DIRIGIDO A	**JESSIE MORENO SALOM – SECRETARIO GENERAL.**
SECRETARÍA Y/O OFICINAS GESTORAS	**SECRETARIA DE EDUCACIÓN DISTRITAL**
FECHA DE ELABORACIÓN	**SEPTIEMBRE DE 2026**
RESPONSABLE TÉCNICO	**DERLY ROCÍO ALDANA AHUMADA — DIRECTORA CALIDAD EDUCATIVA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DISTRITAL**
ALCANCE DE LA NECESIDAD	
DESCRIPCION	Que la Constitución Política de Colombia de 1991 señala en su 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. 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. La educación será gratuita en las instituciones del Estado, sin perjuicio del cobro de derechos académicos a quienes puedan sufragarlos. 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; garantizar el adecuado cubrimiento del servicio y asegurar a los menores las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo. La Nación y las entidades territoriales participarán en la dirección, financiación y administración de los servicios educativos estatales, en los términos que señalen la Constitución y la ley. Existe un consenso alrededor de la educación como un elemento fundamental para garantizar el goce pleno de los derechos humanos. La educación, además, repercute en el desarrollo social, económico y social de las naciones, al ser un motor de equidad, movilidad social y fortalecimiento de la institucionalidad (North; 1990), y es la herramienta más eficaz para la expansión de las capacidades en los individuos (Sen, 1999). En este orden de ideas, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, firmado por las Naciones Unidas en 1966, establece en su artículo 13 que "los Estados parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la educación. Convienen en que la educación debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad, y debe fortalecer el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales. Convienen asimismo en que la educación debe capacitar a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad libre, favorecer la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y entre todos los grupos raciales, étnicos o religiosos, y promover las actividades de las Naciones Unidas en pro del mantenimiento de la paz". Durante el Foro Mundial sobre la Educación realizado en Dakar (Senegal) en el año 2000, los 164 gobiernos asistentes coincidieron en que la educación es un derecho fundamental de los ciudadanos, que contribuye a alcanzar todos

	los demás derechos humanos y debe ser impulsada por el Estado, para lo cual se acordaron 6 objetivos centrales en el marco de la iniciativa Educación para Todos EPT. 1. Extender y mejorar la protección y educación integrales de la primera infancia, especialmente para los niños más vulnerables y desfavorecidos. 2. Velar por que antes del año 2015 todos los niños, y sobre todo las niñas y los niños que se encuentran en situaciones difíciles, y los pertenecientes a minorías étnicas, tengan acceso a una enseñanza primaria gratuita y obligatoria de buena calidad y la terminen. 3. Velar por que sean atendidas las necesidades de aprendizaje de todos los jóvenes y adultos, mediante un acceso equitativo a un aprendizaje adecuado y programas de preparación para la vida activa. 4. Aumentar en 50% de aquí al año 2015 el número de adultos alfabetizados, en particular mujeres, y facilitar a todos los adultos un acceso equitativo a la educación básica y la educación permanente. 5. Suprimir las disparidades entre los géneros en la enseñanza primaria y secundaria de aquí al año 2005, y lograr antes de 2015 la igualdad entre los géneros en la educación, en particular garantizando a las niñas un acceso pleno y equitativo a una educación básica de buena calidad, así como un buen rendimiento. 6.Mejorar todos los aspectos cualitativos de la educación, garantizando los parámetros más elevados, para que todos con-sigan resultados de aprendizaje reconocidos y mensurables, especialmente en lectura, escritura, aritmética y competencias prácticas esenciales. La educación como derecho se reafirma también en la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad, que invita a los Estados Parte a reconocer e incluir a esta población en las políticas educativas que benefician a todos los ciudadanos en sus naciones, haciéndolo efectivo sobre la base de la igualdad de oportunidades. Para lograr darle a la educación un enfoque de derecho, la Organización de las Naciones Unidas designó a Katarina Tomasevski como primera relatora sobre el derecho a la educación, quien planteó un modelo de cuatro dimensiones, el esquema de 4-A (Available, Accessible, Acceptable, Adaptable), que se resume de la siguiente manera: • Asequibilidad: se refiere a la necesidad de asegurar educación gratuita y obligatoria para todos los niños y jóvenes en edad escolar, y de promover el respeto a la diversidad, en particular el de las personas con discapacidad, víctimas del conflicto, las minorías y los indígenas. • Accesibilidad: promueve la eliminación de todo tipo de exclusión y discriminación, y propone mecanismos de inclusión para las poblaciones tradicionalmente marginadas del derecho a la educación, tales como la accesibilidad material y accesibilidad económica. • Aceptabilidad: encierra una serie de criterios relacionados con la calidad de la educación, como por ejemplo los métodos de enseñanza, las cualidades profesionales de los docentes, la infraestructura, seguridad y salud en las instituciones educativas, entre otros. El modelo le entrega al Estado la responsabilidad de exigir unos estándares mínimos de calidad tanto a

establecimientos públicos como privados.

• Adaptabilidad: busca que las escuelas se adapten a los alumnos, de manera que se logre reducir la deserción y favorecer la permanencia de poblaciones vulnerables dentro de las aulas. La adaptabilidad demanda la promoción de los derechos humanos a través de la educación.

En el ámbito colombiano, el artículo 67 la Constitución Política establece la educación como 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". Al respecto también se ha pronunciado la Corte Constitucional, que en la Sentencia 002 de 1992 califica la educación como una herramienta capaz de hacer realidad el principio material de la igualdad "en la medida en la que una persona que tenga acceso a igualdad de oportunidades en educación, tendrá igualdad de oportunidades en la vida para efectos de su realización como persona".

En la Sentencia T-779/11, el alto tribunal fija cuatro dimensiones en las cuales se presta el servicio educativo en el país:

a. Disponibilidad del servicio, que consiste en la obligación del Estado de proporcionar el número de instituciones educativas suficientes para todos los que soliciten el servicio.

b. La accesibilidad, que consiste en la obligación que tiene que el Estado de garantizar que, en condiciones de igualdad, todas las personas puedan acceder al sistema educativo, lo cual está correlacionado con la facilidad, desde el punto de vista económico y geográfico para acceder al servicio, y con la eliminación de toda discriminación al respecto.

c. La adaptabilidad, que consiste en el hecho de que la educación debe adecuarse a las necesidades de los demandantes del servicio y que se garantice la continuidad en su prestación.

d. La aceptabilidad, que hace referencia a la calidad de la educación que debe brindarse.

La Ley General de Educación establece además que "la educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social, que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes". Con el fin de dar cumplimiento a los mandatos constitucionales y legales relacionados con la prestación del servicio educativo, la Ley General de Educación le dio vida al Plan Nacional Decenal de Educación, un documento indicativo que se construye como mínimo cada diez años y que incluye los lineamientos y estrategias necesarias para lograrlo.

LA LEY 115 de 1994 CAPITULO 2° Formación de educadores, define:

ARTICULO 109. "Finalidades de la formación de educadores. La formación de educadores 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 de posgrado para los diferentes niveles y formas de prestación del servicio educativo".

ARTICULO 110. "Mejoramiento profesional. La enseñanza estará a cargo de

	personas de reconocida idoneidad moral, ética, pedagógica y profesional. 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". ARTICULO 111. "Profesionalización. La formación de los educadores estará dirigida a su profesionalización, actualización, especialización y perfeccionamiento hasta los más altos niveles de posgrado. Los títulos obtenidos y los programas de perfeccionamiento que se adelanten dentro del marco de la ley, son válidos como requisitos para la incorporación y ascenso en el Escalafón Nacional Docente, conforme con lo establecido en la presente ley. Los programas para ascenso en el escalafón docente deberán ser ofrecidos por una institución de educación superior o, al menos, bajo su tutoría. Estos programas tendrán que estar relacionados con las áreas de formación de los docentes o ser de complementación para su formación. El decreto 2277 de 1979, Estatuto Docente CAPITULO VI Capacitación, establece: Artículo 56. DEFINICIÓN. "Constituye capacitación el conjunto de acciones y procesos educativos, graduados, que se ofrecen permanentemente a los docentes en servicio oficial y no oficial para elevar su nivel académico." ARTÍCULO 58. SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN. "La capacitación se establece como un derecho para 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 con el fin de dar cumplimiento a los objetivos señalados en el artículo anterior y garantizar a los educadores la prestación del servicio". El decreto 1278 de 2002, CAPÍTULO V, establece: ARTÍCULO 38. "Formación y capacitación docente. 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. El Gobierno Nacional reglamentará los mecanismos, formas y alcances de la capacitación y actualización*." A su vez la ley 1075 de 2015, CAPITULO I Disposiciones Generales "La formación de educadores para el servicio público de la educación superior, se regirá por las disposiciones legales y reglamentarias al respecto. ARTICULO 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." CAPITULO II Programas de Formación de Educadores ARTICULO 4°. 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.** ARTICULO 7°. 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 disciplinar 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. La Directiva Ministerial 65 de 2015, Orientaciones para el funcionamiento de los Comités Territoriales de Capacitación de Docentes y la Organización de los Programas de Formación Continua de educadores en servicio. PLAN DECENAL 2016-2026: El presente Plan Nacional Decenal de Educación 2016 – 2026 incluye un desafío encaminado a "regular y precisar el alcance del derecho a la educación", con el fin de garantizar las condiciones necesarias para materializar efectivamente el derecho a una educación de calidad para toda la población, conforme lo ordena la Constitución Política de Colombia. Si bien es una responsabilidad del Estado, es necesario involucrar cada vez más a los diferentes actores del sector educativo (instituciones, educadores y sociedad en general) en los procesos de planeación, ejecución y seguimiento de políticas y programas encaminados a garantizar el derecho a la educación. En concordancia con las metas ya trazadas a través del plan decenal de educación con miras a los desafíos planteados a 2026 para lograr el cumplimiento de la Visión a 2026, es impulsar una educación que transforme el paradigma que ha dominado la educación hasta el momento; que, más allá de una pedagogía basada en la transmisión de información, se oriente hacia el desarrollo humano y la integralidad de una formación que contribuya a la construcción de nación en un contexto de diversidad cultural y social y de creciente internacionalización. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2022- 2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida".: B. Superación de privaciones como fundamento de la dignidad humana y condiciones básicas para el bienestar. 3. Educación de calidad para reducir la desigualdad La educación es un medio fundamental para superar la desigualdad y para hacer de nuestro país una sociedad del conocimiento y de los saberes propios. Se garantizará el derecho a la educación y al desarrollo integral de las niñas, los niños, los adolescentes, los jóvenes y adultos, desde la educación inicial hasta la pos media, a través de estrategias de acceso y permanencia. La educación de calidad estará centrada en la formación y

	desarrollo de la profesión docente, y en el fortalecimiento pedagógico, curricular y de ambientes de aprendizaje. La apuesta es por una educación humanista, incluyente, antirracista e intercultural. Esta visión de la educación permite hacer de la escuela, más que un lugar físico un escenario alrededor del cual se organizan las comunidades. Se contará con un enfoque poblacional, regional, de género, territorial, étnico, atendiendo especialmente a la ruralidad. PLAN DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL "Es tiempo de Santander" 2024-2027 a través de su línea estratégica es tiempo de la Educación, que dentro de sus objetivos se encuentra Fortalecer la calidad educativa en los niveles de educación inicial, preescolar, básica y media de los establecimientos educativos no certificados del Departamento de Santander, mediante estrategias de acompañamiento, formación, seguimiento y evaluación, para mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje, con enfoque interseccional e intercultural, que incluya la población con discapacidad, víctima del conflicto, comunidades étnicas (población indígena, poblaciones negras, afrocolombianas, raizales, palenqueras) y demás grupos poblacionales específicos. cuyo programa Calidad, cobertura y fortalecimiento de la educación inicial, prescolar, básica y media, y la META de producto Servicio de asistencia técnica en innovación educativa en la educación. POLÍTICA PUBLICA DE EDUCACIÓN BARRANCABERMEJA: Ciudad Educada para Educar "con el objetivo de garantizar el acceso a una educación de calidad, equitativa e inclusiva, y de asegurar la continuidad y el desarrollo de los procesos educativos en el distrito a largo plazo. PLAN DE DESARROLLO DISTRITAL: Plan de Desarrollo distrital de Barrancabermeja 2024-2027, línea estratégica Inclusión, igualdad y equidad, Plan estratégico del sector Educación con calidad, programa Calidad, cobertura y fortalecimiento de la educación inicial, prescolar, básica y media Objetivo Programático: Desarrollar las competencias de los estudiantes, a través de la definición de referentes, lineamientos y el fortalecimiento de los procesos de 510 enseñanza y aprendizaje; el fomento al uso pedagógico y educativo de las TIC, los procesos de evaluación; la formación de educadores; los ambientes de aprendizaje, la dotación de materiales pedagógicos, la gestión escolar y la articulación del sector educativo, que contribuyen a consolidar el mejoramiento de la calidad y al logro de trayectorias educativas en una sociedad en paz y equitativa. la META Formar y/o capacitar a los Docentes y Directivos Docentes de los Establecimientos educativos Oficiales del sector oficial de la zona Urbana y Rural del distrito de B/meja.
POLÍTICAS DE SUSTENTO DE LA NECESIDAD	Política de Calidad: se enfatiza la articulación de todos los niveles de enseñanza alrededor del desarrollo de competencias, tanto ciudadanas como pedagógicas, para mejorar los aprendizajes de los estudiantes. • Política de Eficiencia: busca consolidar procesos de aseguramiento de la calidad y cerrar brechas educativas, garantizando el acceso equitativo y la prestación eficiente del servicio educativo. • Política de Pertinencia: orienta la formación hacia el fortalecimiento de competencias laborales, técnicas y tecnológicas, que respondan al reto de la paz, la productividad y la competitividad del territorio. • Política de Formación Docente: resalta la importancia de identificar y caracterizar las necesidades de los maestros, involucrando a las Escuelas Normales Superiores, universidades y demás actores educativos que apoyan

<table>
<tr><td></td><td>el territorio.</td></tr>
<tr><td>POLÍTICA-LÍNEAS DE FORMACIÓN DOCENTE COMO BASE DEL CONVENIO</td><td>
Necesidades específicas de formación docente para el 2026

En el contexto de las necesidades de formación identificadas en el diagnóstico de docentes y directivos docentes del año 2024, debido al no logro de la implementación, se presentan en el año actual como parte del insumo de la identificación de las principales necesidades de formación docente en el Distrito de Barrancabermeja para el año 2026.

abla 12 se presenta a manera de resumen las necesidades, la forma de operación y metodolo anterior:

Tabla 12. Resumen Necesidades formación 2024
<table>
<tr><th colspan="4">Necesidades específicas de formación 2024</th></tr>
<tr><td>1</td><td>Cualificación en competencias pedagógicas y didácticas que fortalezcan la práctica docente y el liderazgo académico.</td><td>6</td><td>Actualización disciplinar permanente en las distintas áreas del conocimiento, en coherencia con las demandas del siglo XXI.</td></tr>
<tr><td>2</td><td>Formación en inclusión educativa y enfoque diferencial en las distintas áreas del conocimiento, en coherencia con las demandas del siglo XXI.</td><td>7</td><td>Fortalecimiento de la formación en lengua extranjera (inglés) para responder a estándares nacionales e internacionales.</td></tr>
<tr><td>3</td><td>Capacitación en el uso pedagógico de las TIC y entornos virtuales de aprendizaje, para los niveles de primaria, secundaria y media.</td><td>8</td><td>Capacitación en gestión ambiental y sostenibilidad, fomentando prácticas responsables con el entorno local y global.</td></tr>
<tr><td>4</td><td>Formación en cultura ciudadana, ética, valores, paz y convivencia, contribuyendo a una sociedad más justa e incluyente.</td><td>9</td><td>Desarrollo de programas de bienestar docente, que mejoren las condiciones de desempeño y calidad de vida de los maestros.</td></tr>
<tr><td>5</td><td>Desarrollo de competencias investigativas y de innovación educativa, que posicionen al Distrito como referente en calidad pedagógica.</td><td>10</td><td>Articulación con la educación técnica y tecnológica, formando docentes preparados para vincular el sector educativo con el productivo y laboral.</td></tr>
</table>
<table>
<tr><th colspan="3">Operativización proyectada para el año 2024</th></tr>
<tr><th>Grupo</th><th>Propuesta de Formación</th><th>Objetivo</th></tr>
<tr><td>1</td><td>Seminario en Innovación, Investigación y TIC aplicadas</td><td>Fortalecer en los docentes de básica y media nuevas metodologías, innovación y uso pedagógico de TIC, que motiven a los estudiantes hacia la ciencia, la tecnología y la investigación.</td></tr>
<tr><td>2</td><td>Seminario en Educación Inicial y Prácticas Artísticas</td><td>Brindar a los docentes de preescolar e inicial herramientas pedagógicas y artísticas para fortalecer el desarrollo integral en la primera infancia.</td></tr>
<tr><td>3</td><td>Seminario en Liderazgo, Convivencia y Ciudadanía</td><td>Capacitar a rectores, coordinadores y orientadores escolares en liderazgo pedagógico, resolución de conflictos y aplicación del marco restaurativo y Guía 49.</td></tr>
<tr><td>4</td><td>Seminario en Estrategias Pedagógicas del Inglés</td><td>Desarrollar competencias en los docentes de inglés y primaria para mejorar la enseñanza del idioma y fomentar la iniciación en lengua extranjera.</td></tr>
<tr><td>5</td><td>Seminario en Educación Inclusiva y Diversidad</td><td>Formar a docentes de básica primaria en prácticas inclusivas y de atención a la diversidad, fortaleciendo la equidad en los procesos educativos.</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

6	Seminario en Educación para el Emprendimiento y CRESE	Ofrecer a docentes estrategias para fortalecer proyectos de emprendimiento, uso productivo del tiempo libre y centros de interés estudiantil.
7	Seminario en Evaluación y Competencias (Pruebas SABER I)	Brindar a los docentes de matemáticas y lenguaje herramientas para diseñar instrumentos evaluativos y preparar a los estudiantes en pruebas SABER.
8	Seminario en Evaluación y Competencias (Pruebas SABER II)	Fortalecer a los docentes de ciencias y ciencias sociales en el diseño de instrumentos evaluativos y estrategias de aplicación de pruebas SABER.

Metodología de la formación docente 2024			
Enfoque	**ejes**	Análisis de contenidos	**Duración**
participativo, reflexivo y práctico		Aprendizaje activo	jornadas de tres (3) días continuos, contabilizadas en **horas efectivas de cincuenta y cinco (55) minutos**
		Seminarios especializados	
		Articulación con la práctica educativa	
		Formación por ciclos	
		Articulación con la práctica educativa	
		Formación por ciclos	

Fuente: Documento de referencia del Plan Territorial de Formación Docente 2024.

Este insumo es una base de la identificación de las necesidades de formación docente, operativización del plan territorial basado en propuestas dirigidas desde seminarios relaciona temas específicos y en un cronograma de 8 (ocho) momentos, proyectados en el documento Territorial Formación Docente 2024.

Esta consolidación permite proponer una nueva formulación y esquema para la formación docente del año 2025, con la participación del Comité Territorial de Formación Docente.

En consonancia con la planeación de la formación docente y con la definición de la identidad de los docentes y directivos docentes del Distrito, es un reto la construcción del significado en el contexto de la ciudad. Con una premisa fundamental sobre ¿Cuál es el tipo de docente que se requiere en el Distrito? En la tarea de apropiación y consolidación de la mejora de la calidad y la propuesta educativa desde el contexto local.

En la caracterización de la entidad territorial cuenta con la recolección del insumo de las necesidades propuestas desde la perspectiva de las universidades y escuela formadora de maestros como parte de las reflexiones y análisis del Comité Territorial, en las necesidades de formación 2025:

NECESIDADES DE FORMACIÓN ESPECÍFICAS POR CARGO

Tabla 13. *Necesidades específicas por cargo 2025*

Rol o cargo	Identificación de necesidades
Docente de aula	**Manejo de TIC avanzadas:** Uso de software educativo, plataformas de gamificación, creación de contenido digital interactivo y herramientas para la colaboración en línea. **Transversalizacion de la etnoeducación**, la cátedra de Estudios Afrocolombianos y la interculturalidad con áreas obligatorias y fundamentales

	Educación diferencial para atención con efectividad a estudiantes con discapacidades, talentos excepcionales o en situación de vulnerabilidad. **Competencias digitales para integración de TIC** en nuestras clases y utilizar plataformas educativas de manera eficiente
Docente orientador	**Proyecto de vida en contextos complejos:** Estrategias para guiar a los jóvenes en la construcción de su proyecto de vida, considerando las oportunidades y limitaciones del entorno local. **Estrategias de convivencia escolar** e inteligencia emocional.
Docente de apoyo	**Adaptaciones curriculares significativas:** Capacitación para diseñar y aplicar adaptaciones en coherencia con las necesidades educativas especiales de cada estudiante. **Uso de TIC e inteligencia artificial** para inclusión y atención de estudiantes con Necesidades Educativas Especiales.
Docente tutor	**Estrategias en fortalecimiento curricular y pedagógico** en la formación integral
Coordinador	**Gestión de la convivencia y el bienestar estudiantil** estrategias para la prevención y manejo de situaciones de conflicto, acoso escolar (bullying) e inclusión
Rector	**Habilidades blandas de alto nivel e inteligencia emocional** para la gestión del clima organizacional.

Fuente: Comité Territorial de Formacion Docente 2025. Septiembre 2025.

NECESIDADES DE FORMACIÓN COMUNES POR PERFIL DIRECTIVO DOCENTE

Así mismos las necesidades comunes a todos los docentes en el escenario de los retos y desafíos de la educación actual como docente y directivo docente.

Tabla 14. *Necesidades específicas docentes y directivos docentes*

Ite m	Necesidades por perfil de docentes	Ite m	Necesidade perfil de direc
1	**Didáctica de la Lectoescritura** en las estrategias innovadoras para la comprensión lectora y la producción textual crítica, una necesidad fundamental en todos los niveles.	1	**Educación socioemocional** desarrollo de la inteligencia propia y herramientas para f estudiantes, creando ambie aprendizaje seguros y empát
2	**Pensamiento matemático** en enfoques para enseñar matemáticas desde la resolución de problemas reales y el desarrollo del razonamiento lógico.	2	**Competencia digital docen** de crear contenidos digitales ciudadanía digital (uso segur internet) y aprovechar la tecr creatividad.
3	**Ciencias basadas en la indagación** métodos para enseñar ciencias naturales a través de la experimentación y la investigación, aprovechando el ecosistema de la región.	3	**Atención a la diversidad e i (enfoque transversal):** Sens herramientas básicas para a Incluye enfoque de género, r y neurodiversidad.
4	**Competencias ciudadanas y educación para la paz** para fomentar la convivencia, la	4	**Metodologías activas** centr (Aprendizaje Basado en Proy

	participación democrática y la resolución pacífica de conflictos, crucial en un posconflicto.		Aprendizaje Cooperativo, Flipped Classroom y otras metodologías que ponen al estudiante en el centro.
5	**Bilingüismo (inglés)** Fortalecimiento de la competencia comunicativa en inglés de los docentes y de las metodologías para su enseñanza (Task-Based Learning). **Aprendizaje basado en tareas**	5	**Trabajo colaborativo entre docentes** formación en estrategias de planificación conjunta, comunidades de práctica y observación entre pares para romper el aislamiento del aula.
		6	**Comunicación asertiva y vinculación con familias** para construir alianzas efectivas y su rol fundamental en el proceso educativo.
		7	**Desarrollo del bienestar del ser** enfocado en la persona humana y dignidad desde el docente en su integridad.

Fuente: Comité Territorial de Formación Docente 2025. Septiembre 2025.

Desde el enfoque de las necesidades comunes se enfatizan en responder sobre los retos y desafíos de la educación del siglo XXI, en el marco de la concepción de docente actual a los nuevos referentes de la conciencia de su accionar como persona y profesional, no solo como docente sino en el papel de directivo docente en la selección del común denominador de los procesos educativos y formativos de los docentes y directivos docentes, siendo los dos roles que hacen parte de los establecimientos educativos oficiales, para la formación.

Este insumo de diagnóstico de la identificación de las necesidades de formación se continúa en el ciclo de la formación para el año 2026. En un ejercicio de ampliar, profundizar y dar continuidad de las necesidades que requieren procesos de seguimiento en los saberes y competencias pedagógicas que implican anualmente ser formalizadas en los espacios definidos para formar a los docentes y directivos docentes de la Secretaría de Educación Distrital de Barrancabermeja.

Sin embargo se identifica la reiteración de necesidades asociadas a la atención educativa a la diversidad e inclusión en un enfoque diferencial y transversal para los estudiantes con Necesidades Educativas Especiales (NEE) asociados a discapacidad, trastornos, capacidades y talentos excepcionales, como una identificación que se confirma con los espacios de diálogos con diferentes profesionales de educación inclusiva y docentes orientadores sobre el insumo que perfila las necesidades identificadas en relación a esta exigencia de la educación actual.

Por lo tanto desde la matriz de identificación de necesidades de formación y/o capacitación de docentes y directivos docentes de ETC Barrancabermeja (ver anexo 3) se recopila las recomendaciones formuladas para los tres (3) mismos aspectos presentados durante el año anterior, pero en este caso con relación a educación inclusiva y atención a la diversidad: necesidades de formación específicas por cargo, necesidades de formación específicas de docentes y directivos docentes por perfil docente y finalmente necesidades comunes de docentes y directivos docentes.

Tabla 16 *Necesidades específicas por cargo 2025*

Rol o cargo	Identificación de necesidades
Docente de aula	**Tipos de discapacidad y transtornos:** Discapacidad intelectual, psicosocial mental (TEA) trastorno del aprendizaje y del comportamiento. **Diseño Universal del Aprendizaje (DUA)** Taller práctico acorde al área de aprendizaje) y estrategias de evaluación en la aplicación del PIAR
Docente orientador	**Estrategias para la implementación** de Plan Individual de justes Razonables (PIAR), valoración pedagógica, transtornos y discapacidad. **Marco Normativo y legal** de la educación inclusiva y alcance del rol del docente orientador en la inclusión.
Docente de apoyo	**Adaptaciones curriculares significativas:** Capacitación para diseñar y aplicar adaptaciones

	en coherencia con las necesidades educativas especiales de cada estudiante. **Uso de TIC e inteligencia artificial** para inclusión y atención de estudiantes con Necesidades Educativas Especiales.
Docente tutor	**Fortalecimiento** en el manejo de las TICS. Comunidades De Aprendizaje (CDA) en Educación Inclusiva y Política de Educación Inclusiva.
Coordinador	**Política de educación inclusiva** en el rol del coordinador de las instituciones educativas.
Rector	**Gestión estratégica** y liderazgo desde el rol del rector. Política de educación inclusiva

Fuente: Equipo de Profesionales de Educación Inclusiva. Julio 2026.

En el perfilamiento de la identificación de las necesidades de formación para la atención educativa a la diversidad y la educación inclusiva se reflexiona y construye el derrotero de las consideraciones para cada uno de los cargos en la planta docente, desde las líneas temáticas presentadas de manera breve y enfática que permita la ampliación y profundidad de este aspecto de inquietud e interés por parte de la comunidad docente y directiva docente.

Tabla 17 *Necesidades específicas y comunes de docentes y directivos docentes*

Item	Necesidades por perfil de docentes	Item	Necesidade perfil de directivos docentes	Item	Necesidades comunes docentes	Item	Necesidade comunes directivos docentes
1	**Aplicación del DUA** como estrategia pedagógica en el aula	1	**Enfoque de educación inclusiva** en el PEI	1	**Rutas de atención a estudiantes** con barreras para el aprendizaje	1	**Ambiente laboral** en l educación inclusiva
2	**Gestión emocional individual y grupal** en el aula	2	**Rutas de atención** en la educación inclusiva	2	**SIEE** ajustado a estudiantes con barreras para el aprendizaje	2	**Articulació de redes** en la educació inclusiva
3	**Flexibilización curricular en la evaluación** de estudiantes con barreras para el aprendizaje y la participación escolar	3	**Marco legal** de la educación inclusiva	3	**Rutas de atención** para estudiantes con Capacidades y Talentos Excepcionales	3	**Comunicac ón asertiva** como elmento clave de la educación inclusiva.
4	**Estrategias de manejo de estudiantes** con trastorno específico del aprendizaje y trastorno por déficit de atención con o sin	4	**Conceptualización y normativa** en inclusión y equidad en la educación	4	**Sensibilización y cultura inclusiva** en las instituciones educativas	4	**Fortalecer el liderazgo** para consolidar l institución educativa e inclusión, equidad y libre de barreras

	hiperactividad (TDAH), con discapacidad psicosocial mental y con discapacidad intelectual y múltiple						
5	**Pautas de manejo eficiente de convivencia escolar** en el aula	5	**Estrategias institucionales** para una educación flexible y centrada en los aprendizajes	5	**Estrategias para la vinculación** con familias diversas y articulación con redes de apoyo		
6	**Inteligencia Aritificial IA** aplicada en la educación inclusiva	6	**Liderazgo formativo** para guiar a los docentes	6	**Manejo de transcisiones armónicas,** empalmes para tener procesos de calidad y pertinencia		
7	**Herramientas pedagógicas** para la identificación de talentos y barreras						

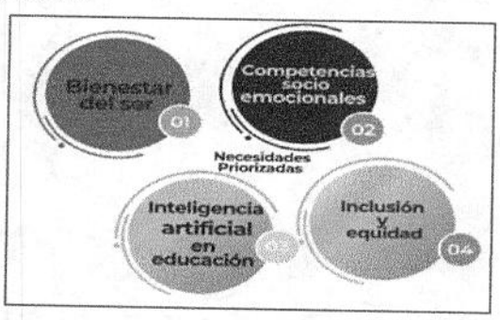
Fuente: Equipo de Profesionales de Educación Inclusiva. Julio 2026.

En la presentación de recopilación de las necesidades específicas y comunes de los docentes y directivos docentes se detonan indicadores de énfasis en líneas a considerar como Diseño Universal del Aprendizaje, Estrategias para estudiantes con NEE, conceptualización y referente normativa y legal, rutas de atención y el liderazgo formativo de ambientes inclusivos. Este insumo es un punto de partida para señalar la introducción de una línea formación docente con referencias de los aspectos abordar para docentes y directivos docentes durante el año 2026.

PROPUESTA DE FORMACIÓN DOCENTE DESDE EL COMITÉ TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE

Los elementos conceptuales de discusión y análisis para la propuesta de formación docente, desde los criterios y enfoque de necesidades comunes presentadas de manera previa, apuntan a fortalecer para la formación de los docentes y directivos docentes a través de procesos de formación de:

1. **Fortalecimiento del bienestar del ser que** mejore la calidad de vida personal y la co de sí mismo como actor de liderazgo educativo.
2. **Desarrollo de competencias socioemocionales**, contribuyendo a la proyecció sociedad, en conjunto con los otros.
3. **Inteligencia artificial en la educación**, formando docentes en el rediseño de expe de aprendizajes, en las competencias del siglo XXI.
4. **Actualización en inclusión y equidad** garantizando atención a la diversidad y ape los procesos de enseñanza-aprendizaje.

OPERATIVIZACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN DOCENTE	Se prioriza la formación de docentes de acuerdo con necesidades identificadas comunes, relacionadas en **el anexo 1.0 denominado ANEXO TÉCNICO y el ANEXO 1.1 CRONOGRAMA** en donde se explica la metodología a realizar para llevar a cabo la operativización del plan de formación docente 2026.
PROPUESTA DE FORMACIÓN DOCENTE DESDE EL COMITÉ TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE	Los elementos conceptuales de discusión y análisis para la propuesta de formación docente, desde los criterios y enfoque de necesidades comunes presentadas de manera previa, apuntan a fortalecer para la formación de los docentes y directivos docentes a través de procesos de formación de: 1.Fortalecimiento del bienestar del ser que mejore la calidad de vida personal y la conciencia de sí mismo como actor de liderazgo educativo. 2.Desarrollo de competencias socioemocionales, contribuyendo a la proyección de la sociedad, en conjunto con los otros. 3.Inteligencia artificial en la educación, formando docentes en el rediseño de experiencias de aprendizajes, en las competencias del siglo XXI. 4.Actualización en inclusión y equidad garantizando atención a la diversidad y apertura en los procesos de enseñanza-aprendizaje. En la relevancia de priorización de cuatro ejes estratégicos de formación para el año 2026, centrados en: 
ALCANCE DE LA NECESIDAD	La planeación de la formación docente busca organizar y proyectar los actores, escenarios y acciones conducentes a cualificar la labor pedagógica de los docentes y directivos docentes del Distrito de Barrancabermeja, atendiendo las problemáticas reales y prioritarias identificadas en el contexto educativo local. El Plan Territorial de Formación Docente (PTFD) 2026 da continuidad a la ruta de formación en servicio construida en las vigencias 2024 y 2025 por el Comité Territorial de Formación Docente, ajustando sus ejes, necesidades y operativización a las condiciones y prioridades identificadas para la presente vigencia. La identificación de las necesidades de formación de los docentes y directivos docentes del Distrito Especial de Barrancabermeja responde al compromiso educativo de garantizar el derecho a una educación de calidad, pertinente, incluyente y eficiente. Estas necesidades se formulan en coherencia con las políticas nacionales y distritales, los lineamientos del Plan Decenal de Educación 2016–2026, los compromisos con organismos internacionales

	como la UNESCO y el PNUD, y el Plan de Desarrollo Distrital 2024–2027 "Seguridad, Empleo e Inclusión". En coherencia con el reconocimiento y aporte del Comité Territorial de Formación Docente en actualización de la resolución No. 1827 de 2025, que rige al mismo y a la nueva estructura de la administración central del Distrito de Barrancabermeja, con la Dirección de Calidad Educativa.
PERTINENCIA DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DCOENTE (PTFD) DESDE LAS POLÍTICAS	El PTFD 2026, se orienta a: • Asegurar la cobertura y pertinencia de la formación docente, consolidando una política de Estado articulada, incluyente y flexible en los diferentes niveles de la educación. • Promover una formación ética y ciudadana, que impulse la cultura de paz, la convivencia democrática, la familia como núcleo del proceso formativo, y el respeto a la diversidad. • Fortalecer la formación de alto nivel (especializaciones, maestrías, doctorados y posdoctorados), así como la articulación de la educación técnica y tecnológica con el sector productivo local y regional. • Generar condiciones que promuevan la investigación, la innovación, el desarrollo científico, tecnológico y cultural en los procesos educativos. • Garantizar la inclusión de todas las poblaciones (etnia, género, discapacidad, condición social, reinserción, entre otras), con acciones de formación diferenciadas que aseguren equidad. • Impulsar el acceso, uso y apropiación crítica de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), fortaleciendo la innovación pedagógica y la creatividad docente.
OBJETIVO GENERAL	Fortalecer la identidad y la cualificación profesional de los docentes y directivos docentes del Distrito de Barrancabermeja, mediante procesos de formación continua, inclusiva e innovadora, que promuevan la transformación pedagógica, la investigación, el uso de tecnologías y la cultura de la dignidad humana, impactando de manera positiva en la calidad educativa, el desarrollo humano integral y la construcción de ciudadanía en los establecimientos educativos oficiales del Distrito.
OBJETIVO ESPECÍFICO	1) Fortalecer el bienestar integral de los docentes y directivos docentes mediante espacios de autocuidado, reflexión personal y desarrollo humano. 2) Desarrollar competencias socioemocionales que favorezcan la convivencia escolar y la construcción de relaciones sanas en la comunidad educativa. 3) Promover el uso pedagógico de la inteligencia artificial mediante procesos de formación y actualización tecnológica. 4) Cualificar a los docentes y directivos docentes en enfoques de inclusión y equidad educativa, garantizando una atención pertinente a la diversidad en los establecimientos educativos oficiales. Para la vigencia 2026 se priorizan cuatro (4) líneas de formación: Bienestar del Ser, Competencias Socioemocionales, Inteligencia Artificial en la Educación, e Inclusión y Equidad — esta última incorporada como línea nueva frente a las tres priorizadas en 2026.

EXISTENCIA DE ACUERDO MARCO	Para esta necesidad no existe Acuerdo Marco de Precios -AMP- que le aplique.
SI ES UN CONVENIO COMPETITIVO DEC. 092 DE 2017	SI APLICA. Efectuado el análisis de los estudios y documentos previos por parte de esta Secretaría, en la etapa de planeación del presente proceso se estableció que el programa objeto del convenio —formación y cualificación de docentes y directivos docentes— es ofrecido por más de una entidad sin ánimo de lucro, habiéndose evidenciado una pluralidad de proponentes con diferentes niveles de idoneidad, experiencia, capacidad técnica, financiera y operativa para desarrollar el objeto contractual. En consecuencia, el presente convenio se tramita bajo el Régimen Especial con presentación de ofertas y/o competitivo, previsto en el artículo 4 del Decreto 092 de 2017, el cual dispone: *"ARTÍCULO 4º. Proceso competitivo de selección cuando existe más de una entidad sin ánimo de lucro de reconocida idoneidad. La Entidad Estatal del Gobierno nacional, departamental, distrital y municipal deberá adelantar un proceso competitivo para seleccionar la entidad sin ánimo de lucro contratista, cuando en la etapa de planeación identifique que el programa o actividad de interés público que requiere desarrollar es ofrecido por más de una Entidad sin ánimo de lucro.* *En el proceso competitivo la Entidad Estatal deberá cumplir las siguientes fases: (i) definición y publicación de los indicadores de idoneidad, experiencia, eficacia, eficiencia, economía y de manejo del Riesgo y los criterios de ponderación para comparar las ofertas; (ii) definición de un plazo razonable para que las entidades privadas sin ánimo de lucro de reconocida idoneidad presenten a la Entidad Estatal sus ofertas y los documentos que acrediten su idoneidad, y (iii) evaluación de las ofertas por parte de la Entidad Estatal teniendo en cuenta los criterios definidos para el efecto.* *Las Entidades Estatales no están obligadas a adelantar el proceso competitivo previsto en este artículo cuando el objeto del Proceso de Contratación corresponde a actividades artísticas, culturales, deportivas y de promoción de la diversidad étnica colombiana, que solo pueden desarrollar determinadas personas naturales o jurídicas, condición que debe justificarse en los estudios y documentos previos."* No se configura ninguna de las excepciones previstas en el inciso anterior, por cuanto el objeto del presente convenio no corresponde a actividades artísticas, culturales, deportivas o de promoción de la diversidad étnica colombiana que solo puedan ser desarrolladas por determinadas personas naturales o jurídicas.
OBJETO PROPUESTO	FORTALECER LA PRACTICA PEDAGÓGICA Y LAS NECESIDADES FORMATIVAS DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN LAS DISTINTAS ÁREAS DEL CONOCIMIENTO, PARA DISEÑAR E IMPLEMENTAR ESTRATEGIAS PERTINENTES QUE FORTALEZCAN SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA Y LIDERAZGO INSTITUCIONAL DURANTE LA VIGENCIA 2026 EN EL DISTRITO DE BARRANCABERMEJA, SANTANDER.
ESPECIFICACIONES DEL OBJETO CONTRACTUAL	En lo correspondiente a la **especificación del objeto contractual,** se allega el documento de anexo técnico en el que se especifican las condiciones que permitirán la ejecución del objeto contractual, el cual hace parte integral del presente documento.
OBLIGACIONES ESPECIFICAS	Son obligaciones específicas: 1. Cumplir con el objeto y los alcances establecidos en las especificaciones técnicas y el presupuesto de cantidades unitarias

	pactadas, cuando sean requeridas por los supervisores del convenio. 2. Asistir a las reuniones y comités a los que sea invitado y que tengan relación con el objeto del convenio. 3. Colaborar con la entidad en lo que sea necesario para que el objeto contratado se cumpla y sea de la mejor calidad, obrando con lealtad y buena fe en las distintas etapas contractuales y evitando dilaciones y obstáculos. 4. No ceder los derechos y obligaciones que adquiere por el presente convenio, salvo autorización previa y escrita del Distrito. 5. Autorizar al Distrito para que, por conducto de la Tesorería, efectúe los descuentos de ley. 6. Cumplir con los alcances y objetivos específicos señalados en el estudio previo y en el artículo 5° de la Ley 80 de 1993. 7. Cancelar los impuestos, estampillas o contribuciones que se generen con la suscripción y ejecución del presente convenio 8. Cumplir con las responsabilidades contempladas en el Sistema General de Salud y Seguridad en el Trabajo, según el artículo 2.2.4.6.10 del Decreto 1072 de 2015. 9. Contar con los elementos de protección personal (EPP) necesarios para el desarrollo de las actividades propias del objeto contractual, si a ello hubiere lugar. 10. Observar lo señalado en la Ley 594 de 2000 (Ley General de Archivo) en el desarrollo de sus actividades. 11. Constituir y mantener vigentes, a favor del Distrito de Barrancabermeja, las garantías y pólizas que se determinen en los estudios previos como proporcionales al valor y riesgos del convenio, y renovarlas o ajustarlas cuando haya lugar a modificaciones de valor o plazo. 12. Suministrar, a título de aporte en especie y sin costo adicional para el Distrito, los refrigerios para los docentes y directivos docentes participantes durante los tres (3) días de ejecución de los talleres, garantizando condiciones de calidad e inocuidad alimentaria. 13. Mantener la confidencialidad de la información que, según las normas aplicables, se considere reservada, entregada, puesta a disposición o que se encuentre en los equipos del Distrito a su cargo, absteniéndose de reproducirla, hacerla pública o divulgarla a terceros sin autorización previa y expresa del Distrito. 14. Actuar con el debido respeto frente a funcionarios, contratistas y ciudadanía en general. 15. Cumplir con el objeto del convenio en las condiciones, cantidades, calidades, plazos, infraestructura y capacidad establecidos en los documentos del proceso y en la propuesta presentada, que hacen parte integral del convenio. 16. Designar un coordinador de la prestación del servicio, que actúe como enlace administrativo con el supervisor del convenio por parte

	del Distrito. 17. Tener en cuenta las recomendaciones e instrucciones del supervisor del convenio, de acuerdo con las condiciones de ejecución estipuladas en el análisis de conveniencia y oportunidad. 18. Garantizar que los bienes y elementos suministrados para la ejecución del objeto y alcances contractuales sean de primera calidad en su género, pudiendo el supervisor rechazar aquellos que resulten deficientes. 19. Suscribir todas las actas de ejecución y las demás que se surtan en el desarrollo del convenio, por intermedio del coordinador designado. 20. Informar oportunamente al Distrito, a través del supervisor, sobre cualquier irregularidad que se presente en la ejecución del convenio. 21. Obrar de buena fe, evitando dilaciones y entrañamientos durante la ejecución del convenio. 22. No acceder a peticiones o amenazas de quienes actúen al margen de la ley con el fin de obligarlo a hacer u omitir algún acto o hecho. 23. Dar cumplimiento al pago de los aportes al sistema de seguridad social, de acuerdo con la Ley 828 de 2003, modificatoria del artículo 50 de la Ley 789 de 2002. 24. Someter a la aprobación de la supervisión toda modificación parcial o total de las especificaciones de los elementos u objetos de los documentos que conforman el expediente contractual. 25. Entregar al funcionario designado para ejercer la supervisión del convenio las pruebas de entrega correspondientes, con el fin de verificar su cumplimiento. 26. Atender los requerimientos del supervisor y, en caso de no ser posible, emitir por escrito una explicación que fundamente ese hecho. 27. Mantener comunicación con los comités municipales u organismos de planeación y/o organización formados por el Distrito de Barrancabermeja, para la concertación de fechas y situaciones a que haya lugar. 28. Garantizar que el personal a cargo o contratado guarde respeto y decoro con la ciudadanía en general, adoptando los correctivos correspondientes en caso de presentarse situaciones que afecten lo aquí dispuesto. 29. Acreditar el personal idóneo para cada línea de formación conforme a los perfiles mínimos definidos en el Plan Territorial de Formación Docente 2026: (i) Bienestar del Ser y Competencias Socioemocionales — profesional en Ciencias de la Salud, Ciencias de la Educación y el Deporte, Ciencias Sociales y Humanas y/o coaching, con posgrado afín y mínimo 3 años de experiencia como docente, evaluador(a) y/o formador(a); (ii) Inteligencia Artificial en la Educación — profesional en Ingeniería, Ciencias de la Educación, Matemáticas y Ciencias Naturales y/o coaching, con posgrado afín y mínimo 3 años de experiencia en diseño de experiencias de aprendizaje o integración de

	tecnología educativa; (iii) Inclusión y Equidad — profesional en Ciencias de la Educación o Ciencias Sociales y Humanas, con posgrado específico en educación inclusiva y discapacidad, y mínimo 3 años de experiencia en diseño curricular o didácticas flexibles. 30. Las demás que surjan en desarrollo y ejecución del convenio y que tengan relación con el objeto contractual.
OBLIGACIONES POR PARTE DEL DISTRITO	El Distrito se obliga a efectuar los registros y operaciones presupuéstales y contables necesarios para cumplir cabalmente los pagos del presente convenio. 1. Hacer los aportes pactados en forma oportuna. 2. Efectuar de manera oportuna la supervisión y coordinación del objeto del Convenio. 3. Brindar la información y apoyo necesario para la ejecución del convenio. 4. Cumplir y hacer cumplir las condiciones pactadas en el presente convenio. 5. Informar con suficiente anticipación a las partes, sobre cualquier situación de anormalidad laboral, social y/o de orden público que pueda afectar el adecuado desarrollo de las actividades programadas. 6. Ejercer supervisión en el desarrollo de las actividades establecidas para el cumplimiento del objeto y el alcance del presente convenio.
OBLIGACIONES COMUNES	1. Colaborar recíprocamente para el normal desarrollo del convenio y de las actividades y alcances que constituyen su objeto. 2. Realizar su aporte en los términos convenidos. 3. Concurrir a la liquidación final del convenio una vez desarrollado su objeto y sus alcances.
ALCANCES CONTRACTUALES	1. Cumplir a cabalidad con las especificaciones técnicas descritas en los diferentes documentos que componen el expediente contractual. 2. Implementar procesos de formación para docentes y directivos docentes que fortalezcan las competencias pedagógicas, didácticas, disciplinares, de cultura de paz e investigativas requeridas para mejorar la calidad educativa de los establecimientos educativos del Distrito de Barrancabermeja. 3. Promover la cualificación de los docentes y directivos docentes mediante procesos de formación constante, oportuna y pertinente que integren aspectos pedagógicos, investigativos e incluyentes. 4. Articular la formación permanente de los docentes por medio del Plan Territorial de Formación Docente 2026, cuyos ejes esenciales son: Bienestar del Ser, Competencias Socioemocionales, Inteligencia Artificial en la Educación, e Inclusión y Equidad. 5. Sin perjuicio de la autonomía técnica y administrativa, atender las sugerencias y recomendaciones que le efectúe el Distrito de Barrancabermeja por intermedio del supervisor del convenio y/o el designado para ejercer la vigilancia y control de la ejecución contractual. 6. Desarrollar las especificaciones técnicas de acuerdo con la descripción

	contenida en el numeral siguiente. 7. Contar con el recurso humano, físico y de capacidad instalada idóneo para la ejecución y el desarrollo de las actividades propias del objeto. 8. Desde su competencia, idoneidad y experiencia dar las sugerencias pertinentes para el cumplimiento del proyecto de interés publico encaminado a la calidad educativa desde la formación docente. 9. Fortalecer las competencias de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Barrancabermeja a través de las actividades planteadas en el desarrollo del objeto contractual.
METODOLOGÍA	La metodología para la ejecución del Plan Territorial de Formación Docente y Directivos Docentes 2026 Se fundamenta en un enfoque participativo, práctico y experiencial, que garantice la articulación entre teoría, práctica e innovación pedagógica. Se utilizarán como ejes centrales, propuestos desde el año 2024: ·**Aprendizaje activo:** se fomentará la interacción mediante debates, estudios de caso, resolución de problemas y simulaciones que fortalezcan competencias pedagógicas, ciudadanas, investigativas, tecnológicas y de inclusión. ·**Análisis de contenidos:** cada programa de formación se desarrollará a partir del estudio crítico de referentes nacionales e internacionales, políticas educativas y experiencias significativas que permitan la construcción colectiva de conocimiento ·**Talleres:** como una estrategia de formación práctica, participativa y experiencial, en la que los docente y directivos docentes fortalezcan conocimientos mediante actividades, ejercicios, dinámicas, análisis, reflexión y aplicación de lo aprendido. ·**Trabajo colaborativo:** la participación de participantes desde sus roles de docentes y directivos docentes en la integración de construcción como equipo educativo para la reflexión, comprensión y apropiación de las orientaciones y fundamentos. ·**Articulación con la práctica educativa:** cada actividad de formación estará orientada a generar productos concretos (ajustes al PEI, planes de trabajo, proyectos de investigación, estrategias pedagógicas, experiencias de aula), garantizando la transferencia del aprendizaje a los contextos escolares. ·**Formación por líneas temáticas:** se organizarán en cuatro líneas temáticas por cada taller lúdico experiencial sobre el bienestar del ser, competencias socioemocionales, inteligencia artificial, Inclusión y equidad en la educación según necesidades comunes de los docentes y directivos docentes del Distrito. ·**Duración e intensidad horaria:** los procesos formativos se desarrollarán en jornadas de tres (3) días continuos, contabilizadas en seis horas efectivas, distribuidos por dos talleres diarios para cada grupo conformado (16 grupos de docentes y directivos docentes) con seguimiento permanente a la participación activa, uso de las tecnologías y resultados. ·**Enfoque metodológico:** el enfoque presenta la división de la población total

	docente en 16 grupos de 100 personas entre docentes y directivos docentes, subdivididos a su vez en mesas de trabajo de 10 personas para garantizar la participación y el trabajo práctico. Los 16 grupos rotan por las cuatro líneas de formación (bienestar del ser, competencias socioemocionales, inteligencia artificial en la educación e inclusión y equidad) durante los tres días del desarrollo de la formación. Cada grupo de 100 personas se organiza bajo el formato colaborativo con intervalos de tiempos en el propósito de cada espacio, presentados de la siguiente manera: 0-20 min: Exposición magistral del tallerista (planteamiento del problema central). 20-60 min: Trabajo en micro-grupos de 10 personas (mesas redondas para debate de casos y experiencias prácticas). 60-90 min: Puesta en común, conclusiones de las mesas y diseño de la aplicación en el aula (planeación). Estos aspectos son necesarios para optimizar la logística y el asegurar el impacto pedagógico en la garantía de atención colaborativa y efectiva, para enfatizar en la estructura de grupos: 16 grupos principales (100 personas cada una): agrupadas por docentes y directivos de aula de las 19 instituciones educativas oficiales. Comunidades de Aprendizaje (10 personas): subgrupos dentro de cada grupo encargados del trabajo colaborativo, diseño de experiencias y prácticas reflexivas. Grupo conformados por docentes y directivo docentes: conformados por docentes de aula de los niveles de preescolar, primaria, secundaria y media; docentes de apoyo, docentes orientadores y docente tutores, además de coordinadores y rectores.
PLANEACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN	Para el año 2026 según la caracterización de los docentes y directivos docentes del Distrito se espera una participación de 1.534 personas.
CRONOGRAMA PLAN DE FORMACIÓN DOCENTE	Durante el año 2026, la formación de docentes y directivos docentes se desarrollará en el segundo semestre, conforme a las necesidades identificadas por el Comité Territorial de Formación Docente. El proceso formativo se organizará en tres (3) momentos de propuestas de formación, cada uno con cuatros líneas temáticas que corresponden a talleres especializadas, con una apertura de reconocimiento de la intención general de la formación, en una experiencia intermedia de conciencia experiencial y en cierre con un producto educativo, relacionados con cada uno de los propósitos y ejes estratégicos propuestos:

	•**Primer momento:** se realizará el Taller del Bienestar del Ser, cuyo objetivo será promover a los docentes y directivos docentes por cargo (aula, apoyo, orientador, tutor, rector y coordinador) espacios para reconocimiento de su conocimiento e identidad personal en relacionamiento con consigo mismo, con los demás y con su entorno. En este espacio se trabajará sobre dos ejes temáticos a fines del tema de Maestros que florecen. Cuerpo mente y vocación. •**Segundo momento:** se llevará a cabo el Taller de las Competencias Socioemocionales, orientado a promover a los docentes y directivos docentes por cargo (aula, apoyo, orientador, tutor, rector y coordinador). Su énfasis estará en los tres ejes líneas temáticas fundamentadas en Enseñar con el corazón inteligente. El Aula se siente y piensa. Desarrollo Infantil/Pedagógica y Didáctica. •**Tercer momento:** se llevará a cabo el Taller de Inteligencia Artificial en Educación dirigido a docentes y directivos docentes por cargo (aula, orientador, tutor, rector y coordinador). Aquí se abordarán dos ejes temáticos de Docentes 4.0-Enseñar en la era de la IA. Del Tablero al algoritmo. •**Cuarto momento:** para este Taller de Inclusión y Equidad dirigido a docentes y directivos docentes. Sus dos ejes temáticos se basarán miradas que incluyen; construyendo una cultura inclusiva para todos y el diseño para todos: el DUA en acción en el aula. De esta manera, el cronograma 2026 busca asegurar que cada grupo docente participe en procesos formativos pertinentes y aplicables, promoviendo no solo la actualización pedagógica de los retos actuales sino también el desarrollo de experiencias educativas, propuestas y proyectos que fortalezcan la calidad educativa en el Distrito de Barrancabermeja.
VALOR	**PRESUPUESTO OFICIAL**: El valor del contrato será el correspondiente al presupuesto de la entidad para el presente proceso que asciende a **CUATROCIENTOS CINCUENTA MILLONES DE PESOS MCTE ($450.000.000),** incluidos costos directos e indirectos, y demás impuestos, tasas, erogaciones que se causen con la celebración, ejecución y liquidación del contrato. El Valor Total del Proyecto para la vigencia 2026 está oficialmente certificado y presupuestado por la Secretaría de Educación Distrital y la Secretaría de Planeación Distrital (Banco de Proyectos), con fuente de financiación SGP Calidad, discriminado por la línea de formación así:

LÍNEA DE FORMACIÓN	VALOR TOTAL AÑO 2026
Bienestar del Ser (2 talleres)	$73.666.656
Competencias Socioemocionales (3 talleres, incl. PI3)	$78.597.216
Inteligencia Artificial en la Educación (2 talleres)	$150.402.720
Inclusión y Equidad (2 talleres)	$147.333.408
VALOR TOTAL DEL PROYECTO 2026	**$450.000.000**

	El valor anterior se estableció conforme a los precios históricos de actividades de logística a los cuales se le realizo el Incremento del IPC que corresponde al 5.1% para la vigencia 2026, y cotizaciones para el sector de hotelería y transporte de pasajeros por carretera.
FORMA DE PAGO	**Los recursos aportados por el DISTRITO y discriminados en este convenio, se desembolsarán así: a) Un primer desembolso por valor del cincuenta por ciento (50%) del valor del aporte del Distrito, con la suscripción del acta de inicio. b) Un segundo desembolso del treinta por ciento (30%) del valor del aporte del Distrito, previa suscripción de un acta de parcial de desembolso suscrita entre supervisor y el representante de la entidad asociada y la presentación de informe técnico, financiero y contable, con los soportes del pago de seguridad social del personal vinculado avalado por la supervisión. c) Un tercer y último desembolso del veinte por ciento (20%) del valor del aporte del Distrito, previa presentación del informe final de ejecución donde se evidencie todos los aspectos técnicos, financieros, contables y administrativos del objeto del convenio, autorizado por el supervisor, que será aprobado mediante suscripción del acta final y acta de liquidación suscrita por el supervisor y el Asociado. Así mismo el soporte del pago de los aportes al sistema de seguridad social y parafiscal del personal.** **NOTA 1**: Para la aprobación de cada pago y realización de cada acta parcial o final y de liquidación, el contratista deberá presentar de manera previa la entrega de informe técnico de la ejecución. **NOTA 2**: El CONTRATISTA deberá presentará para cada cuenta soporte del pago del sistema de seguridad social integral y parafiscal y demás soportes requeridos para el pago de la cuenta de cobro. **NOTA 3**: Para determinar el valor a pagar se tomará el informe de actividades y se liquidará de acuerdo con la ejecución presentada. **NOTA 4**: VALOR: En el valor se entienden incluidos los costos directos e indirectos que ocasione la ejecución del contrato
PLAZO	El plazo estimado de ejecución del contrato será de **UN (01) MES**, contados a partir de la fecha de suscripción del acta de Inicio y, sin exceder de la vigencia 2026, o hasta agotar los recursos, lo primero que ocurra.
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE FORMACIÓN DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES 2026	El Plan Territorial de Formación Docente – **PTFD 2025** constituye la guía estratégica para la cualificación de docentes y directivos docentes del Distrito Especial de Barrancabermeja. Su evaluación y seguimiento se fundamentan en los lineamientos del Macroproceso D, subproceso D.02.04 del Sistema de Gestión de la Secretaría de Educación Distrital, y se orientan a garantizar la calidad, pertinencia y eficiencia de los programas de formación ejecutados. **Propósitos de la evaluación y seguimiento** •Verificar el nivel de cumplimiento de las metas, indicadores y resultados planteados en el PTFD 2026. •Garantizar la pertinencia de los procesos de formación en relación con las necesidades identificadas de los docentes y directivos docentes. •Generar información sistemática que permita la toma de decisiones para la mejora continua de las políticas de formación docente. •Evidenciar el impacto de la formación en la práctica pedagógica, el liderazgo institucional y los aprendizajes de los estudiantes.

	Metodología de evaluación La evaluación del plan se desarrollará a partir de tres momentos: 1.Evaluación inicial (diagnóstico): se realiza al inicio del proceso, tomando como insumos los resultados de las pruebas, las evaluaciones de desempeño docente, las semanas institucionales y demás mecanismos de autoevaluación institucional. 2.Evaluación de proceso (seguimiento): se lleva a cabo durante la ejecución de las actividades de formación, mediante informes parciales, asistencia, cumplimiento de cronogramas y satisfacción de los participantes. 3.Evaluación final (impacto): se efectúa al cierre del plan, midiendo los logros alcanzados frente a los objetivos, indicadores de impacto y transformación pedagógica. **Estrategias de seguimiento** •Sistematización de la información en reportes periódicos por cada programa o curso de formación. •Reuniones trimestrales del Comité Territorial de Formación Docente para la revisión de avances. •Aplicación de encuestas de percepción y satisfacción a los docentes y directivos participantes. •Presentación de informes semestrales de resultados ante la Secretaría de Educación Distrital. •Construcción de un informe anual consolidado con recomendaciones para el ciclo siguiente del PTFD. **Indicadores de seguimiento** Los indicadores permitirán establecer el nivel de cumplimiento y el impacto del PTFD 2026: **Cobertura:** Total, de docentes formados / Total de docentes del Distrito. Total, de directivos docentes formados / Total de directivos docentes del Distrito. % de docentes y directivos docentes participantes en los programas de formación. **•Pertinencia y calidad:** Número de temáticas desarrolladas / Horas de formación ejecutadas. % de programas de formación ajustados a necesidades identificadas. Nivel de satisfacción de los participantes frente a los procesos de formación. **•Impacto:** Evidencias de aplicación en aula de los aprendizajes adquiridos en los programas de formación. Resultados de mejora en pruebas externas (SABER) e internas (evaluaciones institucionales). Incremento en el número de docentes vinculados a procesos investigativos, innovación y uso pedagógicos de TIC. **Productos de la evaluación** •Informes parciales y consolidado anual del PTFD 2026. •Recomendaciones para el diseño del PTFD del año siguiente. •Sistematización de experiencias significativas y buenas prácticas docentes. **Estrategias de seguimiento:** Sistematización de la información en reportes periódicos por cada programa o curso de formación. Reuniones trimestrales del Comité Territorial de Formación Docente para la revisión de avances. Aplicación de encuestas de percepción y satisfacción a los docentes y directivos participantes. Presentación de informes semestrales de resultados ante la Secretaría de Educación Distrital.

	Construcción de un informe anual consolidado con recomendaciones para el ciclo siguiente del PTFD. En consecuencia, el PTFD, considero las necesidades de todos los docentes, independientemente del estatuto docente que los cobije, tanto en la formación docente inicial como permanente teniendo en cuenta líneas transversales e interdisciplinares. Todos los programas de formación que se van a desarrollar abarcan los diferentes campos pedagógicos, disciplinar, axiológico, científico, y tecnológico. La formación docente está enfocada en el desarrollo de competencias generales. Actualmente la profesión docente requiere actitudes, conocimientos y metodologías que le permitan desarrollarse en una sociedad llena de presiones sociales ,económicas laborales, tecnológicas que lo diferencian de los docentes del siglo pasado ; ya que el docente actual está encaminada a lograr habilidades intelectuales específicas ,dominio de los propósitos ,competencias didácticas ,identidad profesional y ética ,la capacidad de percepción y respuesta a las condiciones del sistema educativo actual.
SUPERVISOR	SECRETARÍA DISTRITAL DE EDUCACIÓN/DIRECTORA DE LA DIRECCIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA- - DERLY ROCÍO ALDANA AHUMADA.
ESPECIFICACIONES TECNICAS	**META 2026:** 1.534 docentes y directivos docentes, organizados en 16 grupos (14 grupos de 96 personas y 2 grupos de 95 personas), distribuidos en jornada mañana y jornada tarde. **EJECUCIÓN:** 5, 6 y 7 de octubre de 2026, en la ciudad de Barrancabermeja. Talleres de 3 días continuos, 2 talleres diarios por grupo (6 horas efectivas/día), organizados en subgrupos de 8 a 10 personas para trabajo colaborativo, con rotación de los grupos por las líneas de formación durante los tres días. **VER ANEXO 1.1 CRONOGRAMA** Además de lo contenido en el presente documento, las especificaciones técnicas se complementan con el **ANEXO TÉCNICO — PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE 2025** y el ANÁLISIS DE PRECIOS Y ESTUDIO DE COSTOS respectivo.

TIPO DE IMPUTACIÓN PRESUPUESTAL (Marcar con una X)	**FUNCIONAMIENTO**	**INVERSIÓN** **X**
No. de Rubro	Rubro: 2.3-22-2201-700-2201049-202500000034920-2.3.2.02.02.009-01 Concepto: SERVICIOS PARA EL PERSONAL – CAPACITACIÓN A DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES	
CEERTIFICADO DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL	CDP- No.26-07729 de 10 de septiembre de 2026	
PLAN DE COMPRAS	CEPAA No.6467 de 09 de septiembre de 2026 bajo Códigos UNSPSC 86101710;86111604	
Tipo de Recurso	SISTEMA GENERAL DE PARTICIPACIONES- SGP	
ALCANCE AL PLAN DE DESARROLLO **(APLICA SI ES PROYECTO DE INVERSIÓN. SI ES DE FUNCIONAMIENTO SOLO SE DEBE MARCAR COMO N/A)**		
NOMBRE DEL PROYECTO	FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES Y PEDAGÓGICAS DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES, DE LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS OFICIALES DEL DISTRITO DE BARRANCABERMEJA, SANTANDER	
LÍNEA	Inclusión, igualdad y equidad.	

ESTRATÉGICA	
PROGRAMA	Calidad, cobertura y fortalecimiento de la educación inicial, prescolar, básica y media.
META DEL PLAN DE DESARROLLO	Calidad, cobertura y fortalecimiento de la educación inicial, prescolar, básica y media
OBJETIVO DEL PROGRAMA	Desarrollar las competencias de los estudiantes, a través de la definición de referentes, lineamientos y el fortalecimiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje; el fomento al uso pedagógico y educativo de las TIC, los procesos de evaluación; la formación de educadores; los ambientes de aprendizaje, la dotación de materiales pedagógicos, la gestión escolar y la articulación del sector educativo, que contribuyen a consolidar el mejoramiento de la calidad y al logro de trayectorias educativas en una sociedad en paz y equitativa.
NOMBRE DEL PRODUCTO	Servicio de educación informal
META DE PRODUCTO	Formar y/o capacitar a los Docentes y Directivos Docentes de los Establecimientos educativos Oficiales del sector oficial de la zona Urbana y Rural del distrito de B/meja
BPIN	202500000034920
BPPID	20250680810100
RESPONSABLES	
FIRMA DE QUIEN ELABORÓ EL INFORME TÉCNICO	**DERLY ROCIO ALDANA AHUMADA** **DIRECTORA DE CLAIDAD EDUCATIVA**

Elaboró y Revisó aspectos jurídicos
JEAN PAUL MONTOYA SALCEDO