será visible a través de estrategias que se implementen y reflejen en relación a las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades en relación al mejoramiento de las Instituciones Educativas del departamento reflejadas en las pruebas de índole externo tales como SABER e internas como Auto evaluación Institucional y evaluación docente.

Es claro decir que, de acuerdo a la formación continua y avanzada, la secretaria de educación de Boyacá, plantea una serie de soluciones a las necesidades de las instituciones educativas especialmente a la formación docente como cursos, talleres, diplomados, capacitaciones, e invitación a la formación avanzada de las diferentes instituciones de educación superior.

El plan territorial de formación docente, pretende fortalecer de manera continua y pertinente las competencias profesionales, pedagógicas, investigativas, tecnológicas, socioemocionales y de gestión de los docentes y directivos docentes del departamento de Boyacá, mediante procesos de formación articulados con las necesidades del contexto educativo territorial, las políticas nacionales de calidad educativa y las líneas de formación disciplinar, pedagógica, científico-investigativa y deontológica.

Lo anterior se desarrollará a través de estrategias de formación continua y avanzada, tales como cursos, diplomados, talleres, seminarios, capacitaciones, comunidades de aprendizaje, investigación pedagógica y alianzas con instituciones de educación superior, orientadas al fortalecimiento de las prácticas pedagógicas, la innovación educativa, la inclusión, el uso de tecnologías e inteligencia artificial aplicada a la educación, la convivencia escolar, el liderazgo institucional, la formación integral y CRESE, manejo de infancia y adolescencia, convivencia escolar y laboral, inteligencia artificial aplicada a la educación, resolución de conflictos y legislación educativa.

De igual manera, el plan busca contribuir al mejoramiento de la calidad educativa de las instituciones oficiales del departamento, evidenciado en el fortalecimiento de los procesos de autoevaluación institucional, evaluación de desempeño docente, ambientes escolares, gestión institucional y resultados de evaluaciones internas y externas, tales como las Pruebas Saber, promoviendo una educación contextualizada, inclusiva, pertinente y orientada al desarrollo integral de los estudiantes.

10. INDICADORES

Porcentaje de Directivos Docentes beneficiados

Porcentaje de Docentes beneficiados

Porcentaje del PTFD ejecutado cada año

Nota: La inversión económica para la ejecución del PTFD está sujeta a la disponibilidad presupuestal que se tenga en su momento.

11. ALIANZAS, ACTORES Y REDES

En el desarrollo de las temáticas propuestas es muy importante contar con el apoyo de la Gobernación de Boyacá, es fundamental identificar las posibles alianzas, los actores involucrados y las redes que se pueden consolidar para fortalecer los procesos. En este sentido, se pueden establecer alianzas estratégicas con entidades públicas como la Secretaría de Educación, la Secretaría de Salud, la Secretaría de Cultura, la Secretaría de Desarrollo Económico y la Alcaldías municipales, ONG, Fundaciones especializadas en Educación, Organismos Internacionales, Red Telaraña, Asociaciones de Directivos y/o Docentes y Tutores del Programa de Tutorías para el Aprendizaje y la Formación Integral - PTAFI 3.0, los cuales aportan lineamientos, programas y recursos institucionales.

Asimismo, es importante articularse con entidades como el SENA, que ofrece capacitación técnica, y el ICBF, que brinda apoyo a poblaciones vulnerables. De igual manera, se pueden generar vínculos con el sector privado, organizaciones sociales y fundaciones, que puedan contribuir con conocimiento, financiamiento y acompañamiento.

Dentro de este proceso, los actores cumplen un papel fundamental, ya que son quienes hacen posible la planificación, ejecución y sostenibilidad de las acciones. Las entidades públicas orientan las políticas y facilitan la gestión institucional; la academia aporta conocimiento técnico y procesos de formación; organizaciones sociales y comunitarias actuando como puentes entre las instituciones y la población, promoviendo la participación y la apropiación de los proyectos. Por su parte, la comunidad y los beneficiarios no solo reciben los impactos, sino que también participan activamente en la identificación de necesidades, la toma de decisiones y el seguimiento de las acciones. A partir de estas relaciones, se configuran redes de trabajo, educativas, sociales, comunitarias y de desarrollo económico que facilitan la comunicación, el intercambio de información y la coordinación de acciones, permitiendo así una intervención más articulada, participativa y sostenible en el territorio.

12. OFERTA DE FORMACIÓN DE UNIVERSIDADES

La oferta de formación se encuentra respaldada por una amplia base de documentos técnicos, lineamientos y planes institucionales desarrollados por entidades públicas y académicas, lo que garantiza su pertinencia, calidad y articulación con las necesidades del territorio. En este sentido, las Secretarías de Educación diseñan e implementan planes institucionales de formación y capacitación que buscan fortalecer las competencias de los distintos actores del sistema educativo, apoyándose en enfoques pedagógicos como el constructivismo, el aprendizaje significativo y el desarrollo integral. Estos planes establecen objetivos estratégicos, metodologías y rutas de formación orientadas al mejoramiento continuo del talento humano y a la calidad educativa.

El Ministerio de Educación define lineamientos curriculares que orientan los procesos formativos hacia una educación integral, centrada en el desarrollo de competencias cognitivas, sociales y ciudadanas. Estos lineamientos sirven como referencia para la organización de los programas educativos en sus diferentes niveles, estableciendo condiciones para la educación para el trabajo y el desarrollo humano, asegurando que la formación responda a criterios de calidad, pertinencia y aplicabilidad en contextos reales.

De igual manera, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) aporta a la formación desde un enfoque social y comunitario, mediante lineamientos técnicos que promueven el desarrollo integral de la niñez y el fortalecimiento de las familias. Resaltando la importancia de la corresponsabilidad entre el Estado, la sociedad y la familia en los procesos formativos, especialmente en la primera infancia, integrando dimensiones educativas, sociales y de protección.

Finalmente, las universidades desempeñan un papel fundamental a través de la extensión universitaria, que incluye la educación continua, asesorías, consultorías, prácticas y proyectos sociales. Esta función permite transferir conocimiento a la comunidad, generar soluciones a problemáticas reales y fortalecer las capacidades de los diferentes actores.

Dentro de los programas formativos, podemos encontrar algunos talleres de formación como:

13. RECURSOS – FUENTE

Los recursos para el desarrollo de los procesos de formación docente provienen principalmente de recursos propios de la Secretaría de Educación de Boyacá y del Sistema General de Participaciones (SGP), los cuales financian la implementación de programas educativos. Estos se complementan con recursos técnicos, administrativos, pedagógicos y logísticos necesarios para la ejecución de las acciones formativas.

Así mismo, se cuentan como fuentes las instituciones aliadas como universidades, el SENA, centros de investigación y organizaciones educativas, así como instrumentos de gestión como planes operativos, lineamientos técnicos y propuestas de formación, que orientan el desarrollo de los procesos.

De igual manera, se integran recursos provenientes de las alianzas y convenios promovidos por el Ministerio de Educación Nacional, mediante instrumentos como convenios marco, acuerdos interadministrativos y memorandos de entendimiento, que permiten articular esfuerzos técnicos, administrativos y financieros entre entidades públicas, privadas y organismos internacionales. Estos incluyen acuerdos con el ICBF, el SENA, universidades y otros actores, así como alianzas público-privada, que contribuyen a fortalecer la calidad educativa y ampliar la cobertura de la formación.

14. ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN

En primer lugar, se propone fortalecer la articulación interinstitucional, consolidando alianzas con universidades, el SENA, centros de investigación y organizaciones educativas, con el fin de ampliar la oferta formativa y responder de manera pertinente a las necesidades del territorio. En este sentido, los convenios entre el SENA y la Gobernación de Boyacá representan una alternativa importante, ya que permiten articular la educación media con la formación técnica y

tecnológica, facilitando el desarrollo de competencias laborales y la continuidad educativa de los estudiantes.

En segundo lugar, se plantea optimizar el uso de los recursos propios y del Sistema General de Participaciones, mediante una adecuada planificación que priorice las necesidades de formación docente identificadas en el territorio, garantizando mayor impacto en la calidad educativa, implementando las estrategias de formación de manera presencial, virtual y/o híbrida en temas identificados con base en el diagnóstico.

Asimismo, se propone fortalecer el rol del Comité Territorial de Formación Docente, como instancia clave para la identificación de necesidades, formulación y evaluación de programas de formación, asegurando la pertinencia y calidad de las acciones implementadas.

De igual manera, es importante aprovechar los programas y convenios del Ministerio de Educación Nacional, tales como los procesos de articulación entre educación media, educación superior y formación para el trabajo, así como las alianzas público-privadas y los programas de atención integral, que permiten gestionar recursos técnicos, administrativos y financieros adicionales para la formación docente.

Además, es importante la realización de mesas de trabajo en las que los docentes compartan y reflexionen sobre su práctica pedagógica.

15. Armonización alternativa solución con plan de desarrollo nacional y departamental

(Programa, subprograma e Indicadores y metas asociados en plan de desarrollo departamental que se cumplen o impactan con el proyecto de inversión).

Plan de Desarrollo Departamental	NUESTRO GRAN PLAN ES BOYACÁ
Línea Estratégica	APUESTA PARA EL DESARROLLO TERRITORIAL: DINAMIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO DEL TALENTO EDUCATIVO, POR UNA BOYACÁ GRANDE
Componente	EDUCACIÓN
Programa	SUBDIRECCIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA
Indicador	PERSONAS BENEFICIADAS CON PROCESOS DE FORMACION FORMAL (FORMACION DOCENTE POR AREAS)
Descripción	FORMACION DOCENTE POR AREAS – DOCENTES ORIENTADORES, DIRECTIVOS DOCENTES, PERSONAL ADMINISTRATIVO – FESCONAL – PERA DE ORO Y PLAN LEOBE

Meta 2027	5166 DOCENTES
------------------	----------------------

Tabla 26: Armonización alternativa solución con plan de desarrollo nacional y departamental

16. SOCIALIZACIÓN PTFD

Se presenta al Ministerio de Educación Nacional Para revisión y ajustes para su publicación y ejecución.

Una vez surtida esta etapa se da a conocer al Comité Territorial de Formación Docente la propuesta del Plan proyectado para cuatro años con el fin de que sea analizada y viabilizada para su ejecución.

17. EJECUCIÓN (Tiempo de Ejecución)

Cuatro de años, en cada año se desarrollarán las diferentes actividades previstas para su cumplimiento en la medida de que exista la disponibilidad presupuestal y se cumplan las alianzas.

18. SEGUIMIENTO, CONTROL Y EVALUACIÓN.

La comunicación permanente y cumplimiento de los compromisos establecidos en el Comité Territorial.

Los registros, formatos, informes parciales, avances de informe final de la propuesta regional sobre la formación de educadores.

La validación del documento sobre lineamientos, criterios y orientadores generales para la organización y funcionamiento del comité territorial.

La consolidación y funcionamiento del comité territorial de formación docente de maestros y maestras

Los docentes formados en el aula de clase

Los programas de formación a través de encuestas de la percepción docente

Las estrategias y que se encuentran implementando.

18. 1 EVALUACIÓN

Para la evaluación del PTFD se tienen en cuenta los siguientes ámbitos:

Evaluación en relación al producto: se compara lo programado en el plan con los productos que generó el plan para observar que tan acertado y beneficioso fue en relación a las necesidades.

Evaluación de resultados: valora si los propósitos y fines del plan de formación para Directivos y docentes fueron cumplidos y que beneficios se tuvo a corto plazo en términos de la modificación de alguna forma de la situación existente ante de la ejecución del plan.

Evaluación de impacto: es requisito que los indicadores den cuenta de los cambios de manera individual, grupal y de manera general de todos los miembros educativos, de acuerdo al tiempo de haber finalizado de las actividades del plan de formación.

Sostenibilidad y conformación de redes: es uno de los componentes centrales de los programas de formación ejecutados en el transcurso del plan de formación docente en relación a los directivos docentes y docentes de las diferentes instituciones educativas.

Los procesos de formación son orientados en relación al cumplimiento de metas y actividades en la valoración de las estrategias empleadas para la ejecución de los objetivos, determinar las causas referidas de los resultados e identificación de procesos de sostenibilidad para el plan siguiente como ajustes de la viabilidad de los mismos.

19. LOGROS Y AVANCES DE LA EJECUCIÓN

Se referenciarán en la medida de que el Plan sea ejecutado de acuerdo a las necesidades de formación evidenciadas y priorizadas.

20. DIFICULTADES QUE AFECTAN LA EJECUCIÓN

Podrían presentarse dificultades en la articulación interinstitucional entre entidades como el SENA, las universidades y otros organismos de formación, lo cual podría generar descoordinación en la oferta académica, duplicidad de esfuerzos y un aprovechamiento limitado de los recursos disponibles. De igual manera, la disponibilidad de tiempo de docentes y directivos docentes podría convertirse en un factor que limite su participación constante y activa en los procesos de capacitación, debido a las múltiples responsabilidades pedagógicas, administrativas e institucionales que desempeñan.

Así mismo, podrían surgir limitaciones relacionadas con el acceso a herramientas tecnológicas y a una conectividad adecuada, especialmente en contextos rurales o en instituciones con baja infraestructura digital, afectando el desarrollo efectivo de estrategias de formación virtual y semipresencial. También podrían presentarse dificultades en los procesos de seguimiento, monitoreo y evaluación de los programas de formación, lo que podría limitar la medición de resultados, el análisis de impacto y la implementación de acciones de mejora oportunas.

Por otra parte, existe la posibilidad de que algunos docentes presenten baja motivación o participación en las actividades formativas, situación que podría estar asociada a la falta de incentivos o a la percepción de poca pertinencia de ciertos contenidos frente a las necesidades reales del contexto educativo. Finalmente, podrían evidenciarse limitaciones en la gestión administrativa y en la planificación de la oferta formativa, así como dificultades en el acceso a procesos de formación continua y especializada, factores que podrían incidir en la efectividad, calidad y sostenibilidad de las estrategias de desarrollo profesional docente.

Otros aspectos que podrían afectar la ejecución del Plan serían la dispersión de las Instituciones Educativas lo cual no facilita el desplazamiento de directivos y docentes, falta y/o deficiente conectividad afectando la formación y/o recursos económicos deficientes.

21. PLAN OPERATIVO DE ACTIVIDADES – POA

Se elabora acorde a la organización anual para el desarrollo del Plan Territorial de Formación Docente. PTFD y teniendo en cuenta disponibilidad de recursos económicos para las acciones en las que se requiera.



Tabla 27: Plan Operativa Anual 2026

No	ACTIVIDAD	MODALIDAD (Presencial, virtual, híbrida)	F E C H A S	VIGENCIA	INDICADORES	METAS	MEDIO DE CONTROL	FRECUENCIA DE REVISIÓN	RECURSOS NECESARIOS	COSTOS	RESPONSABLES
1	Taller de formación en Competencias Socioemocionales (2 sesiones)	Virtual	agosto	2026	Porcentaje de docentes y directivos docentes beneficiados	Lograr que el 15% de los directivos y docentes de las Instituciones Educativas convocas participen en el taller	Circular de convocatoria, control de asistencia, informes, registro fotográfico	Cada semestre	Humanos, tecnológicos, económicos y/o logísticos	NA	Dirección Técnica – Subdirección de calidad Educativa
2	Taller de Formación Integral y liderazgo pedagógico. Armonización y Articulación curricular. Centros de Interés (2 sesiones)	Virtual	agosto	2026	Porcentaje de docentes y directivos docentes beneficiados	Lograr que el 15% de los directivos y docentes de las Instituciones Educativas convocas participen en el taller	Circular de convocatoria, control de asistencia, informes, registro fotográfico	Cada semestre	Humanos, tecnológicos, económicos y/o logísticos	NA	Dirección Técnica – Subdirección de calidad Educativa
3	Convivencia Laboral (2 sesiones)	Virtual	septiembre	2026	Porcentaje de docentes y directivos docentes beneficiados	Lograr que el 15% de los directivos y docentes de las Instituciones Educativas convocas participen en el taller	Circular de convocatoria, control de asistencia, informes, registro fotográfico	Cada semestre	Humanos, tecnológicos, económicos y/o logísticos	NA	Dirección Técnica – Subdirección de calidad Educativa
4	Inteligencia artificial aplicada a la educación	Virtual	Noviembre	2026	Porcentaje de docentes y directivos docentes beneficiados	Lograr que el 15% de los directivos y docentes de las Instituciones Educativas convocas participen en el taller	Circular de convocatoria, control de asistencia, informes, registro fotográfico	Cada semestre	Humanos, tecnológicos, económicos y/o logísticos	NA	Dirección Técnica – Subdirección de calidad Educativa



Nº	ACTIVIDAD	MODALIDAD (Presencial, virtual, híbrida)	F E C H A S	VIGENCIA	INDICADORES	METAS	MEDIO DE CONTROL	FRECUENCIA DE REVISIÓN	RECURSOS NECESARIOS	COSTOS	RESPONSABLES
1	Taller Estrategias para la resignificación del tiempo escolar: armonización de los ambientes de aprendizaje	Virtual	M a r z o	2027	Porcentaje de docentes y directivos docentes beneficiados	Lograr que el 15% de los directivos y docentes de las Instituciones Educativas convocadas participen del taller	Circular de convocatoria, control de asistencia, informes, registro fotográfico	Cada semestre	Humanos, tecnológicos, económicos y/o logísticos	NA	Dirección Técnico Pedagógica – Subdirección de calidad Educativa
2	Taller Depresión y ansiedad: deterioro de la salud Mental en el siglo XXI. Contexto escolar.	Virtual	M a y o	2027	Porcentaje de docentes y directivos docentes beneficiados	Lograr que el 15% de los directivos y docentes de las Instituciones Educativas convocadas participen del taller	Circular de convocatoria, control de asistencia, informes, registro fotográfico	Cada semestre	Humanos, tecnológicos, económicos y/o logísticos	NA	Dirección Técnico Pedagógica – Subdirección de calidad Educativa
3	Taller convivencia escolar- fortalecimiento de estrategias para la resolución pacífica de conflictos, la comunicación asertiva, el respeto por la diversidad, la prevención del bullying y la promoción de ambientes escolares sanos y participativos en Boyacá.	Presencial	A g o s t o	2027	Porcentaje de docentes y directivos docentes beneficiados	Lograr que el 15% de los directivos y docentes de las Instituciones Educativas convocadas participen del taller	Circular de convocatoria, control de asistencia, informes, registro fotográfico	Cada semestre	Humanos, tecnológicos, económicos y/o logísticos	234.00.000	Dirección Técnico Pedagógica – Subdirección de calidad Educativa
4	Congreso Pedagógico	Virtual	o c t u b r e	2027	Porcentaje de docentes y directivos docentes beneficiados	Lograr que el 15% de los directivos y docentes de las Instituciones Educativas convocadas participen del taller	Circular de convocatoria, control de asistencia, informes, registro fotográfico	Cada semestre	Humanos, tecnológicos, económicos y/o logísticos	NA	Dirección Técnico Pedagógica – Subdirección de calidad Educativa
5	Taller Estrategias para atender la diversidad	Virtual		2027	Porcentaje de docentes y directivos	Lograr que el 15% de los directivos	Circular de convocatoria, control de	Cada semestre	Humanos, tecnológicos, económicos	NA	Dirección Técnico Pedagógica – Subdirección de calidad Educativa



en el aula adaptándola la enseñanza a diferentes ritmos y estilos de aprendizaje.		n o v i e m b r e		docentes beneficiados	y docentes de las Instituciones Educativas convocadas participen del taller	asistencia, informes, registro fotográfico		y/o logísticos		
---	--	---	--	-----------------------	---	--	--	----------------	--	--

Tabla 28: Plan Operativa Anual 2027