



ALCALDÍA DE
BUCARAMANGA

Secretaría de
Educación

P.T.F.D 2024-2027

PLAN TERRITORIAL DE
FORMACIÓN DOCENTES
Y DIRECTIVOS
DOCENTES.

MARTHA CECILIA GUARÍN LIZCANO
SECRETARIA DE EDUCACIÓN

ALIX CECILIA CHINCHILLA RUEDA
SUBSECRETARIA DE EDUCACIÓN

**COMITÉ TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE Y DIRECTIVOS
DOCENTES (C.T.F.D)
2024-2027**

MARTHA CECILIA GUARÍN LIZCANO
Secretaria de Educación de Bucaramanga

ALIX CECILIA CHINCHILLA RUEDA
Subsecretaria de Educación de Bucaramanga

MARTHA LUCERO DELGADO PIZZA
Líder de Calidad Educativa

OLINTO DE JESÚS AFRICANO
Líder de Educación Superior -SEB

DIANA LISETH FIGUEROA CARRILLO
Líder de Talento Humano-SEB

JORGE ARMANDO DELGADO ACERO
Bienestar Laboral -SEB

JOHANNA BEATRIZ AYALA MORENO
Escuela Normal Superior de Bucaramanga

LEWIS HERNEY GARCÍA MORA
ASOCOFAD-UEDES

JOSÉ DE JESÚS MORENO RUÍZ
**Rector IE Bicentenario, Establecimiento educativo con mejores resultados
en pruebas saber 11- 2023**

ASOCIACIÓN SINDICAL USDE

ASOCIACIÓN SINDICAL S.E.S

LEWIS HERNEY GARCÍA MORA
ASOCOFAD-UEDES

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	8
1. FUNDAMENTOS LEGALES	10
2. DIAGNÓSTICO	13
2.1 ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS	13
2.2 TALENTO HUMANO.....	13
2.3 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	18
2.3.1. Metodología de la Evaluación.....	19
2.3.2 Resultados.....	19
2.3.2.1 Distribución de evaluados según cargo.....	20
2.3.2.2 Distribución de evaluados según nivel.....	23
2.3.3 Comparativo de Distribución de Docentes según Nivel.....	24
2.3.4 Comparativo de Docentes según Área 2019 vs 2023.....	26
2.3.5 Porcentaje en cada Categoría según Resultado de la Evaluación.....	28
2.3.5.1 Porcentaje de directivos docentes ubicados en cada categoría según resultado de la evaluación.....	28
2.3.5.2 Porcentaje de docentes ubicados en cada categoría según resultado de la evaluación.....	29
2.3.6 Promedio de las Competencias en los Evaluados.....	30
2.3.6.1 Promedio de las Competencias en el Grupo de Directivos Docentes Evaluados.....	30
2.3.6.2 Promedio de las competencias en el grupo de docentes evaluados.....	32
2.4 EVALUACIÓN EXTERNA DE LOS ESTUDIANTES	35
2.5 RUTA DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	43
2.6 PROYECTOS PEDAGÓGICOS TRANSVERSALES.....	46
3. ANÁLISIS PLAN DE FORMACIÓN DOCENTE TERRITORIAL 2020-2023.....	49

4. POLÍTICAS DE FORMACIÓN.....	52
4.1 NACIONAL.....	52
4.2 DEPARTAMENTAL.....	53
4.3 MUNICIPAL.....	53
5. CONCLUSIONES DE FORMACIÓN.....	55
5.1 OBJETIVOS DE FORMACIÓN.....	55
5.2 ESPECÍFICOS.....	55
6. RUTA DE FORMACIÓN (ESTRATEGIAS, METAS E INDICADORES).....	56

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Porcentaje de docentes y directivos docentes según zona.	23
Figura 2. Comparativo de docentes según área 2019 vs 2023.	27
Figura 3. Porcentaje de directivos docentes por categoría de desempeño.	29
Figura 4. Porcentaje de docentes por categoría de desempeño.	30

LISTA DE TABLAS

	Pág.
INTRODUCCIÓN	8
1. FUNDAMENTOS LEGALES	10
2. DIAGNÓSTICO.....	13
2.1 ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS.....	13
2.2 TALENTO HUMANO	13
Tabla 1. Planta de Personal Docente y Directivo Docente.....	14
Tabla 2. Docentes de Aula por Área.....	14
Tabla 3. Docentes de Aula por Institución Educativa.....	15
Tabla 4. Docentes por nivel de contratación	17
2.3 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	18
Tabla 5. Categorías cualitativas y su correspondencia con la escala cuantitativa (guía 31).	19
Tabla 6. Distribución planta 2023	20
Tabla 7. Comparativo de evaluados 2022 - 2023.....	20
Tabla 8. Total, de docentes evaluados según zona de ubicación.	22
Tabla 9. Total, de directivos docentes evaluados según zona de ubicación.....	22
Figura 1. Porcentaje de docentes y directivos docentes según zona.	23
Tabla 10. Distribución directivos docentes según nivel.....	23
Tabla 11. Distribuciones docentes según nivel.	24
Tabla 12. Distribución de docentes según nivel.....	24
Tabla 13. Distribución de docentes según área.	25
Tabla 14. Comparativo de distribución de docentes según área 2019-2022.....	26
Figura 2. Comparativo de docentes según área 2019 vs 2023.	27
Tabla 15. Número y porcentaje de directivos docentes por categoría.....	28
Figura 3. Porcentaje de directivos docentes por categoría de desempeño.....	29
Tabla 16. Número y porcentaje de docentes por categoría.	29
Figura 4. Porcentaje de docentes por categoría de desempeño.	30
Tabla 17. Promedio de las Competencias en los Evaluados	31
Tabla 18. Porcentaje de competencias en el grupo de directivos docentes evaluados.	32
Tabla 19. Promedio de las competencias en el grupo de docentes evaluados	33

Tabla 20. Porcentaje de competencias en el grupo de docentes evaluados.....	34
2.4 EVALUACIÓN EXTERNA DE LOS ESTUDIANTES.....	35
Tabla 21. Posición de Bucaramanga en el Ranking Nacional de ETC 2023.....	35
Tabla 22. Promedio del puntaje Global y Desviación Estándar 2023.....	36
Tabla 23. Posición de Bucaramanga en el Ranking Nacional de ETC 2023.....	36
Tabla 24. Promedios de la ET por área del conocimiento comparado con promedios nacionales, año 2023.....	38
Tabla 25. Comparación de los Promedios de la ET por área del conocimiento año 2022 y 2023.....	38
Tabla 26. Promedio del puntaje Global comparado ET con Promedio Nacional, años 2020, 2021, 2022 y 2023.....	39
Tabla 27. Ranking por Promedio puntaje Global de los resultados de las Pruebas Saber 11 de establecimientos educativos oficiales de Bucaramanga 2023.....	40
Tabla 28. Instituciones Educativas Oficiales que subieron su Promedio en el 2023 en relación con el año inmediatamente anterior:.....	41
Tabla 29. Clasificación de Establecimientos Educativos oficiales y privados durante los años 2017,2018,2019,2020, 2021, 2022 y 2023 de acuerdo a resultados Pruebas Saber.....	42
2.5 RUTA DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	43
Tabla 30. Autoevaluación institucional - Áreas de Gestión, Procesos y Componentes.....	44
Tabla 31. Niveles de desarrollo definidos por la guía 34	44
Tabla 32. Baja valoración	45
2.6 PROYECTOS PEDAGÓGICOS TRANSVERSALES.....	46
Tabla 33. Necesidades de formación	47
3. ANÁLISIS PLAN DE FORMACIÓN DOCENTE TERRITORIAL 2020-2023	49
Tabla 34. Síntesis y agrupación de los temas más solicitados por los docentes.....	50
4. POLÍTICAS DE FORMACIÓN	52
4.1 NACIONAL.....	52
4.2 DEPARTAMENTAL.....	53
4.3 MUNICIPAL	53
5. CONCLUSIONES DE FORMACIÓN	55
5.1 OBJETIVOS DE FORMACIÓN	55
5.2 ESPECÍFICOS	55
6. RUTA DE FORMACIÓN (ESTRATEGIAS, METAS E INDICADORES)	56

INTRODUCCIÓN

La Secretaría de Educación del municipio de Bucaramanga de acuerdo con las políticas Educativas Nacionales, se ha propuesto avanzar hacia la Calidad de la Educación, a través de un trabajo armónico, continuo y articulado entre todos los centros de interés en pro del mejoramiento de la calidad en la prestación del servicio educativo.

El equipo de Calidad Educativa a través del Comité Territorial de Formación Docente ha desarrollado un proceso de identificación de necesidades que obedece a una caracterización del ejercicio pedagógico que los docentes y directivos docentes han venido desarrollando al interior de las instituciones educativas de nuestro municipio.

El Plan Territorial de Formación Docente (PTFD), construido por la Secretaría de Educación de Bucaramanga, asesorado por el (CTFD) se fundamenta normativamente en lo prescrito por la ley 115 de 1994, ley 715 de 2001 y el Decreto 709 de 1996, Plan Decenal de Educación “El camino hacia la calidad y la equidad” 2016 - 2026, Plan Nacional de Desarrollo “Colombia potencia mundial de la vida” 2022 - 2026 y el Plan de Desarrollo Municipal “Bucaramanga avanza segura” 2024 - 2027”. Estas características, necesidades y expectativas se constituyen en insumos para la estructuración de una propuesta de formación contextualizada para enriquecer las prácticas de Docentes y Directivos Docentes.

El Plan Territorial de Formación Docente - PTFD - se construye a partir de los logros y recomendaciones derivadas del seguimiento del proceso de formación 2020-2023; la identificación de las necesidades mediante caracterización de la entidad territorial, autoevaluación institucional y los planes de mejoramiento de las instituciones educativas oficiales del municipio, los resultados de las pruebas externas, evaluaciones de desempeño docente, resultados de la pruebas saber,

diagnósticos que buscan identificar necesidades de formación docente, etc., éstos están alineados con las estrategias de la política de calidad y excelencia educativa diseñadas por el Plan de Desarrollo Nacional “Colombia potencia mundial de la vida” 2022 - 2026, Plan Decenal de Educación “El camino hacia la calidad y la equidad” 2016 - 2026, Ministerio de Educación Nacional y con las prioridades consagradas en el nivel regional en el Plan de Desarrollo Municipal “Bucaramanga avanza segura”, 2024 – 2027.

1. FUNDAMENTOS LEGALES

La educación es un derecho de las personas y un servicio público que goza del respaldo constitucional y legal necesario para garantizar que los ciudadanos tengan acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. En tal sentido, el Artículo 67 de nuestra Constitución, establece que el Estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación, que será obligatoria entre los cinco y los quince años de edad y que comprenderá como mínimo, un año de preescolar y nueve de educación básica.

Así mismo, la Constitución establece que le corresponde al Estado, regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos. En tal sentido, las Secretarías de Educación de las entidades territoriales certificadas, deben encargarse de brindar las asistencias técnicas que requieran los establecimientos educativos y formar a los docentes y los directivos docentes para garantizar la calidad en el proceso de enseñanza y de aprendizaje.

Con respecto a la formación de los docentes y directivos docentes, el Artículo 109 de la Ley General de Educación, estableció que dicha formación tendrá como fines generales: 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.

Así mismo, el Decreto 709 de 1996 (incorporado en el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación 1075 de 2015), establece el reglamento general para desarrollo de programas de formación de educadores, definido como un conjunto

de procesos y estrategias orientadas al mejoramiento continuo de la calidad y el desempeño del docente, como profesional de la educación.

Con el fin de ofrecer un servicio educativo de calidad, el Artículo 109 de la Ley 115 de 1994, ordenó que el Gobierno Nacional crearía las condiciones necesarias para facilitar a los educadores su mejoramiento profesional, eso sí aclarando, que la responsabilidad de dicho mejoramiento será de los propios educadores, de la Nación, de las entidades territoriales y de las instituciones educativas.

Por su parte, el Artículo 5 de la Ley 715 de 2001, indica que es competencia de la Nación, establecer las reglas y mecanismos generales para la evaluación y capacitación del personal docente y directivo docente y el Artículo 111 de la Ley 115 de 1994, precisa que la formación de los educadores estará dirigida a su profesionalización, actualización, especialización y perfeccionamiento hasta los más altos niveles de posgrado.

Como parte de los lineamientos estratégicos para el desarrollo de los desafíos del Plan Decenal de Educación 2016 –2026, (página 45) se incluyó:

“La construcción de una política pública para la formación de educadores” y dentro de los lineamientos estratégicos específicos se establece el “promover la articulación de los planes territoriales de formación docente” y “promover y fortalecer los procesos de formulación y desarrollo de los planes territoriales de formación de docentes –PTFD-, propiciando la participación activa de los educadores y de las instituciones formadoras en los comités territoriales de formación docente –CTFD”.

“La formación de los educadores es uno de los factores claves para disminuir las brechas existentes entre los sectores y las zonas de prestación del servicio educativo, fomentando la permanencia de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes en el sistema educativo, logren los aprendizajes que les son necesarios para

continuar su proyecto de vida y recorran sus trayectorias educativas de manera efectiva”, (DNP, 2019, p.294).

Para la Secretaría de Educación del municipio de Bucaramanga, es importante fortalecer el Plan Territorial de Formación Docente, ahondando en la didáctica, la pedagogía, la mediación de la innovación, la ciencia, la tecnología y un énfasis especial en el aprendizaje de otros idiomas que enriquezcan el nivel cultural de los estudiantes.

De otro lado, el Artículo 111 de la Ley 115 de 1994, señala que en cada ETC se creará un comité de capacitación de docentes bajo la dirección de la respectiva secretaría, al cual se incorporarán representantes de las universidades, de las facultades de educación, 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 del conocimiento, de la formación pedagógica y de proyectos específicos, para lo cual el respectivo ETC asignará los recursos necesarios.

Cumpliendo con la normatividad vigente, la Secretaría de Educación del Municipio de Bucaramanga, expidió la Resolución No. 1269 de 2024, mediante la cual se actualizó la conformación y funcionamiento del Comité Territorial de Formación Docentes y directivos docentes, precisando que desde esta instancia se deben: “Definir los criterios para la organización, el registro y aprobación de los programas de Formación y capacitación permanente, en cuanto contenido, calidad y pertinencia”.

2. DIAGNÓSTICO

En este capítulo se presenta el diagnóstico en el que se evidencia información correspondiente a desarrollo de las estrategias durante el periodo 2020-2023 y se toma como base para la formulación de la ruta de formación frente a las necesidades detectadas.

2.1 ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS

El Municipio de Bucaramanga brinda el servicio educativo a través de 48 Establecimientos Educativos, de los cuales 46 son Instituciones Educativas y 2 Centros Educativos Rurales CER, dando cubrimiento a 17 comunas y 3 corregimientos.

2.2 TALENTO HUMANO

En este apartado, se presenta información correspondiente a la planta de personal docente y directivo docente, docentes de aula por área y por institución educativa y nivel de contratación.

1. Planta de Personal Docente y Directivo Docente:

La Secretaría de Educación del Municipio de Bucaramanga cuenta con una planta de personal aprobada por el Ministerio de Educación Nacional de 2.834 docentes y directivos docentes distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1. Planta de Personal Docente y Directivo Docente

Fuente: Suministrado por el área de Talento Humano, Secretaría de Educación del Municipio de Bucaramanga.

2. Docentes de Aula por Área:

La Secretaría de Educación del Municipio de Bucaramanga con 2.726 docentes de aula, los cuales están distribuidos como se muestra a continuación:

Tabla 2. Docentes de Aula por Área

DENOMINACIÓN DEL CARGO	PLANTA VIABILIZADA POR EL MEN
Rectores(as)	39
Directores(as) Rurales	2
Coordinadores(as)	119
Docentes	2635
Orientadores(as) Escolares	39
TOTAL DE CARGOS	2834

ÁREA EDUCATIVA	N.º DOCENTES
Tecnología de Informática	130
Primaria	1008
Preescolar	223
Matemáticas	231
Idioma extranjero inglés	173
Humanidades – Lengua Castellana.	212

Filosofía	31
Educación Religiosa	34
Educación física-Recreación	82
Educación Ética y valores	12
Educación Artística-música	19
Educación Artística-danzas	5
Educación Artística-artes plásticas	24
Educación Artística- artes escénicas	2
Ciencias sociales	154
Ciencias naturales-ambiental	133
Ciencias naturales-química	62
Ciencias naturales-física	52
Ciencias económicas y política	6
Otras	132
Área de apoyo educación especial	1
TOTAL	2.726

Fuente: Suministrado por el área de Talento Humano, Secretaría de Educación del Municipio de Bucaramanga.

3. Docentes de Aula por Institución Educativa:

A continuación, se presenta la relación de número de docentes por institución educativa en la entidad territorial de Bucaramanga.

Tabla 3. Docentes de Aula por Institución Educativa

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	N° DOCENTES
Andrés Páez de Sotomayor	37
Villas de San Ignacio	48
Salesiano Eloy Valenzuela.	89
Jorge Ardila Duarte	52
INEM	205
Dámaso Zapata	190
Santo Ángel	45
Santander	99

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	N° DOCENTES
Santa María Goretti	70
San José de la Salle	47
San Francisco de Asís	29
Vijagual	38
Bosconia	31
Rafael García Herreros	54
Provenza	63
Promoción Social del Norte	76
Politécnico	103
Piloto Simón Bolívar	44
Oriente Miraflores	56
Nuestra Señora del Pilar	136
Normal Superior	144
Nacional de Comercio	86
Maiporé	100
Luis Carlos Galán Sarmiento	28
Liceo Patria	58
Las Américas	70
La Medalla Milagrosa	33
La Libertad	40
La Juventud	30
José María Estévez	30
José Celestino Mutis	70
Jorge Eliecer Gaitán	18
Gustavo Cote Uribe	38
Gabriela Mistral	43
Francisco de P. Santander	44
Comuneros	46
Club Unión	75
Claveriano Fe y Alegría	14
Campo Hermoso	69
Camacho Carreño	32
Bicentenario	52
Aurelio Martínez Mutis	74

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	N° DOCENTES
CER La Malaña	7
CER El Paulón	13

4. Docentes por nivel de contratación:

A continuación, se presenta la relación de los niveles de contratación en el Municipio de Bucaramanga.

Tabla 4. Docentes por nivel de contratación

DOCENTES POR NIVEL DE CONTRATACIÓN	N° DOCENTES
Periodo de Prueba	581
Propiedad	1938
Provisional Vacante definitiva	97
Provisional Vacante Temporal	110
TOTAL	2726

2.3 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La evaluación anual de desempeño laboral del docente o directivo docente está contemplada como “la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados obtenido a través de su gestión como formador” (Decreto 3782 del 02 de octubre de 2007, artículo 2), esto implica la recolección de información del desempeño de los educadores en su ejercicio profesional, para valorar dicha información en relación con un conjunto de indicadores establecidos previamente valorados y socializados con cada docente de las Instituciones y centros educativos oficiales. La evaluación tiene como objetivos: 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 entendida como un proceso continuo, enfatiza el hecho de que está se realiza durante todo el año escolar. Debe afianzar un mejoramiento continuo de la calidad educativa, bajo un seguimiento desde las Instituciones educativas y al desempeño de acuerdo con compromisos adquiridos año por año. La continuidad en el proceso permite igualmente recolectar información representativa de los evaluados, y no solamente observaciones aisladas y puntuales para emitir valoraciones ajustadas al desempeño real de los docentes y directivos docentes. El carácter sistemático de la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes implica planificar y organizar el proceso, desarrollar las actividades necesarias para recolectar y valorar la información de forma metódica y estructurada, haciendo seguimiento a los compromisos que se deriven de la evaluación para saber si tuvieron efectos positivos en el desarrollo del evaluado. Estas condiciones garantizan rigor en el proceso y repercuten por lo tanto sobre su objetividad.

2.3.1. Metodología de la Evaluación. Según la guía 31 del Ministerio de Educación Nacional la evaluación anual del desempeño laboral demanda la recolección permanente de evidencias, que sustenten las puntuaciones asignadas a las competencias y contribuciones individuales de los evaluados. Para tal fin, es necesario utilizar distintos instrumentos que permitan obtener información sobre diversos aspectos del desempeño laboral de docentes y directivos docentes, así como mediciones objetivas del desempeño y los resultados alcanzados por los evaluados. Los instrumentos son: carpeta de evidencias, instrumentos de apoyo, protocolo y escala de calificación.

La valoración de cada una de las competencias (con base en las contribuciones individuales y las actuaciones intencionales), así como el resultado final de la evaluación anual de desempeño laboral del docente o directivo docente, se expresarán en una escala cuantitativa de uno (1) a cien (100) puntos, que corresponde a las categorías cualitativas que se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 5. Categorías cualitativas y su correspondencia con la escala cuantitativa (guía 31).

CATEGORIA DE DESEMPEÑO	PUNTAJ E
Sobresaliente	Entre 90 y 100 puntos
Satisfactorio	Entre 60 y 89 puntos
No satisfactorio	Entre 1 y 59 puntos.

Fuente: Información tomada de la guía 31 del MEN.

2.3.2 Resultados

A continuación, se pueden revisar los resultados del proceso.

2.3.2.1 Distribución de evaluados según cargo. El personal evaluado tanto directivos docentes como docentes en las Instituciones Educativas está distribuido tal y como se indica en la tabla No. 3, para el año 2023. La información contenida en los medios físicos (protocolo de evaluación anual de desempeño de docentes y directivos docentes) fue cargada debidamente a la plataforma del Sistema Humano, con el código 2744 para la evaluación anual de desempeño y 2745 para evaluación en periodo de prueba. De igual manera, los protocolos en medio físicos fueron entregados a la dependencia de Historia Laboral para su archivo en las carpetas respectivas.

Tabla 6. Distribución planta 2023

CARGO	CANTIDAD DE EVALUADOS
RECTORES	21
DIRECTOR RURAL	2
COORDINADOR	62
DOCENTE DE AULA	1095
DOCENTE ORIENTADOR	30
DOCENTE TUTOR	5
TOTAL	1215

Fuente: Elaboración propia Profesional Universitario/Evaluación de desempeño Laboral.

Tomando como referencia el número total de evaluados según la distribución de cargo, se encuentra una diferencia significativa en los docentes de aula evaluados en el 2022 correspondiente a 1123 respecto a los evaluados en el 2023 que corresponde a 1095 docentes de aula.

Tabla 7. Comparativo de evaluados 2022 - 2023

CARGO	CANTIDAD	
	2022	2023
Docente de aula	1123	1095
Docente Orientador	29	30

Docente tutor PTA		5
Rector Institución Educativa Completa	20	21
Director Rural	2	2
Coordinador	55	62

Fuente: Elaboración propia Profesional Universitario/Evaluación de desempeño Laboral.

De 1215 evaluados según el sistema de información Humano 1130 corresponden a docentes distribuidos en docentes de aula, docentes orientadores y docentes tutores PTA. Los 85 evaluados restantes son Directivos Docentes (Rectores, directores rurales y coordinadores). La diferencia en los docentes de aula evaluados principalmente radica que se encontraban en incapacidades continuas que impidieron el cumplimiento del tiempo mínimo para evaluación, comisión de estudios o licencia no remunerada.

A continuación, se relaciona el número y porcentaje de evaluados según la zona de ubicación.

Tabla 8. Total, de docentes evaluados según zona de ubicación.

SEGÚN ZONA		
Zona	Número	%
Rural	56	5
Urbana	1074	95
TOTAL	1130	100

Fuente: Elaboración propia Profesional Universitario/Evaluación de desempeño Laboral.

Tabla 9. Total, de directivos docentes evaluados según zona de ubicación.

SEGÚN ZONA		
Zona	Número	%
Rural	5	5,9
Urbana	80	94,1
TOTAL	85	100

Fuente: Elaboración propia Profesional Universitario/Evaluación de desempeño Laboral.

De acuerdo a la zona de ubicación el número de docentes y directivos docentes evaluados en la zona rural del Municipio es de 61, los cuales corresponden al 5% del total evaluados en la Entidad Territorial Certificada.

Figura 1. Porcentaje de docentes y directivos docentes según zona.



Nota. La figura muestra el porcentaje de docentes y directivos docentes evaluados según zona.

Fuente: Sistema de información humano (2023)

2.3.2.2 Distribución de evaluados según nivel.

- Distribución de directivos docentes según nivel.

En la distribución de directivos docentes según nivel, podemos observar que el mayor número de directivos docentes evaluados en 2023 se concentran en el grupo sin asignación directa con el 81.2%, seguido por primaria con 9.4% y finalmente preescolar con 9.4%.

Tabla 10. Distribución directivos docentes según nivel

SEGÚN NIVEL		
Nivel	Número	%
Preescolar	1	1.2
Primaria	8	9.4
Secundaria	7	8.2
Sin asignación directa	69	81.2
TOTAL	85	100

Fuente: Datos tomados de informe de resultados de evaluación (2023).

- Distribución de docentes según nivel.

En la distribución de docentes según nivel (Tabla 8), podemos observar que el mayor número de docentes evaluados en 2023 se concentran en secundaria con el 54.9 %, seguido por primaria con 35.2 % y finalmente preescolar con 7.5 % y sin asignación directa (orientadores) 2.5%. ENSB

Tabla 11. Distribuciones docentes según nivel.

SEGÚN NIVEL		
Zona	Número	%
Ciclo complementario	1	0.1
Preescolar	82	7.5
Primaria	389	35.2
Secundaria	628	54.9
Sin asignación directa	30	2.5
TOTAL	1130	100

Fuente: Datos tomados de informe de resultados de evaluación (2023).

2.3.3 Comparativo de Distribución de Docentes según Nivel. En la distribución de docentes según nivel, podemos observar que el mayor número de docentes evaluados en 2023 se concentran en básica secundaria (Tabla 9). En Básica Secundaria hay el 55.6%, seguido por primaria con 34,4%, preescolar 7,3%, y finalmente, sin asignación directa 2.7%.

Tabla 12. Distribución de docentes según nivel.

	2021	2022	2023
Nivel	Número	Número	Número
Ciclo complementario			1
Preescolar	88	86	82
Primaria	420	405	389
Secundaria	635	632	628
Sin asignación directa	28	29	30

	2021	2022	2023
Nivel	Número	Número	Número
TOTAL	1171	1152	1130

Fuente: Datos tomados del Sistema de información Humano.

En básica secundaria y media, el número de docentes evaluados disminuyó de 635 docentes en 2021 a 628 docentes en 2023. En el nivel de preescolar se pasa de 88 docentes evaluados en 2021 a 82 docentes evaluados en 2023, presentando una leve disminución al igual que en básica primaria al pasar de 420 docentes en el 2021 a 389 en el año 2023.

Tabla 13. Distribución de docentes según área.

Según área (primaria, preescolar, secundaria y media)		
Área	Número	%
Ciencias Económicas y Política	3	0.3
Ciencias Naturales Física	30	2.7
Ciencias Naturales Química	36	3.2
Ciencias Naturales y Edu. Ambiental	59	5.2
Ciencias Sociales	48	4.2
Educación Artística - Artes Plásticas	8	0.7
Educación Artística – Danzas	3	0.3
Educación Artística - Música	11	1
Educación Ética y en Valores	1	0.1
Educación Física Recreación y Deporte	31	2.7
Educación Religiosa	12	1.1
Filosofía	15	1.3
Humanidades y Lengua Castellana	91	8.1
Idioma Extranjero Ingles	90	8
Matemáticas	105	9.3
No Aplica	35	3.1
Preescolar	82	7.3
Primaria	389	34.4
Tecnología de Informática	81	7.2

Según área (primaria, preescolar, secundaria y media)		
Área	Número	%
TOTAL	1130	100

Fuente: Datos tomados del Sistema de información Humano.

2.3.4 Comparativo de Docentes según Área 2019 vs 2023. Los docentes se encuentran organizados por áreas para el proceso de evaluación y el desarrollo de su ejercicio profesional. A continuación, se presenta la distribución por área y la variación que presenta entre el 2019 y el 2023.

Tabla 14. Comparativo de distribución de docentes según área 2019-2022

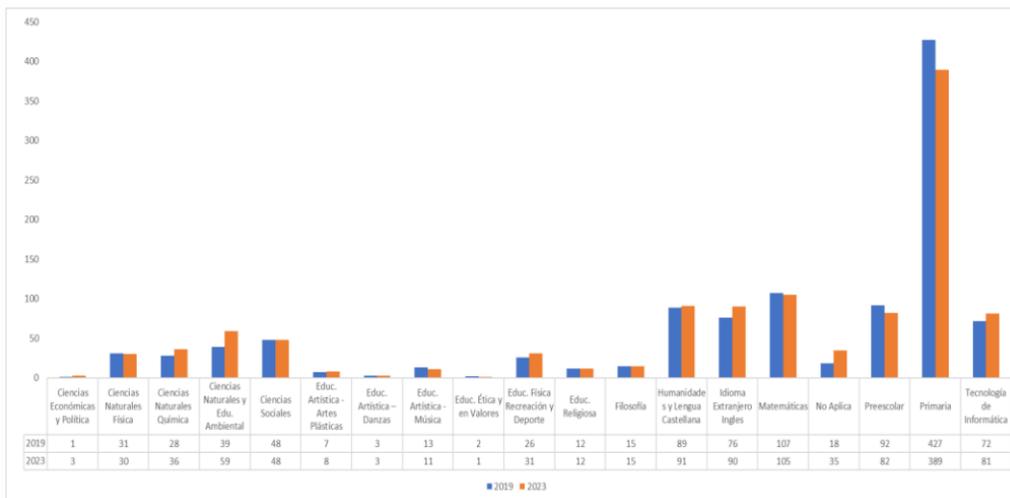
Según área (primaria, preescolar, secundaria y media)					
Área	2019	2020	2021	2022	2023
	Número	Número	Número	Número	Número
Ciencias Económicas y Política	1	2	2	3	3
Ciencias Naturales Física	31	31	31	30	30
Ciencias Naturales Química	28	33	35	35	36
Ciencias Naturales y Edu. Ambiental	39	42	53	56	59
Ciencias Sociales	48	50	47	49	48
Educación Artística - Artes Plásticas	7	8	8	8	8
Educación Artística – Danzas	3	3	3	3	3
Educación Artística – Música	13	13	14	13	11
Educación Ética y en Valores	2	2	2	1	1
Educación Física Recreación y Deporte	26	28	29	30	31
Educación Religiosa	12	12	12	11	12
Filosofía	15	16	15	15	15
Humanidades y Lengua Castellana	89	91	91	90	91
Idioma Extranjero Ingles	76	96	93	91	90
Matemáticas	107	107	110	108	105
No Aplica	18	22	33	33	35
Preescolar	92	90	88	86	82
Primaria	427	421	420	405	389
Tecnología de Informática	72	82	85	85	81

Según área (primaria, preescolar, secundaria y media)					
Área	2019	2020	2021	2022	2023
	Número	Número	Número	Número	Número
TOTAL	1107	1149	1171	1152	1130

Fuente: Datos tomados del Sistema de información Humano.

En relación con el comparativo de evaluación según área para el año 2019-2023 no se reflejan variaciones significativas en la cantidad de docentes evaluados, en su mayoría se mantienen a excepción de un docente evaluado en el 2019 para Educación Artística – artes escénicas, área que desde el 2020 se encuentra en 0 y en básica primaria que en el 2019 se encontraba en 427 y para el 2023 fueron 389 docentes evaluados.

Figura 2. Comparativo de docentes según área 2019 vs 2023.



Nota. La figura muestra las cifras de docentes según área desde el 2019 hasta el 2023. Fuente: Sistema de información Humano.

Frente a lo que corresponde a los docentes de Ciencias Naturales y Edu. Ambiental presenta un aumento pasando de 56 para el año 2022 a 59 para el año 2023. Lo mismo ocurre con los docentes de educación física, recreación y deporte con 26 docentes para el año 2019 a 31 docentes en la vigencia 2023. Por otra parte,

preescolar presenta una importante disminución pasando de 92 docentes para el año 2019 a 82 docentes para el año 2023.

2.3.5 Porcentaje en cada Categoría según Resultado de la Evaluación.

2.3.5.1 Porcentaje de directivos docentes ubicados en cada categoría según resultado de la evaluación.

Tabla 15. Número y porcentaje de directivos docentes por categoría.

PORCENTAJE DE DIRECTIVOS DOCENTES POR CATEGORÍA		
CATEGORÍA	NÚMERO	%
Sobresaliente	83	97.6
Satisfactorio	2	2.4

Fuente: Datos tomados del Sistema de información Humano.

De acuerdo con los resultados y teniendo en cuenta la información inicial en relación con las categorías de desempeño y su equivalencia cuantitativa, de los 85 directivos docentes evaluados, el 97,6 % se ubica en la categoría sobresaliente es decir que su puntaje estuvo entre 90 y 100 puntos y el 2.4% se encuentra ubicado en la categoría satisfactorio con un puntaje entre 60 y 89 puntos. Respecto al año anterior se presenta una variación, considerando que en el 2022 el 100% de los directivos docentes obtuvo la calificación más alta en relación con el cumplimiento de los compromisos.

Figura 3. Porcentaje de directivos docentes por categoría de desempeño.



Nota. La figura muestra el porcentaje de directivos docentes por categoría de desempeño. Fuente: Sistema de información Humano.

2.3.5.2 Porcentaje de docentes ubicados en cada categoría según resultado de la evaluación.

Tabla 16. Número y porcentaje de docentes por categoría.

PORCENTAJE DE DIRECTIVOS DOCENTES POR CATEGORÍA		
CATEGORÍA	NÚMERO	%
Sobresaliente	1109	98.1
Satisfactorio	20	1.8
No satisfactorio	1	0.1

Nota. Datos tomados del Sistema de información Humano

De acuerdo con los resultados y teniendo en cuenta la información inicial con relación a las categorías de desempeño y su equivalencia cuantitativa, de los 1130 docentes evaluados, el 98.1% se ubica en la categoría sobresaliente es decir que su puntaje estuvo entre 90 y 100 puntos y el 1.8% en satisfactorio y en la evaluación desarrollada durante el 2023 se presentó un caso de evaluación no satisfactoria. Lo

www.bucaramanga.gov.co

anterior, es importante para la Entidad teniendo en cuenta que resultado del 99.9% de los docentes se encuentran ubicados en las dos principales categorías de evaluación.

Figura 4. Porcentaje de docentes por categoría de desempeño.



Nota. La figura muestra el porcentaje de docentes por categoría de desempeño. Fuente: Sistema de información Humano.

2.3.6 Promedio de las Competencias en los Evaluados.

2.3.6.1 Promedio de las Competencias en el Grupo de Directivos Docentes Evaluados. Las competencias funcionales corresponden al desempeño de las responsabilidades específicas del cargo del docente o directivo docente, definidas en la ley y los reglamentos que dan una clara explicación en la guía 31 del Ministerio de Educación Nacional.

Según los resultados obtenidos de la evaluación de los directivos docentes en 2023, las competencias que presentaron puntajes más bajos en las evaluaciones de directivos docentes se encuentran ubicados en la gestión administrativa en las

competencias de pedagógica y didáctica e innovación y direccionamiento de procesos académicos con 96.8 y 96.9 puntos sobre 100 respectivamente. Los puntajes más altos se encuentran en la Gestión comunitaria con un puntaje de 98.4 sobre 100 en negociación y mediación y compromiso social e institucional con 98.3.

Tabla 17. Promedio de las Competencias en los Evaluados

COMPETENCIAS EVALUADAS	NÚMERO DE DIRECTIVOS DOCENTES	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO	PROMEDIO	DESV. ESTANDAR
Ejecución	85	80	100	97.1	3.1
Planeación y organización directiva	85	80	100	97.3	3.1
GESTIÓN DIRECTIVA	85	80	100	97.2	3
Pedagógica y didáctica	85	85	100	96.8	2.9
Innovación y direccionamiento de procesos académicos	85	80	100	96.9	3.2
Gestión del talento humano	85	80	100	97.3	3
Administración de recursos	85	80	100	97	3.4
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	85	80	100	97.2	3.1
Comunicación institucional	85	80	100	97.4	2.8
Interacción con la comunidad y el entorno	85	86.5	100	97.4	2.8
GESTIÓN COMUNITARIA	85	85	100	97.2	2.6
Orientación al logro	17	95	100	97.9	1.9
Iniciativa	13	90	100	97.2	3.5
Negociación y mediación	24	90	100	98.4	2.1
Trabajo en equipo	60	70	100	97.1	4.3
Comunicación y relaciones interpersonales	43	90	100	96.8	2.8
Liderazgo	59	80	100	96.8	3.5
Compromiso social e institucional	39	90	100	98.3	2
GESTIÓN ACADÉMICA	85	85	100	96.8	2.9
COMPETENCIAS COMPORTALES	85	80	100	97.3	2.9
PUNTAJE TOTAL	85	82.75	100	97.2	2.7

Fuente: Datos tomados del Sistema de información Humano.

Para la interpretación de la columna 4 (Promedio) se deben tener en cuenta las categorías de la escala:

No satisfactorio (1 - 59,9); Satisfactorio (60 - 89,9); Sobresaliente (90 -100)

En relación con los porcentajes de competencias comportamentales en el grupo de directivos docentes evaluados, la competencia de trabajo en equipo presenta el porcentaje más alto con 23.5% en relación con el resto de las competencias. Las competencias con porcentaje más bajo corresponden a iniciativa con el 5.1 % y orientación al logro 6.7%.

Tabla 18. Porcentaje de competencias en el grupo de directivos docentes evaluados.

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	
Liderazgo	23.1
Comunicación y relaciones interpersonales	16.9
Trabajo en equipo	23.5
Negociación y mediación	9.4
Compromiso social e institucional	15.3
Iniciativa	5.1
Orientación al logro	6.7

2.3.6.2 Promedio de las competencias en el grupo de docentes evaluados. Las competencias funcionales corresponden al desempeño de las responsabilidades específicas del cargo del docente, definidas en la ley y los reglamentos que dan una clara explicación en la guía 31 del Ministerio de Educación Nacional.

Según los resultados obtenidos de la evaluación de los docentes en 2023, las competencias que presentaron puntajes más bajos en las evaluaciones de docentes se encuentran las competencias de seguimiento a procesos con un puntaje de 20 sobre 100. Los puntajes más altos se encuentran en las competencias de

diagnóstico y orientación, participación y convivencia con un puntaje de 96 sobre 100.

Promedio de las competencias en el grupo de docentes evaluados.

Para la interpretación de la columna 4 (Promedio) se deben tener en cuenta las categorías de la escala: No satisfactorio (1 - 59,9); Satisfactorio (60 - 89,9); Sobresaliente (90 -100).

Tabla 19. Promedio de las competencias en el grupo de docentes evaluados

COMPETENCIAS EVALUADAS	NÚMERO DE DIRECTIVOS DOCENTES	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO	PROMEDIO	DESV. ESTANDAR
Diagnóstico y orientación	5	96	99.5	98.3	1.4
Pedagógica y didáctica	1130	60	100	96.7	3.3
Evaluación del aprendizaje	1130	70	100	96.5	3.2
Dominio curricular	1130	60	100	97	3
Planeación y organización académica	1130	50	100	96.7	3.5
Uso de recursos	1130	60	100	96.6	3.3
Seguimiento de procesos	1130	20	100	96.4	4.1
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	1130	57.5	100	96.5	3.4
Proyección a la comunidad	1130	94	99.9	97.9	2.3
Participación y convivencia	1130	96	99.9	98.3	1.5
Interacción con la comunidad y el entorno	1130	2	100	96.4	4.4
Prevención de riesgos	1130	96	99.9	98.3	1.5
Comunicación institucional	1130	2	100	96.4	4.3
GESTIÓN COMUNITARIA	1130	2	100	96.4	4.2
Orientación al logro	1130	60	100	96.6	3.5
Iniciativa	1130	50	100	96.8	3.8
Compromiso social e institucional	1130	50	100	96.7	3.5
Negociación y mediación	1130	88.6	100	97	2.4
Trabajo en equipo	1130	60	100	96.6	3.4

COMPETENCIAS EVALUADAS	NÚMERO DE DIRECTIVOS DOCENTES	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO	PROMEDIO	DES. ESTANDAR
Comunicación y relaciones interpersonales	1130	85	100	96.6	2.5
Liderazgo	1130	50	100	96.2	4.2
Sensibilidad	1130	98	99	98.5	0.7
Compromiso social e institucional	1130	98	99	98.5	0.7
Liderazgo y motivación al logro	1130	98	99	98.5	0.7
GESTIÓN ACADÉMICA	1130	60	100	96.7	3
COMPETENCIAS COMPORTALES	1130	56.67	100	96.6	3.3
PUNTAJE TOTAL	1130	58.26	100	96.6	3.1

Nota. Datos tomados del Sistema de información Humano.

En relación a los porcentajes de competencias comportamentales en el grupo de docentes evaluados, la competencia de trabajo en equipo presenta el porcentaje más alto con 26.3% en relación con el resto de las competencias. Las competencias con porcentaje más bajo corresponden a liderazgo y motivación al logro, sensibilidad, comunicación asertiva con el 0.1%.

Tabla 20. Porcentaje de competencias en el grupo de docentes evaluados.

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	
Liderazgo	18.5
Comunicación y relaciones interpersonales	9.5
Trabajo en equipo	26.2
Negociación y mediación	3
Compromiso social e institucional	21.4
Iniciativa	9.8
Orientación al logro	11.6

Nota. Datos tomados del Sistema de información Humano.

2.4 EVALUACIÓN EXTERNA DE LOS ESTUDIANTES

De acuerdo a los datos reportados por el Instituto Colombiano para la Evaluación ICFES, el puntaje obtenido por Bucaramanga en el año 2023 aumentó en todos los niveles de agregación, lo que significó que ocupara el 3 puesto entre ETC a nivel nacional, superados por Tunja y Floridablanca. El resultado muestra mejoras en su posicionamiento comparado con el año anterior toda vez que en el año 2022 se ocupó el puesto 4 entre las 96 Entidades Territoriales Certificadas, acercándonos cada vez más al ranking respecto al año 2020 donde se ocupó el primer puesto y en el año 2019, el segundo puesto.

A continuación, se observa el promedio de las 10 primeras Entidades Territoriales con los respectivos puntajes obtenidos.

Tabla 21. Posición de Bucaramanga en el Ranking Nacional de ETC 2023.

PUESTOS 2023		
ENTIDAD TERRITORIAL	PROMEDIO	PUESTO
TUNJA	293	1
FLORIDABLANCA	291	2
BUCARAMANGA	290	3
ENVIGADO	290	4
DUITAMA	288	5
SABANETA	287	6
CHIA	287	7
SOGAMOSO	285	8
MOSQUERA	283	9
PITALITO	282	10

Fuente: ICFES 2023

Frente al promedio del puntaje global Bucaramanga obtuvo 290, es decir 4 puntos más de los obtenidos en el año inmediatamente anterior y una desviación estándar de 52; comparado con el promedio del puntaje global nacional, Colombia obtuvo

www.bucaramanga.gov.co

257, indicando que Bucaramanga tiene un promedio superior de 33 puntos del resultado a nivel nacional.

Tabla 22. Promedio del puntaje Global y Desviación Estándar 2023.

	Promedio Puntaje Global 2023	Desviación
COLOMBIA	257	51
BUCARAMANGA	290	52
OFICIALES URBANOS DE BUCARAMANGA	281	48
OFICIALES RURALES DE BUCARAMANGA	245	40
PRIVADOS DE BUCARAMANGA	313	53

Fuente: ICFES 2023

Con relación al total de estudiantes matriculados en las Instituciones Educativas Oficiales y No Oficiales de Colombia que se inscribieron y presentaron las pruebas Saber 11°, se publicaron los resultados de 507.409 estudiantes, de los cuales 6.282 corresponden al Municipio de Bucaramanga: Instituciones Educativas Oficiales Urbanas 4.466 estudiantes, Rurales 63 y Privados 1.753, como se evidencia en la Tabla.

Tabla 23. Posición de Bucaramanga en el Ranking Nacional de ETC 2023.

Estudiantes con resultados publicados 2023.	
Colombia	507.409
Bucaramanga	6.282
Oficiales Urbanos de Bucaramanga	4.466
Oficiales Rurales de Bucaramanga	63
Privados de Bucaramanga	1.753

Fuente: ICFES 2023

Es de gran importancia recordar que en la Resolución 675 de 2019 del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – ICFES, considerando 6, se establece:

*“6. Que el Artículo 2.3.3.3.3.11. del Decreto único Reglamentario del Sector Educación DURSE, establece **que los establecimientos educativos tienen el deber de: “9. Presentar a las pruebas censales del ICFES la totalidad de los estudiantes que se encuentren matriculados en los grados evaluados, y colaborar con este en los procesos de inscripción y aplicación de las pruebas, según se le requiera”.***

En el CAPÍTULO III, de la misma Resolución 675 de 2019, Artículo 24, se establecen responsabilidades:

ARTÍCULO 24. RESPONSABILIDADES. *En el proceso de inscripción de los estudiantes, la responsabilidad principal del registro de la información es de la Institución Educativa. Lo anterior sin perjuicio de los deberes que tienen los padres de familia, los representantes legales y el aspirante.*

Durante el registro de información, la Institución Educativa deberá, como tercero encargado del tratamiento de datos, respetar los principios señalados en la Ley 1581 de 2012.

PARÁGRAFO. *Las Instituciones Educativas garantizarán la correcta participación de los estudiantes y sus familias cuando sea necesario obtener información de naturaleza sensible necesaria para el registro, en especial cuando se trate de garantizar los derechos de las personas con discapacidad.*

En el Reporte de resultados del examen SABER 11°, en cada una de las 5 áreas evaluadas, el Municipio de Bucaramanga obtuvo un promedio mayor al de Colombia; así: Lectura Crítica 5 puntos más, Matemáticas 8, Sociales y Ciudadanas 6, Ciencias Naturales 7, e inglés 7; como se observa en la Tabla.

Tabla 24. Promedios de la ET por área del conocimiento comparado con promedios nacionales, año 2023.

Promedios por áreas de conocimiento y nivel de agregación						
Nivel de agregación	Promedio Puntaje Global	Lectura Crítica	Matemáticas	Ciencias Sociales	Ciencias Naturales	Inglés
Colombia	↑ 257	↑ 54	↑ 52	↑ 49	↑ 50	↑ 52
Bucaramanga	↑ 290	↑ 59	↑ 60	↑ 55	↑ 57	↑ 59

Fuente: ICFES 2023

En el Municipio de Bucaramanga el promedio del puntaje global del año 2023 en las pruebas Saber 11 con relación al año 2022 subió 4 puntos, pasando del 286 a 290; en cuanto a las áreas de conocimiento el incremento se reflejó en el área de Matemáticas aumentó 1 punto, Sociales y Ciudadanas aumentó 1 punto, Ciencias Naturales aumentó 1 punto, inglés conservó el mismo puntaje y Lectura Crítica disminuyó 1 punto.

Tabla 25. Comparación de los Promedios de la ET por área del conocimiento año 2022 y 2023.

Entidad Territorial Bucaramanga						
AÑO	Promedio Puntaje Global	Lectura Crítica	Matemáticas	Ciencias Sociales	Ciencias Naturales	Inglés
2022	286	60	59	54	56	59
2023	↑ 290	↓ 59	↑ 60	↑ 55	↑ 57	→ 59

Fuente: ICFES 2023

En el año 2023 el promedio del puntaje global de las Instituciones Educativas Rurales se mantuvo por debajo de la media nacional como viene siendo la tendencia desde el año 2020, sin embargo, es importante anotar que las Instituciones Oficiales Rurales bajaron 6 puntos respecto del año inmediatamente anterior. En lo que respecta a las Instituciones Oficiales Urbanas aumentaron su promedio en 4 puntos,

www.bucaramanga.gov.co

superando los promedios de años anteriores, incluso el alcanzado en el año 2020, que había sido el más alto en los últimos años. Las Instituciones Privadas, por su parte, mejoraron en 2 puntos su promedio global y es una tendencia en ascenso comparado con las cifras alcanzadas en años anteriores.

Tabla 26. Promedio del puntaje Global comparado ET con Promedio Nacional, años 2020, 2021, 2022 y 2023.

Nivel de agregación	Promedio Puntaje Global 2023	Promedio Puntaje Global 2022	Promedio Puntaje Global 2021	Promedio Puntaje Global 2020
Oficiales Urbanos de Bucaramanga	281	277	272	278
Oficiales Rurales de Bucaramanga	245	251	240	237
Privados de Bucaramanga	313	311	304	306

Fuente: ICSES 2023

A continuación, se establece un ranking de puntajes promedios globales de los 45 establecimientos educativos oficiales de acuerdo a los resultados obtenidos en las pruebas Saber 2023, se destaca que por segundo año consecutivo la IE BICENTENARIO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA ocupó el 1 puesto a nivel territorial, conservando el promedio obtenido en el año anterior de 330 puntos. A nivel nacional la IE BICENTENARIO ocupa el puesto 15 entre 9.197 colegios públicos del país.

Es importante resaltar también a la IE SAN JOSÉ DE LA SALLE que por segundo año consecutivo ocupa el 2 puesto aumentando 3 puntos el promedio en relación al año anterior. A nivel nacional la IE SAN JOSÉ DE LA SALLE ocupa el puesto 26 entre 9197 colegios públicos del país.

Ranking de colegios públicos 2023 de Bucaramanga:

1. Colegio Bicentenario de La Independencia (15, a nivel nacional)
2. Instituto San José de La Salle (26, a nivel nacional).

3. Escuela Normal Superior de Bucaramanga (45, a nivel nacional)
4. Nuestra Señora de Fátima (46, a nivel nacional)
5. Instituto Nacional de Comercio (61, a nivel nacional)
6. Colegio Jorge Ardila Duarte (62, a nivel nacional)
7. Liceo Patria (93, a nivel nacional)
8. Colegio Gabriela Mistral (118, a nivel nacional)
9. Tecnológico Salesiano Eloy Valenzuela (231, a nivel nacional)

Tabla 27. Ranking por Promedio puntaje Global de los resultados de las Pruebas Saber 11 de establecimientos educativos oficiales de Bucaramanga 2023.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	ORDEN	PROMEDIO
BICENTENARIO	1	330
SAN JOSÉ DE LA SALLE	2	323
NUESTRA SEÑORA DE FATIMA	3	315
NORMAL SUPERIOR	4	314
NACIONAL DE COMERCIO	5	310
JORGE ARDILA DUARTE	6	310
LICEO PATRIA	7	303
GABRIELA MISTRAL	8	301
SALESIANO	9	291
AURELIO MARTINEZ MUTIS	10	290
NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	11	289
SANTA MARIA GORETTI	12	288
TECNOLOGICO DAMASO ZAPATA	13	288
LUIS CARLOS GALAN	14	285
PROVENZA	15	284
LAS AMERICAS	16	281
JOSE C. MUTIS	17	278
POLITECNICO	18	278
RAFAEL G. HERREROS	19	276
LA MEDALLA MILAGROSA	20	276
I. EDUCATIVA DE SANTANDER	21	273
LA LIBERTAD	22	272
CENTRO PILOTO SIMON B.	23	272
CAFÉ MADRID	24	272
COMUNEROS	25	269
INEM	26	268
ANDRES PAEZ DE SOTOMAYOR	27	267
ORIENTE MIRA FLORES	28	264
CAMACHO CARREÑO	29	262
MAIPORE	30	255
CAMPO HERMOSO	31	255
FCO DE PAULA SANTANDER	32	254
PROMOCION SOCIAL DEL NORTE	33	251
VILLAS DE SAN IGNACIO	34	251
JOSE MARIA ESTEVEZ	35	250
RURAL VIJAGUAL	36	246
CLUB UNION	37	245
RURAL BOSCONIA	38	244
LOS COLORADOS	39	244
SANTO ANGEL	40	243
JORGE E. GAITAN	41	238
SAN FRANCISCO DE ASIS	42	237
GUSTAVO COTE URIBE	43	231
LA JUVENTUD	44	226
CLAVERIANO	45	210

Fuente: ICFES 2023

Para destacar tenemos a las Instituciones Educativas que lograron subir de manera significativa su puntaje global así:

Tabla 28. Instituciones Educativas Oficiales que subieron su Promedio en el 2023 en relación con el año inmediatamente anterior:

INSTITUCIONES EDUCATIVAS QUE SUBIERON SU PROMEDIO EN EL 2023		
1	IE ORIENTE MIRAFLORES	21 PUNTOS
2	IE VILLAS DE SAN IGNACIO	20 PUNTOS
3	I.E CAMACHO CARREÑO	19 PUNTOS
4	IE LUIS CARLOS GALAN	18 PUNTOS
5	IE NUESTRA SEÑORA DEL PILAR, IE TECNOLOGICO DAMASO ZAPATA, IE LA MEDALLA MILAGROSA	15 PUNTOS
6	IE POLITECNICO	14 PUNTOS
7	IE CAFÉ MADRID	13 PUNTOS
8	RAFAEL GARCIA HERREROS	9 PUNTOS
9	AURELIO MARTINEZ MUTIS SANTA MARIA GORETTI CENTRO PILOTO SIMON BOLIVAR JOSE MARIA ESTEVEZ	8 PUNTOS
10	NORMAL SUPERIOR JORGE ARDILA DUARTE PORVENZA	6 PUNTOS
11	LICEO PATRIA GABRIELA MISTRAL CLUB UNIÓN	5 PUNTOS
12	SALESIANO	4 PUNTOS
13	SAN JOSE DE LA SALLE SANTO ANGEL NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA RURAL VIJAGUAL JOSE CELESTINO MUTIS	3 PUNTOS
14	CAMPO HERMOSO	2 PUNTOS
15	PROMOCIÓN SOCIAL DEL NORTE LOS COLORADOS	1 PUNTO

Fuente: ICFES 2023

En lo concerniente a la clasificación de establecimientos educativos, Bucaramanga tiene 8 establecimientos educativos oficiales en **Categoría A+**, conservando el mismo número de instituciones desde el año 2021; 14 establecimientos educativos oficiales en **Categoría A**, resaltando el aumento de 2 Instituciones Educativas en esta categoría respecto al año anterior, lo cual denota un ascenso desde al año 2020 (11 instituciones); 12 instituciones educativas oficiales en **Categoría B**; 10 en **Categoría C** y una institución educativa descendió a la **Categoría D**.

Tabla 29. Clasificación de Establecimientos Educativos oficiales y privados durante los años 2017,2018,2019,2020, 2021, 2022 y 2023 de acuerdo a resultados Pruebas Saber.

INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES					
AÑO	A+	A	B	C	D
2017	9	15	12	7	1
2018	12	13	15	5	0
2019	11	14	14	6	0
2020	9	11	16	9	0
2021	8	14	11	12	0
2022	8	12	12	13	0
2023	8	14	12	10	1

Fuente: ICFES 2023

2.5 RUTA DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL

La autoevaluación institucional permite identificar los aspectos que contribuyen al logro de las metas institucionales y determinar las oportunidades de mejoramiento para lograr altos niveles de desarrollo institucional. En la actualidad, se promueve una autoevaluación institucional más técnica, rigurosa, amplia y con participación de la comunidad educativa que favorezca un mayor compromiso y sintonía con las acciones de mejoramiento propuestas. Una mejor comprensión de la realidad institucional desde el diagnóstico realizado, permiten entender mejor las razones y propósitos de los procesos de mejoramiento.

La autoevaluación institucional permite, por tanto, definir el punto de partida para precisar prioridades de mejoramiento que pasan a configurar el Plan de Mejoramiento Institucional, concebido como herramienta que permite fortalecer la gestión escolar, mediante la movilización del trabajo de la comunidad educativa hacia la materialización de las metas acordadas.

Actualmente la Guía N° 34, Guía para el Mejoramiento Institucional, publicada por el Ministerio de Educación Nacional, ofrece directrices para realizar: el proceso de Autoevaluación Institucional, la elaboración de Plan de Mejoramiento Institucional y el Seguimiento del Plan de Mejoramiento. El Plan de Mejoramiento Institucional en la Secretaría de Educación del municipio de Bucaramanga, se asume como una herramienta que permite orientar el rumbo de las instituciones educativas; aumentar la capacidad del establecimiento educativo para gestionar sus procesos y determinar sus prioridades.

La Guía N° 34, Guía para el Mejoramiento Institucional, orienta el análisis institucional mediante el examen de áreas de gestión, procesos y componentes: 4 Áreas de gestión, 19 Procesos y 93 Componentes. Cada uno de los 93 componentes se califican, de acuerdo con las evidencias encontradas en una escala

de 1 a 4 que corresponde a los siguientes niveles de desarrollo: existencia, pertinencia, apropiación y mejoramiento continuo.

Tabla 30. Autoevaluación institucional - Áreas de Gestión, Procesos y Componentes

ÁREAS DE GESTIÓN	PROCESOS	COMPONENTES
Directiva	6	34
Académica	4	19
Administrativa y Financiera	5	26
Comunitaria	4	14
TOTAL	19	93

Los niveles de desarrollo son definidos por la Guía 34 de la siguiente manera:

Tabla 31. Niveles de desarrollo definidos por la guía 34

NIVEL	DEFINICIÓN
Existencia	Hay un desarrollo incipiente, parcial o desordenado y las acciones se llevan a cabo de manera desarticulada.
Pertinencia	Hay algunos principios de planeación y articulación de los esfuerzos y acciones para dar cumplimiento a los objetivos y metas.
Apropiación	Las acciones institucionales tienen un mayor grado de articulación y en general, son conocidas por la comunidad educativa.
Mejoramiento Continuo	Los procesos están consolidados y son evaluados periódicamente para fortalecerlos.

A continuación, y de acuerdo con el consolidado de las IEO del municipio de Bucaramanga, se presenta información sobre los componentes mejor y peor evaluados y sobre los establecimientos educativos que obtuvieron los mejores promedios y aquellos que registraron los promedios más bajos en los resultados de la Autoevaluación Institucional 2023.

Revisados los resultados de la autoevaluación de los establecimientos educativos oficiales del municipio en el 2023 y realizado el correspondiente consolidado, se encuentra que, de los 19 procesos evaluados, los cuatro con más baja valoración son:

Tabla 32. Baja valoración

ÁREA DE GESTIÓN	PROCESOS	COMPONENTES
Gestión. Directiva	Clima Escolar	<ul style="list-style-type: none"> • Pertenencia y participación • Ambiente físico • Inducción a los nuevos estudiantes • Motivación hacia el aprendizaje • Manual de convivencia • Actividades extracurriculares • Bienestar estudiantil. • Manejo de conflictos • Manejo de casos difíciles
Gestión Académica.	Gestión Académica.	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento a los resultados académicos. (Obj) • Uso pedagógico de las evaluaciones externas. • Seguimiento a la asistencia. • Actividades de recuperación. • Apoyo pedagógico para estudiantes con dificultades de aprendizaje. • Seguimiento a los egresados.
Gestión Administrativa y financiera.	Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> • Estímulos • Apoyo a la investigación
Gestión Comunitaria.	Accesibilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Atención educativa a grupos poblacionales o en situación de vulnerabilidad. • Atención educativa a estudiantes pertenecientes a grupos étnicos. • Necesidades y expectativas de los estudiantes • Proyectos de vida.

Fuente: Secretaría de Educación de Bucaramanga, Calidad Educativa, Gestión de la Evaluación Educativa 2023.

A partir del análisis de la información relacionada, se deduce que, en las IEO del municipio de Bucaramanga, es necesario diseñar e implementar estrategias de apoyo a las instituciones educativas en el mejoramiento de su capacidad de gestión en componentes que han obtenido bajas valoraciones.

RECOMENDACIONES:

- Capacitar a docentes y directivos docentes en manual de convivencia.
- Capacitar a docentes y directivos docentes en actividades extracurriculares.
- Capacitar a docentes y directivos docentes manejo de conflictos.
- Capacitar a docentes y directivos docentes manejo de casos difíciles.
- Capacitar a docentes y directivos docentes en programas dirigidos a la gestión académica en aula (seguimiento a los resultados académicos, uso pedagógico de las evaluaciones externas, seguimiento a la asistencia, actividades de recuperación, apoyo pedagógico para estudiantes con dificultades de aprendizaje).
- Fortalecer procesos de inducción y reinducción.
- Capacitar a docentes para atender poblaciones vulnerables.
- Capacitar a docentes en temas relacionados con escuela de padres para lograr una mayor participación.
- Capacitar a docentes en procesos de educación inclusiva.

2.6 PROYECTOS PEDAGÓGICOS TRANSVERSALES

La gestión de los Proyectos Pedagógicos Transversales de las instituciones educativas oficiales, en los últimos cuatro años ha generado algunas transformaciones de fondo y forma, es así, como inicialmente no se contaba con un análisis básico a las acciones y actividades generadas al interior de las IEO, posteriormente se generaron formularios base para la consolidación de la información de los PPT de las IEO, en los cuales se indagaba sobre los objetivos

(general y específicos), estrategias, actividades, indicadores de cobertura e impacto, evidencias y retroalimentación por parte de la SEB.

Por lo mencionado, y teniendo en cuenta las asistencias técnicas desarrolladas desde el equipo de calidad educativa durante las vigencias 2021 a 2023, se agrupan las necesidades de formación, articulando los proyectos integradores así:

Tabla 33. Necesidades de formación

ÁREA DE GESTIÓN	PROYECTOS PEDAGÓGICOS TRANSVERSALES	PROYECTOS PEDAGÓGICOS TRANSVERSALES INTEGRADOS
Gestión Comunitaria	Proyectos Pedagógicos Transversales – CRESE – SOSTENIBILIDAD Y COMPETITIVIDAD.	Integrador 1: Formación Integral y Educación para el Cambio Climático (Sostenibilidad) = Proyectos Ambientales Escolares (PRAES) + Planes de Movilidad Escolar (PME) + Planes de Gestión Integral del Riesgo Escolar (PGIRE).
Gestión Comunitaria	Proyectos Pedagógicos Transversales – CRESE – SOSTENIBILIDAD Y COMPETITIVIDAD.	Integrador 2: Formación Integral y Educación Socioemocional (Competitividad) = Familias Formadoras (FF) + Prevención del Consumo de Sustancias Psicoactivas (SPA) + Programa de Educación para la Sexualidad y Construcción de Ciudadanía (PESCC).
Gestión Comunitaria	Proyectos Pedagógicos Transversales – CRESE – SOSTENIBILIDAD Y COMPETITIVIDAD.	Integrador 3: Formación Integral y Educación Socioemocional (Competitividad)= Proyecto de Vida (PV) + Aprovechamiento del Tiempo Libre (ATL) + Educación Económica y Financiera (EEF).

RECOMENDACIONES:

- Se hace prioritario reconocer y transformar la gestión de los PPT a través de encuentros de docentes líderes que permitan facilitar recursos materiales e

incentivos para la formación integral de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes de las instituciones educativas oficiales del municipio de Bucaramanga.

- Desarrollar capacitaciones que permitan fortalecer la Formación Integral y Educación para el Cambio Climático.
- Desarrollar capacitaciones que permitan fortalecer la Formación Integral y Educación Socioemocional.

3. ANÁLISIS PLAN DE FORMACIÓN DOCENTE TERRITORIAL 2020-2023

La Secretaría de Educación, según el Plan Municipal de Desarrollo “Bucaramanga Ciudad de oportunidades 2020-2023” estableció la meta de capacitar en evaluación por competencias a un mil quinientos (1500) docentes de los establecimientos educativos oficiales. Así mismo, durante la ejecución del Plan de Desarrollo, se implementaron acciones de formación, acompañamiento y seguimiento a docentes y directivos docentes de las instituciones educativas para mejorar las prácticas de aula en los establecimientos educativos oficiales del municipio, a través del proyecto identificado con nombre: “*Formación a docentes y directivos docentes en evaluación por competencias a docentes de las 47 Instituciones y centros educativos oficiales de Bucaramanga*”. El cual, en cumplimiento a su objetivo general, desarrolló un proceso de formación/actualización, dirigida a docentes y directivos sobre evaluación por competencias, con la finalidad de mejorar los aprendizajes y la formación integral de los estudiantes de las instituciones y centros educativos oficiales del municipio de Bucaramanga, en el cual se desarrollaron dos capacitaciones tipo taller, donde la temáticas se focalizaron en la identificación, socialización y aprendizaje de los aspectos generales de la evaluación por competencias y elaboración de instrumentos estandarizados de evaluación. Igualmente se fortalecieron las prácticas pedagógicas de docentes de Instituciones y Centros Educativos Oficiales, mediante estrategias que permitieron abordar la evaluación por competencias para avanzar en el mejoramiento de calidad educativa.

El objetivo del PTFD 2020-2023, se enmarcó en “Transformar significativa y favorablemente la Práctica Pedagógica y la Cultura Institucional, mediante un proceso de formación permanente, dinámico y pertinente, enmarcado en los avances de la ciencia y la tecnología, dirigido a docentes y directivos de las Instituciones Educativas, con el propósito de ofrecer un servicio educativo de

excelente calidad”. Se desarrollaron las siguientes estrategias: Foro Educativo, Convenios y alianzas, encuentros pedagógicos, talleres y cursos.

Por otro lado, la Secretaría de Educación de Bucaramanga mediante alianza estratégica suscrita con la Universidad Minuto de Dios (UNIMINUTO), se formaron aproximadamente un mil ciento sesenta y seis (1166) docentes en temas de convivencia escolar, diálogos creativos, DUA, inteligencias múltiples y PIAR.

RECOMENDACIONES:

En el seguimiento y evaluación de la estrategia de formación docente desarrollada por la universidad UNIMINUTO, se realizó una encuesta cualitativa en la que 1166 docentes dieron respuesta al siguiente interrogante:

¿Con el objetivo de avanzar en la actualización del plan territorial de formación docente se solicita que mencione las principales necesidades de formación que considera deben ser abordadas?

En el siguiente cuadro, hacemos la síntesis y agrupación de los temas más solicitados por los docentes:

Tabla 34. Síntesis y agrupación de los temas más solicitados por los docentes

DESARROLLO CURRICULAR	<ul style="list-style-type: none"> • Proyectos de aula • Evaluación por competencias • Estrategias de aprendizaje • Herramientas pedagógicas • Elaboración de material didáctico • Inglés • Evaluación formativa • Estrategias pedagógicas • Formación integral de los estudiantes • Estrategias lúdico-pedagógicas
------------------------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Documentación de experiencias significativas • Nuevos modelos pedagógicos • Gestión del riesgo • Diseño curricular
INCLUSIÓN EDUCATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • PIAR • DUA • Inteligencias múltiples
CONVIVENCIA ESCOLAR	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución de conflictos • Manejo de emociones • Salud mental y emocional • Ruta de atención integral • Comunicación asertiva • Ley 1620 de 2013 • Acoso escolar (Bullying)
TECNOLOGÍA	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnologías educativas • Experiencias significativas • Competencias digitales
PPT	<ul style="list-style-type: none"> • Proyectos pedagógicos transversales • Competencias blandas • Competencias socioemocionales

4. POLÍTICAS DE FORMACIÓN

4.1 NACIONAL

Con base en el Plan Nacional de Desarrollo “Colombia potencia mundial de la vida” 2022 – 2026, parte general capítulo 2: Seguridad Humana y Justicia Social, B: Superación de privaciones como fundamento de la dignidad humana y condiciones básicas para el bienestar: 3 Educación de Calidad para reducir la desigualdad, c: Dignificación, formación y desarrollo de la profesión docente para una educación de calidad.

En el cual se fortalecerá la formación de docentes, directivos docentes, orientadores escolares con el objetivo de tener una educación más contextualizada que responda a las necesidades de los estudiantes e impacte positivamente en sus proyectos de vida. Se creará un sistema de formación docente que articule los diferentes niveles, y se hará énfasis en la formación situada mediante estrategias que correspondan a las necesidades y particularidades territoriales y el Programa Todos a Aprender (PTA). Se apoyará a educadores oficiales en ejercicio con la financiación para el acceso a programas de formación inicial, formación continua y posgradual. Se fomentará el acceso de los docentes oficiales a programas de movilidad académica en el exterior dirigidos a fortalecer el aprendizaje de una segunda lengua y para el desarrollo de estudios posgraduales. Se fortalecerán redes y comunidades de aprendizaje de docentes, orientadores escolares, directivos docentes, como una estrategia de formación entre pares. Finalmente, se fortalecerán las escuelas normales superiores en sus capacidades y condiciones para consolidarlas como centros de excelencia en formación y liderazgo educativo en las zonas rurales.

4.2 DEPARTAMENTAL

Desde El Plan de Desarrollo Departamental “Es tiempo de Santander” 2024 – 2027, 2: Ejes estratégicos para el desarrollo de Santander, 2.1 Eje seguridad multidimensional, 2.1.2 Es tiempo de la Educación.

En la meta producto: Servicio de fortalecimiento a las capacidades de los docentes de educación inicial, preescolar, básica y media de los establecimientos educativos no certificados del Departamento de Santander, mediante programas de formación con la academia y otros sectores, en el marco del Plan Territorial de Formación Docente.

4.3 MUNICIPAL

Ahora desde el Plan de Desarrollo Municipal “Bucaramanga avanza segura” 2024 – 2027, Capítulo 3: Componente Programático, 3.1: Línea Estratégica 1: Territorio Seguro que Integra, 3.1.6 Sector Educación.

Programa: Calidad, cobertura y fortalecimiento de la educación inicial, preescolar, básica y media.

Objetivo del programa: Fortalecer la calidad, cobertura y procesos de enseñanza y aprendizaje en la educación inicial, preescolar, básica y media en Bucaramanga, mediante el desarrollo de competencias estudiantiles, la integración de las TIC en la educación, la mejora continua de la formación docente y la optimización de la infraestructura y los recursos educativos.

En las metas producto:

- Beneficiar a 800 personas con formación informal en el marco de foros para los procesos de fortalecimiento de la educación en el municipio.

- Beneficiar 1600 docentes de aula de preescolar, básica y media de las instituciones educativas oficiales, con procesos de formación informal en Diseño Universal para el Aprendizaje - DUA y propuestas pedagógicas desde la neuro didáctica.
- Beneficiar 3.000 directivos docentes, docentes y administrativos de las instituciones educativas oficiales con procesos de formación informal y/o actividades de bienestar laboral.

5. CONCLUSIONES DE FORMACIÓN

Con base en las recomendaciones anteriores y teniendo en cuenta la población beneficiada con los distintos programas de formación, es pertinente recomendar acciones pendientes para ejecutar en los posteriores años:

- Capacitar a Docentes en las áreas básicas para actualizar los planes de estudio, según los Referentes del Ministerio de Educación Nacional y en Sistemas Institucional de Evaluación de Estudiantes.
- Desarrollar actividades de capacitación para fortalecer el bilingüismo.
- Capacitación en Proyectos Pedagógicos Transversales.
- Capacitación y formación en procesos de apoyo a la investigación a directivos docentes y docentes.

5.1 OBJETIVOS DE FORMACIÓN

Desarrollar procesos de formación para Docentes y Directivos Docentes que fortalezcan las competencias pedagógicas, didácticas, disciplinares e investigativas requeridas para mejorar la Calidad Educativa de los Establecimientos Educativos oficiales del municipio de Bucaramanga.

5.2 ESPECÍFICOS

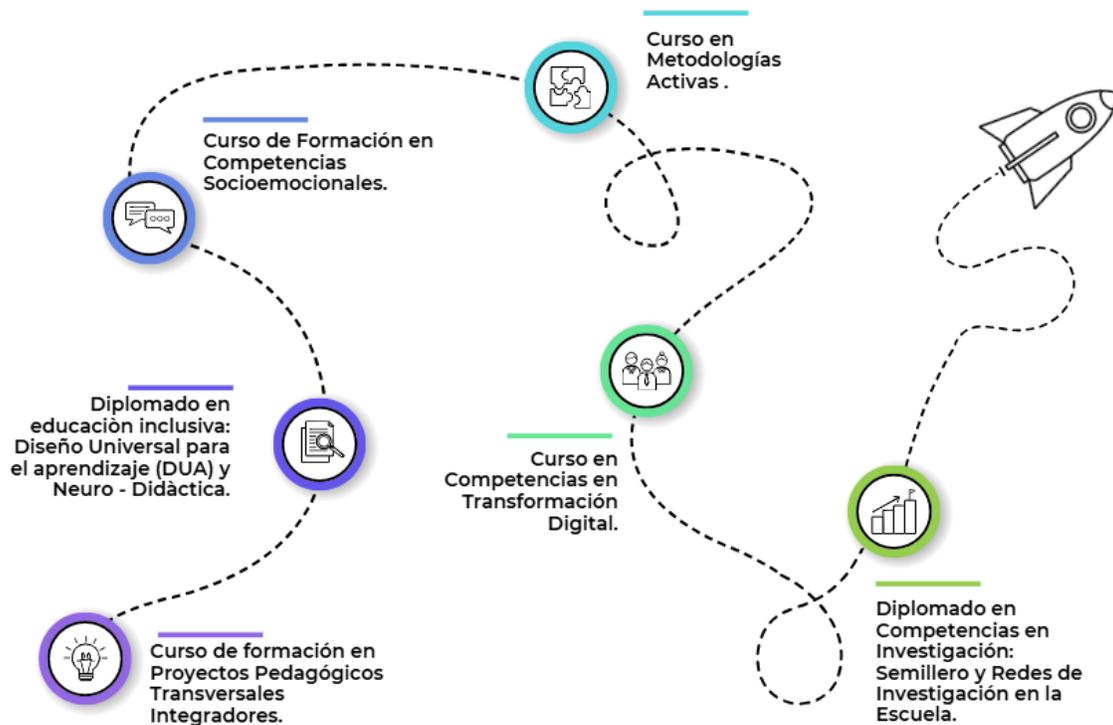
- Diseñar una ruta de formación docente que permita desarrollar procesos de formación para Docentes y Directivos Docentes que fortalezcan las competencias pedagógicas, didácticas, disciplinares e investigativas.
- Implementar estrategias de formación que permita fortalecer las competencias...

- Ejecutar la ruta de formación docente de acuerdo a la programación del plan de acción.

6. RUTA DE FORMACIÓN DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES 2024-2027.

Se presenta a continuación un esquema gráfico de la ruta de formación docente desarrollada en esta vigencia 2024, la cual seguirá siendo alimentada a partir de la reflexión en mesa técnica realizada el día 25 de septiembre de 2024, y otras reuniones del comité territorial de formación docente llevadas a cabo el 29 de mayo y el

Ruta de Formación Docentes y Directivos Docentes 2024-2027



[Clic para ver Ruta de Formación.](#)

