



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA**  
**GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**  
**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales**  
**De Formación Docente -PTFD**  
**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN**  
**EJERCICIO 2016 – 2019**

|  |           |
|--|-----------|
| <b>PRESENTACION</b>  | <b>4</b>  |
| <hr/>  |           |
| <b>1. ANTECEDENTES DE LA FORMACIÓN DE DOCENTES EN COLOMBIA Y EL HUILA</b>                | <b>6</b>  |
| <b>1.1 POLÍTICA DE MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD EDUCATIVA</b>                              | <b>6</b>  |
| 1.1.1 PLAN DECENAL DE DESARROLLO EDUCATIVO 1996 – 2005                                   | 6         |
| 1.1.2 PLAN SECTORIAL DE EDUCACIÓN 2002 – 2006  | 7         |
| 1.1.3 PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN 2006 – 2015.   | 8         |
| 1.1.4 PLAN SECTORIAL PARA EL PERÍODO 2006 – 2010   | 8         |
| 1.1.5 PLAN SECTORIAL DE EDUCACIÓN 2010-2014  | 9         |
| 1.1.6 PLAN GENERAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES AL SERVICIO DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA. | 10        |
| <b>1.2 CONCEPTOS</b>   | <b>10</b> |
| 1.2.1 FORMACIÓN CONTINUA   | 10        |
| 1.2.2 FORMACIÓN DOCENTE  | 12        |
| 1.2.3 ACTORES EN LA FORMACIÓN EN SERVICIO DE LOS DOCENTES                                | 13        |
| 1.2.4 DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE   | 15        |
| <b>2. ANÁLISIS SITUACIONAL DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA</b>                                | <b>16</b> |
| <hr/>  |           |
| <b>2.1 ASPECTO SOCIO ECONÓMICO</b>   | <b>17</b> |
| <b>2.2 ASPECTO CULTURAL, CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO</b>                                    | <b>22</b> |
| <b>2.3 ASPECTO EDUCATIVO</b>   | <b>26</b> |
| 2.3.1 DISPONIBILIDAD   | 26        |
| 2.3.2 ACCESO   | 33        |
| 2.3.3 PERMANENCIA  | 33        |
| 2.3.4 DESEMPEÑO PRUEBA SABER   | 34        |
| 2.3.5 DERECHOS HUMANOS   | 36        |
| 2.3.6 ARTICULACIÓN DE NIVELES EDUCATIVOS   | 37        |
| 2.3.7 CONVIVENCIA ESCOLAR  | 37        |
| 2.3.8 GESTIÓN DEL RIESGO   | 38        |
| 2.3.9 AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL   | 40        |
| <b>2.4 EFICIENCIA DEL SISTEMA EDUCATIVO</b>  | <b>42</b> |
| 2.4.1 PLANTA DE DOCENTES   | 42        |
| 2.4.2 FORMACIÓN DOCENTE  | 44        |
| 2.4.3 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO  | 45        |
| <b>2.5 FODA DE LA FORMACION EN SERVICIO DE LOS DOCENTES</b>                              | <b>46</b> |



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA**  
**GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**  
**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales**  
**De Formación Docente -PTFD**  
**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN**  
**EJERCICIO 2016 – 2019**

|   |           |
|---|-----------|
| 2.5.1 FORTALEZAS  | 46        |
| 2.5.2 OPORTUNIDADES   | 47        |
| 2.5.3 DEBILIDADES   | 50        |
| 2.5.4 AMENAZAS  | 50        |
| <b><u>3. PRINCIPALES RETOS PARA LA FORMACION DE LOS DOCENTES</u></b>  | <b>52</b> |
| <b>3.1 CONTEXTO DEPARTAMENTAL</b>   | <b>52</b> |
| <b>3.2 COBERTURA EDUCATIVA</b>  | <b>54</b> |
| 3.2.1 DISPONIBILIDAD  | 54        |
| 3.2.2 ACCESO  | 55        |
| 3.2.3 PERMANENCIA   | 56        |
| <b>3.3 CALIDAD</b>  | <b>57</b> |
| 3.3.1 PERTINENCIA   | 57        |
| 3.3.2 EFICIENCIA  | 59        |
| <b><u>4. POLITICA DE FORMACION EN SERVICIO DE LOS DOCENTES</u></b>  | <b>61</b> |
| <b>4.1 DIRECTRICES PARA LA FORMACIÓN EN SERVICIO</b>  | <b>61</b> |
| <b><u>LA FORMACIÓN EN SERVICIO DE DIRECTIVOS Y DOCENTES SE REALIZARÁ EN EL MARCO DE LAS SIGUIENTES DIRECTRICES:</u></b> | <b>61</b> |
| <b>4.2 PRINCIPIOS ORIENTADORES</b>  | <b>64</b> |
| 4.2.1 LIDERAZGO PRODUCTIVO  | 64        |
| 4.2.2 EQUIDAD.  | 64        |
| 4.2.3 PERTINENCIA   | 64        |
| 4.2.4 MEJORA CONTINUA.  | 64        |
| 4.2.5 TRABAJO EN EQUIPO   | 64        |
| 4.2.6 DESARROLLO HUMANO   | 64        |
| <b>4.3 SISTEMA INTEGRAL DE FORMACION EN SERVICIO</b>  | <b>65</b> |
| <b><u>5. OBJETIVOS</u></b>  | <b>66</b> |
| <b>5.1 GENERAL</b>  | <b>66</b> |
| <b>5.2 ESPECÍFICOS</b>  | <b>66</b> |
| 5.2.1 POTENCIAR DESEMPEÑOS  | 66        |
| 5.2.2 COMPETENCIAS TECNOLÓGICAS   | 66        |



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA**  
**GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**  
**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales**  
**De Formación Docente -PTFD**  
**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN**  
**EJERCICIO 2016 – 2019**

|            |   |           |
|------------|---|-----------|
| 5.2.3      | VÍNCULO TEORÍA Y PRÁCTICA   | 66        |
| 5.2.4      | DESARROLLO ÉTICO.   | 66        |
| 5.2.5      | PERTENENCIA SOCIAL  | 66        |
| 5.2.6      | DESARROLLO PERSONAL   | 67        |
| 5.2.7      | ESFUERZO Y AUTOESTIMA   | 67        |
| 5.2.8      | ORDEN Y DISCIPLINA  | 67        |
| <b>6.</b>  | <b><u>ESTRATEGIAS DE DESARROLLO DE LA FORMACION EN SERVICIO</u></b> | <b>67</b> |
| <b>7.</b>  | <b><u>LINEAS DE ACCION</u></b>                                      | <b>72</b> |
| <b>8.</b>  | <b><u>MATRIZ DE INTENCIONALIDAD PEDAGÓGICA</u></b>                  | <b>76</b> |
| <b>9.</b>  | <b><u>PLAN INDICATIVO</u></b>                                       | <b>80</b> |
| <b>10.</b> | <b><u>PLAN OPERATIVO 2016</u></b>                                   | <b>82</b> |
| <b>11.</b> | <b><u>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</u></b>                              | <b>82</b> |
|            | <b><u>BIBLIOGRAFÍA</u></b>  | <b>83</b> |



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA**  
**GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**  
**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales**  
**De Formación Docente -PTFD**  
**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN**  
**EJERCICIO 2016 – 2019**

## **PRESENTACION**

El Plan de Formación Permanente para los docentes en ejercicio es la estrategia administrativa y pedagógica definida por la Secretaría de Educación del Huila para viabilizar un sistema integral de formación de los docentes del Huila, entendido como el conjunto de componentes con el cual se pretende responder a necesidades del desarrollo humano de los docentes y directivos docentes, el crecimiento en el compromiso de su misión docente y el mejoramiento sistemático de la calidad de su tarea profesional.

Se formuló a partir de la revisión de la estrategia de capacitación desarrollada en la última administración y de la reflexión de las fortalezas naturales, étnicas, geográficas del Departamento y de los hechos de hoy en relación con la eficiencia del sector, el contexto socio cultural, desarrollo de la ciencia, la tecnología y la innovación, resultados del sistema de evaluación de los establecimientos educativos, entre otros.

Si existieran cuestionamientos sobre la necesidad de invertir en la formación de los docentes del Huila, se pueden aportar algunos argumentos para fortalecer la posición a favor de la existencia de programas integrales que permitan tener una planta de docentes mejor preparada:

- ✓ Las habilidades y capacidades de los docentes determinan, en gran medida, la calidad del sistema educativo.
- ✓ La práctica del docente en clase está vinculada a su preparación profesional, lo cual impacta en el proceso de aprendizaje.
- ✓ Un maestro formado y dotado de las herramientas útiles para desempeñar su oficio proyecta una imagen de seguridad que impacta positivamente en el desempeño de los estudiantes.
- ✓ La determinación de políticas y programas para la formación de maestros implica una fuerte inversión que redundará en mejores resultados del proceso educativo.
- ✓ Formar maestros es apostar al futuro y al crecimiento.

Sin embargo, es importante aceptar la complejidad de la situación que enfrentan. El proceso de profesionalización de los maestros presenta conflictos, tales como la dificultad de estandarizar la actividad, el desmérito que ha sufrido el maestro por las exigencias crecientes respecto a sus resultados, las prácticas de homogenización gremiales, la limitación de recursos para mejorar salarios y formación, la imagen histórica de “profesión para mujeres” y la resistencia social a aceptar la docencia como



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

una ocupación profesionalizada. Cualquier política de formación que pretenda tener éxito deberá tomar conciencia de estas situaciones de conflicto.

Se espera que el Plan contribuya a fortalecer la profesión docente en la medida en que coadyuva a crear y mantener un entorno cognitivo, afectivo, social, cultural, ético y espiritual en el que los docentes oficiales del Huila puedan desarrollar su máximo potencial y llevar adelante una vida productiva y creativa con los conocimientos necesarios para el desarrollo de la actividad habitual en los establecimientos educativos, en respuesta a los bajos niveles de calidad por los que atraviesa la educación básica y media en el Departamento.

El Plan de Formación de Docentes comprende en primera instancia un planteamiento concreto de lo han sido antecedentes que han marcado la política nacional y departamental en materia de formación, tales como los planes decenales y sectoriales de educación e conceptos claves para entender las concepciones e importancia de la formación en servicio; involucra y desarrolla lo que se considera son los actores de la formación en servicio de los docentes y finaliza con un extenso análisis situacional que ofrece varias miradas, en la búsqueda de un plan integral de alto nivel que atienda de forma incluyente las áreas disciplinares y la innovación didáctica con uso de MTIC con enfoque de desarrollo humano, en el que se privilegie el fomento de prácticas reflexivas, el vínculo a grupos y redes de investigación, la construcción colaborativa del conocimiento y la participación responsable y proactiva tanto en los procesos democráticos como en la convivencia pacífica de la escuela y la comunidad.

La segunda parte se concreta en una propuesta que parte de lo que se consideran los principales retos de la formación de los docentes durante el cuatrienio 2016 – 2019; plantea las directrices, principios y definición del sistema de formación como elementos constitutivos de la política de mejoramiento de las competencias de los docentes formación y termina con el planteamiento de objetivos y estrategias estratégicas para asumir el desarrollo del Plan.

En la tercera se presentan, además del plan operativo y las formas de seguimiento y evaluación, las seis líneas de acción en torno a las necesidades de formación que deben ser abordadas para dar cumplimiento a los objetivos del presente plan, articuladas en una matriz de intencionalidad pedagógica con las estrategias de formación.



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

## **1. ANTECEDENTES DE LA FORMACIÓN DE DOCENTES EN COLOMBIA Y EL HUILA**

### **1.1 POLÍTICA DE MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD EDUCATIVA**

**1.1.1 Plan Decenal de Desarrollo Educativo 1996 – 2005.** Elaborado en concordancia con la Ley 115 de 1994, contribuyó a establecer dos programas, que por su pertinencia con la formación docente, merecen especial atención. El primero fue la “Expedición Pedagógica Nacional”, proyecto liderado por el Ministerio de Educación y la Universidad Pedagógica Nacional y tuvo como propósito identificar las prácticas educativas cotidianas en diferentes zonas del país. El segundo, ideado para elevar la calidad de la educación, contempló la configuración del Sistema Nacional de Formación de Docentes, con los siguientes propósitos:

- ✓ Asumir la formación y el desarrollo integral del docente como uno de los factores que ejercen mayor influencia en el logro de una educación de calidad y articularlo con las políticas y la dinámica del sistema educativo en su conjunto.
- ✓ Crear las bases para la consolidación de una comunidad académica de la pedagogía que impulse la investigación avanzada y cuyos procesos y resultados tengan un influjo efectivo en la transformación de los programas de formación.
- ✓ Establecer los requisitos básicos de creación y funcionamiento de instituciones y programas de formación de los docentes y los criterios que permitan su adecuación a las condiciones de la realidad nacional, a los avances del conocimiento en general y de la pedagogía en particular y a las políticas y normas vigentes.
- ✓ Fortalecer el ejercicio responsable de la autonomía de las instituciones y de las entidades territoriales y armonizarlas con las obligaciones que tiene el nivel central del estado en estos aspectos<sup>1</sup>.

En correspondencia con los anteriores propósitos el decreto 709 de 1996, definió:

[...] Las orientaciones, los criterios y las reglas generales para la organización y el desarrollo de programas académicos y de perfeccionamiento que tengan por finalidad la formación y el mejoramiento profesional de los docentes, para prestar el servicio en los distintos niveles

---

<sup>1</sup> MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Hacia un Sistema Nacional de Formación de Docentes. Bogotá: MEN, 1998, p. 43 – 44.



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA**  
**GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**  
**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales**  
**De Formación Docente -PTFD**  
**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN**  
**EJERCICIO 2016 – 2019**

y ciclos de la educación formal, en la educación no formal y en la educación informal, incluidas las distintas modalidades de atención educativa a poblaciones. (Artículo 1)

Igualmente, este mismo decreto definió como campos de formación: el pedagógico, el disciplinar, el científico investigativo y el deontológico y en valores humanos; porque no se puede educar una sociedad sin hacer opciones ideológicas, dado que un aspecto importante a tener en cuenta en la formación inicial de los docentes es su relación con la política educativa vigente, si se pretende que ellos lleven a la práctica tales políticas. De ahí que las competencias que se requieren de los docentes tengan que estar muy relacionadas con las finalidades del sistema educativo Colombiano, que propende por una nación emprendedora, con conciencia ambiental y ciudadana, moral y éticamente responsable; que apunta a democratizar el acceso a los saberes, a desarrollar la autonomía de los sujetos, su sentido crítico, sus competencias de actores sociales, su capacidad de construir y defender un punto de vista.

Desde estos parámetros, se caracterizó el perfil deseable del docente Colombiano en los siguientes términos:

Ha de ser un profesional de la educación, capaz de producir conocimientos e innovaciones en el campo educativo y pedagógico; de superar el tradicional método de enseñanza magistral; de garantizar que los educandos se apropien del mejor saber disponible en la sociedad y de crear condiciones agradables en la institución educativa para el autoestudio y el auto aprendizaje grupal cooperativo (...), que el docente sea capaz de lograr que la apropiación de los conocimientos ocurra en un ambiente democrático, de autoestima y solidaridad; y, que las mejores experiencias y conocimientos pedagógicos construidos sean sistematizados, acumulados y reproducidos por las siguientes generaciones de profesionales de la educación, lo cual significa formar tradición pedagógica<sup>2</sup>.

**1.1.2 Plan Sectorial de Educación 2002 – 2006.** Asume la educación como factor primordial, estratégico, prioritario y condición esencial para el desarrollo social y económico de cualquier conglomerado humano. Así mismo, como un derecho universal, un deber del Estado y de la sociedad, y un instrumento esencial en la construcción de sociedades autónomas, justas y democráticas. Para que la educación logre cumplir los anteriores fines sociales, el Plan se desarrolla a partir de tres políticas fundamentales: cobertura, calidad y eficiencia y se propone la interrelación entre estos elementos constitutivos.

---

<sup>2</sup> MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Formación de Maestros, Elementos para el Debate. Bogotá: CAENS, 2000, p. 34



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

**1.1.3 Plan Decenal de Educación 2006 – 2015.** En este plan se plantea como uno de los fines de la educación “contribuir a la transformación de la realidad social, política y económica del país, al logro de la paz, a la superación de la pobreza y la exclusión, a la reconstrucción del tejido social y al fomento de los valores democráticos, y a la formación de ciudadanos libres, solidarios y autónomos”. Concordante en estos principios, se incluye de “el desarrollo profesional, dignificación y formación de docentes y directivos docentes” a partir de estrategias tendientes a lograr la integración de los siguientes elementos: la identidad de los docentes con su profesión, la transformación de las representaciones e imaginarios sociales en relación con la profesión docente, con el consecuente reconocimiento y valoración de las acciones, a través del estatuto profesional docente puesto en marcha en el Decreto 1278, la profesionalización a nivel universitario y pos gradual.

Igualmente, se plantean en el plan otras políticas pertinentes para los procesos de formación de docentes, como “la ciencia y la tecnología integradas en la educación”, “la renovación pedagógica y el uso de las TIC en la educación”, “el desarrollo de competencias pedagógicas y disciplinares”, políticas que por su pertinencia deben ser tenidas en cuenta en un sistema integral de formación docente como el que se pretende en el Huila.

El Plan decenal 2006 – 2010 también propone, como necesidad específica la definición de un sistema de formación, que exige la articulación de los distintos niveles y núcleos de formación, pero también la coordinación de planes entre las instituciones formadoras, los centros educativos y las instancias de la dirección educativa, a nivel nacional, regional y local.

**1.1.4 Plan sectorial para el período 2006 – 2010.** (“Revolución Educativa”) Reconoce la necesidad de una educación más pertinente frente a las demandas de un mundo globalizado, como herramienta para construir un país más competitivo. Plantea la formación de docentes como proyecto estratégico para el mejoramiento de la calidad educativa reconociendo: La formación integral es posible cuando está orientada por maestros que, con su saber y entusiasmo, invitan día a día a sus estudiantes a disfrutar del conocimiento, a compartir con otros sus diferencias, a desarrollar las competencias básicas para la vida y a identificar el camino que seguirán en su futuro personal y profesional. El trabajo diario de los docentes contribuye a la construcción de una mejor nación, por lo que resulta inaplazable reconocer y potenciar sus aportes para mejorar la calidad de la educación.

Ubica el desarrollo profesional de los docentes como una estrategia de la política de mejoramiento de la calidad de la educación, entendiendo que la calidad educativa se construye en la actividad cotidiana de las aulas, en donde estudiantes y docentes ejecutan las actividades pedagógicas tendientes al desarrollo de las competencias para la actuación en los diversos escenarios de la vida social.

Vincula de manera directa la formación de docentes con otras políticas del Plan Sectorial, especialmente con la de ampliación de la cobertura educativa al expresar que el acceso al sistema educativo, es condición necesaria pero no suficiente para lograr los propósitos de educación de calidad y debe tener las siguientes características: *La relevancia*, que se refiere al desarrollo de las competencias necesarias para participar en los diferentes ámbitos de la vida humana y construir proyectos de vida en relación con otros. *La pertinencia*, alude a la necesidad de flexibilizar la enseñanza para que la educación dé respuesta a la diversidad de



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

necesidades de los individuos y contextos. *La equidad*, significa asegurar la igualdad de oportunidades para acceder a una educación de calidad para toda la población.

Lo anterior significa que para asegurar el derecho educativo se requiere, además del acceso, la labor cotidiana de los docentes como constructores de las experiencias de aprendizaje y garantes de la calidad de las mismas, escenario en el cual se ponen en juego las competencias profesionales del docente para posibilitar los aprendizajes de los estudiantes. Por consiguiente, la política de cobertura está en íntima relación con la de calidad y en ella, el desarrollo profesional de los docentes es eje fundamental.

**1.1.5 Plan sectorial de educación 2010-2014.** Define que una enseñanza-aprendizaje que apunte a brindar una educación de calidad y pertinente para el siglo XXI es aquella que permite que las personas estén preparadas para obtener, adaptar y aplicar información en múltiples contextos y redes y transformarla en un conocimiento relevante para la satisfacción de sus necesidades, de manera más equitativa, respetuosa con el ambiente y las distintas realidades, constituyéndose así en miembros productivos de la comunidad y de la sociedad en su conjunto.

Agrega que la educación de calidad es aquella que forma mejores seres humanos, ciudadanos con valores éticos, respetuosos de lo público, que ejercen los derechos humanos y conviven en paz. Una educación que genera oportunidades legítimas de progreso y prosperidad para ellos y para el país. Una educación competitiva, que contribuye cerrar las brechas de inequidad, centrada en la institución educativa y en la que participa toda la sociedad.

Este plan demanda que la formación y cualificación de los agentes educativos sea:

- ✓ Interdisciplinaria, diferencial y sistemática.
- ✓ Coherente con los lineamientos técnicos y las orientaciones pedagógicas de la formación integral a la primera infancia, la educación básica y la educación media.
- ✓ Articulada entre instituciones de educación superior y normales, para que los enfoques sean coherentes con las particularidades de las regiones y respondan a los lineamientos de una educación que debe formar mejores seres humanos, ciudadanos con valores éticos, respetuosos de lo público, que ejercen los derechos humanos y conviven en paz; una educación que genere oportunidades legítimas de progreso y prosperidad, competitiva, que contribuye cerrar las brechas de inequidad, centrada en la institución educativa y en la que participa toda la sociedad.

Por otra parte, el plan menciona entre aspectos relativos a la formación de docentes:

- ✓ Establecer un Programa Nacional de Formación Docente.
- ✓ Articular las escuelas normales con los programas de formación preescolar, básica y media.
- ✓ Fomentar la formación pos gradual como incentivo a los mejores docentes.
- ✓ Implementar un plan de formación virtual y presencial de docentes que responda a la atención de poblaciones diversas.



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA**  
**GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**  
**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales**  
**De Formación Docente -PTFD**  
**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN**  
**EJERCICIO 2016 – 2019**

En estas condiciones, el trabajo que nos convoca se propone la construcción de un sistema de formación de docentes en donde puedan converger distintos modelos pedagógicos. Es decir, se trata de articular los procesos de formación pero no de homogeneizarlos a partir de un determinado modelo, entendido como estructura conceptual y arquetipo de actuación, digno de ser imitado y reproducido. Tal como lo expresan Vasco y otros<sup>3</sup>:

Un sistema es un constructo más amplio, con mayores extensiones, profundización y regulación de los procesos y las relaciones que ya se dan espontáneamente o por intentos de diseño en el momento en que quiere establecerse el sistema. En cambio, un modelo es un sistema más limitado y específico, propuesto como representativo de otros procesos y sistemas (modelo como facsímil) o como guía para su replicación, adopción o imitación (modelo como prototipo).

Esta distinción entre sistema y modelo de formación se requiere para la comprensión del sistema de formación de docentes que se propone el departamento del Huila, el cual se orienta a la articulación y sistematización de las prácticas de formación, en la búsqueda de transformaciones de los docentes en su praxis y mediación pedagógica y didáctica (desempeños), para favorecer los aprendizajes escolares. No se trata de proponer un modelo educativo ni un modelo de formación, sino un sistema abierto en donde puedan ensayarse, consolidarse y articularse distintos modelos.

### **1.1.6 Plan general de capacitación para docentes al servicio del departamento del Huila.**

## **1.2 CONCEPTOS**

**1.2.1 Formación continua.** La formación continua es definida en el Decreto 1278, en los siguientes términos:

Formación y capacitación docente. La formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento de los docentes 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<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Vasco, U. y Otros. Convenio interadministrativo 033 de 2006 entre el Ministerio de Educación Nacional y la Universidad del Valle. Documento preliminar de una política para la formación de docentes y propuesta para un sistema nacional de formación de Docentes.

<sup>4</sup> PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Artículo 38, Decreto 1278 de junio 19 de 2002.



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA**  
**GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**  
**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales**  
**De Formación Docente -PTFD**  
**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN**  
**EJERCICIO 2016 – 2019**

Involucra las experiencias de actualización, diversificación e innovación [...] orientadas a la actualización profesional y de la enseñanza desde cuatro principios básicos: formación humana integral, sólida preparación en la disciplina de especialización del docente y en competencias relacionadas con el desarrollo del aprendizaje, apoyo y seguimiento a la práctica de la enseñanza y coherencia entre esta formación y la formación inicial del docente. Tal formación contribuye a la cualificación de la profesión docente y por consiguiente al desarrollo de las competencias de los estudiantes; apunta al fortalecimiento de las instituciones educativas y al mejoramiento de los resultados de aprendizaje de los estudiantes de la educación preescolar, básica y media.

En la formación continua de los docentes en servicio se distinguen dos rutas que tienen como rasgo distintivo la titulación, de conformidad con el Decreto 1278 de junio 19 de 2002:

Ruta 1: De capacitación, actualización y perfeccionamiento docente, no conducente a Título. La capacitación ofrece a los docentes en servicio la posibilidad de abordar el conocimiento pedagógico, articulado a las prácticas de aula o de complementar sus procesos formativos, en las áreas disciplinar y pedagógica. La actualización es entendida desde la dinámica del avance en el conocimiento que permite aproximaciones permanentes a los objetos de estudio para generar nuevas perspectivas epistemológicas o metodológicas. Se desarrolla a través de diplomados, cursos, seminarios, talleres y eventos de corta duración que abordan temáticas o problemas específicos de la enseñanza y el aprendizaje escolar para el desarrollo de competencias pedagógicas. El perfeccionamiento tiene el carácter de profundización en ciertas problemáticas del campo de conocimiento o de relaciones entre diferentes campos a partir de las cuales se posibilitan procesos creativos, de innovación e investigación.

A partir de la Ley 715 de 2001 es responsabilidad del estado y, en esta medida, es organizada y financiada por las entidades gubernamentales nacionales o regionales. Se desarrolla a través del Plan Territorial de Formación Docente, liderado por las respectivas secretarías de educación, con la asesoría del Comité territorial de Capacitación.

Ruta 2: De profesionalización pos gradual, que otorga títulos de acuerdo con el nivel de profundidad del programa. Está constituida por los programas de formación posteriores a los programas de pregrado y dirigidos al perfeccionamiento científico, tecnológico e investigativo de los docentes, a nivel de especialización, maestría, doctorado y postdoctorado en educación, en los términos contemplados por la Ley 30 de 1992. Este tipo de formación surge de la iniciativa del docente y, en esta medida, es financiada por él mismo, aunque en algunos casos, se otorgan apoyos financieros del Ministerio de Educación o las Secretarías departamentales y municipales.



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA**  
**GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**  
**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales**  
**De Formación Docente -PTFD**  
**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN**  
**EJERCICIO 2016 – 2019**

De conformidad con el Decreto nacional 1001 de 2006, las especializaciones tienen como propósito la cualificación del ejercicio profesional docente y el desarrollo de las competencias que posibiliten el perfeccionamiento en la misma ocupación, profesión, disciplina o en áreas afines o complementarias. Artículo 6

Las maestrías podrán ser de profundización o de investigación. Las primeras tienen como propósito la apropiación de conocimientos, metodologías y desarrollos científicos, en un área particular y el desarrollo de competencias que permitan la solución de problemas o el análisis de situaciones particulares de carácter disciplinario, interdisciplinario o profesional. Las maestrías de investigación tienen como propósito formar en la acción investigativa para dar soluciones a los diferentes problemas de conocimiento. El trabajo de grado de estas maestrías debe reflejar la adquisición de competencias científicas propias de un investigador académico, las cuales podrán ser profundizadas en un programa de doctorado y la solución a problemáticas educativas. Artículo 6 Decreto 1001 de 2006.

El doctorado es el programa académico de posgrado que otorga el título de más alto grado educativo, el cual acredita la formación y la competencia para el ejercicio académico investigativo de alta calidad. Los doctorados tienen como objetivo la formación de investigadores con capacidad de realizar y orientar en forma autónoma procesos académicos e investigativos en el área específica de un campo del conocimiento. Sus resultados serán una contribución original y significativa al avance de la ciencia, la tecnología, las humanidades, las artes o la filosofía. Artículos 7 y 8.

Se desprende de la anterior normatividad que el programa de Formación Pos gradual, debe responder por el desarrollo de competencias que van adquiriendo mayores grados de complejidad en cada uno de los niveles, soportados en desarrollos investigativos.

En este sentido, el Sistema de Formación y Desarrollo Profesional Docente debe incentivar que la mayoría de los docentes tengan como meta acceder a este nivel de profesionalización, como expresión del compromiso de profesionalización para el mejoramiento de su desempeño y el logro de mejores condiciones laborales y de vida.

**1.2.2 Formación docente.** En la Ley 115, Ley General de Educación se plantea: “el docente es el orientador en los establecimientos educativos, de un proceso de formación, enseñanza y aprendizaje de los educandos, acorde con las expectativas sociales, culturales, éticas y morales de la familia y la sociedad”. Artículo 104.

En correspondencia con lo anterior, se asume la formación de docentes como un conjunto de procesos y estrategias orientados al desarrollo profesional del docente, para cualificar la calidad de su desempeño como profesional de la educación que lidera los procesos de enseñanza - aprendizaje y de gestión y transformación educativa, en todos los niveles de la educación.

Desde este punto de vista, los procesos de formación de docentes, además de los conocimientos disciplinares, deben involucrar el análisis y comprensión de la realidad de la escuela, en una constante interrelación entre la teoría y la práctica pedagógica, orientada por la investigación educativa. En este sentido, la formación docente es un proceso de



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

aprendizaje, que involucra las acciones de “aprender a enseñar” y “enseñar a aprender”, a través del cual se desarrollan las competencias profesionales y personales para incidir exitosamente en los contextos educativos y orientar los aprendizajes escolares. De esta manera, la formación de docentes debe estar articulada no sólo a los saberes de una determinada disciplina sino a todos los procesos que posibilitan al docente transformar el conocimiento disciplinar en conocimiento escolar, esto es, en conocimiento para ser enseñado a través de didácticas específicas y desempeñarse como profesional en el ámbito de la práctica pedagógica, que incluye tanto el desarrollo curricular como la gestión institucional y la proyección a la comunidad, adecuando su accionar al contexto, a la diversidad poblacional del país y del Departamento, a la acelerada generación del conocimiento y al avance en las tecnologías de la información y la comunicación.

En relación con la diversidad poblacional del país, es función esencial de las instituciones formadoras reflexionar sobre sus propios procesos y aunar esfuerzos con los demás actores del sistema en la búsqueda de estrategias contextualizadas que permitan a los docentes en formación enriquecer la concepción de ser humano y asumir la responsabilidad de educar en la diversidad. Es por ello que la apuesta para lograr una sociedad incluyente requiere la formación de un docente que emerge según lo expresa Correa J. y otros<sup>5</sup>, como:

“Un agente cultural de inclusión, generador de cambio, con necesidad de formación académica, científica y cultural; y la institución educativa, como el escenario para atender las necesidades particulares de las personas y grupos poblacionales, requiriendo acompañamiento y apoyo en su proceso de transformación”.

**1.2.3 Actores en la formación en servicio de los docentes.** La formación en servicio se desarrolla a través de planes de desarrollo y planes operativos anuales de formación a nivel institucional, municipal, departamental y nacional, bajo la responsabilidad y el liderazgo del representante legal del ente que corresponda a cada nivel territorial (el MEN, las Secretarías de Educación, los establecimientos educativos.)

Para su ejecución se recurre al equipo de profesionales a su cargo y a las instituciones formadoras de docentes (Escuelas Normales Superiores y Facultades de Educación), las ONG, grupos de investigación y otras entidades o asociaciones académicas. Las responsabilidades en esta ruta de la formación en servicio, son a la vez individuales, institucionales y sociales, pues el aprendizaje efectivo que busca transformar las prácticas de aula se logra en colectivo y en el lugar de trabajo<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> CORREA, J. y otros. Lineamientos para la Formación de Docentes desde el Enfoque de Atención a la Diversidad. Ministerio de Educación Nacional. Convenio MEN - Tecnológico de Antioquía - Institución Universitaria, 2008. p. 8.

<sup>6</sup> BOLETÍN SANTILLANA DOCENTEES. Entrevista con Juan Carlos Tedesco. Boletín Informativo N° 2. Abril 2009. Disponible en: <http://www.boletinsantillanadocentees.com/>



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA**  
**GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**  
**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales**  
**De Formación Docente -PTFD**  
**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN**  
**EJERCICIO 2016 – 2019**

Se consideran actores importantes en la formación en servicio para el departamento del Huila:

**Ministerio de Educación Nacional.** Con funciones de dirección, regulación y control, encargado de la formulación de políticas, planes, programas y proyectos de formación de docentes en servicio, fundamentados en los planes de Desarrollo del largo, el mediano y el corto plazo del nivel nacional; se socializan y aplican en los establecimientos educativos, a través de las Secretarías de Educación.

**Secretaría de Educación del Huila.** Encargada de desarrollar la política nacional y departamental, los planes, programas y proyectos de manera contextualizada, procurando la participación total de directivos y docentes del ente territorial a través del plan territorial para la formación de docentes en servicio, sin que se afecte de manera significativa el tiempo de los escolares. Cumplirá las funciones de elaboración, seguimiento y evaluación del plan territorial, con la asesoría del Comité territorial de formación de docentes.

**Establecimientos educativos oficiales.** Encargados de aplicar, en su contexto, el plan territorial, para lo cual elaboran y desarrollan el plan institucional de formación permanente, como un componente articulado al PEI, en particular, al plan de mejoramiento institucional y al plan operativo anual, dirigido a la totalidad de directivos y docentes del establecimiento educativo.

**Instituciones formadoras y grupos de investigación.** Es esencial la participación de las instituciones formadoras en la definición y puesta en ejecución de los Planes Territoriales de Formación Docente; en primera instancia, porque las necesidades que se detecten pueden representar vacíos en los sistemas de formación, a los cuales hay necesidad de atender, desde las instituciones formadoras y grupos de investigación, y porque la oferta de proyectos de formación que presenten debe ser pertinente y coherente con las necesidades detectadas en los estudios de diagnóstico.

En términos generales, se requiere la coordinación de acciones que permita a las instituciones formadoras y a los docentes en servicio comprender la dinámica de los Planes Territoriales de Formación Docente, que van a orientar sus opciones de formación y desarrollo profesional, para que se valore la necesidad de coherencia de las acciones de formación con las condiciones de la realidad local, regional y nacional.



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

**Grupos étnicos.** Es necesario contemplar como actores de la formación en servicio de los docentes, además del Ministerio de Educación, la Secretaría de Educación y los Grupos de Investigación, a las organizaciones y autoridades de los grupos étnicos, toda vez que estas poseen la visión y experiencia cultural y lingüística que instituciones externas a las comunidades no tienen. Para el caso de los pueblos indígenas NASA, YANAKUNA, MISAK, PIJAOS Y TAMAS DUJOS que habitan en nuestro Departamento, las entidades estatales no cuentan con el personal y la experticia necesaria que permitan ofrecer capacitación en temas como didáctica de la lectoescritura de las lenguas indígenas, incorporación de elementos de la tradición oral y la cosmovisión de estos pueblos, entre otros aspectos para la capacitación y formación de los etnodocentes del Departamento.

**Docentes Formadores de Formadores.** Con la responsabilidad de desarrollar en los docentes en formación las competencias constitutivas de su profesionalismo e incentivar la profesionalidad. Adicionalmente a esta responsabilidad está: conocer el medio escolar; mantener un contacto constante con las escuelas, sus realidades y sus demandas educativas; estar a la vanguardia en la producción de conocimiento para poder revisar periódicamente los planes y programas, tendiente a la adecuación de objetivos de aprendizaje con las necesidades de sus estudiantes y técnicas de enseñanza apropiadas; participar en redes académicas nacionales e internacionales, aprovechando las posibilidades que brindan las nuevas tecnologías de la información y la comunicación para apoyar procesos educativos en diversas poblaciones y contextos; manejar por lo menos una lengua extranjera.

**Docentes en Formación.** Conscientes de su proceso de formación permanente y mejoramiento continuo, dirigido a aprender a enseñar y enseñar a aprender, para crear las oportunidades de participación social, a través de una educación de calidad. Tanto a los docentes formadores de formadores, como a los docentes en formación, como parte de un mundo globalizado, diverso y en cambio permanente, les corresponde estar a la vanguardia en la producción de conocimiento, participar en investigaciones de las prácticas reflexivas en distintas comunidades de aprendizaje cooperativo, así como en redes académicas nacionales e internacionales, aprovechando las posibilidades que brindan las nuevas tecnologías de la información y la comunicación que implican el manejo de una lengua extranjera, para apoyar procesos educativos en diversas poblaciones y en contextos variados y variables.

**1.2.4 Desarrollo profesional Docente.** El reconocimiento del rol protagónico del docente en las transformaciones de los sistemas educativos ha tenido como consecuencia la consolidación del concepto de desarrollo profesional docente que alude a las distintas acciones ejecutadas por el docente en su proceso de formación posibilitando su desempeño profesional, la creación de identidades y el mejoramiento de sus competencias profesionales.



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA**  
**GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**  
**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales**  
**De Formación Docente -PTFD**  
**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN**  
**EJERCICIO 2016 – 2019**

Desde esta perspectiva, el desarrollo profesional se entiende como el proceso de aprendizaje de los docentes a lo largo de toda la vida profesional que integra la formación inicial, el periodo de inserción en la profesión, la formación en servicio (entendida como programas formales dirigidos), la superación permanente en el nivel local (entre pares, en los equipos docentes) y la autoformación de los docentes: todo este proceso para garantizar el desarrollo y fortalecimiento de competencias sociales, éticas y técnicas en el marco de una profesión en permanente construcción<sup>7</sup>.

De acuerdo con esta interpretación, el desarrollo profesional docente se entiende como proceso integral y permanente de cambio y mejoramiento en el ámbito pedagógico y profesional, articulado a necesidades individuales, colectivas e institucionales, que involucra tanto la formación como la autoformación. El reto actual de los docentes está enfocado a la reflexión permanente y crítica de su práctica y al dominio de competencias para la acción; es decir, el conocimiento en contexto, en el escenario de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

## **2. ANÁLISIS SITUACIONAL DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA**

La formación de los docentes al servicio de la educación oficial del departamento del Huila tiene varias miradas para su análisis, en la búsqueda de un plan integral de alto nivel que atienda de forma incluyente las áreas disciplinares y la innovación didáctica con uso de MTIC con enfoque de desarrollo humano, en el que se privilegie el fomento de prácticas reflexivas, el vínculo a grupos y redes de investigación, la construcción colaborativa del conocimiento y la participación responsable y proactiva tanto en los procesos democráticos como en la convivencia pacífica de la escuela y la comunidad.

El punto de partida para la reflexión y formulación del Plan parte de la concepción que “El servicio educativo en el Huila es de calidad cuando, atendiendo a las expectativas y necesidades de los padres de familia, los estudiantes, las autoridades y sociedad en general, la institución educativa que lo ofrece traza objetivos institucionales acordes con la realidad y desarrolla procesos que garantizan producir un impacto en el entorno, efecto que se aprecia en la transformación de las condiciones ambientales, sociales y económicas de la comunidad, elevando su calidad de vida”. (Plan educativo departamental, año 2006).

---

<sup>7</sup> ROBALINO, M. Los Docentes Pueden Hacer la Diferencia: Apuntes Acerca del Desarrollo Profesional y el Protagonismo Docente. Séminaire International: 11-15 juin, 2007, p. 3.



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

Contextualizar este precurrente de calidad en un plan integral de formación de los docentes debe contribuir a hacer realidad la construcción del ciudadano soñado en la Visión 2020, para el departamento del Huila:

“El ciudadano del futuro del Huila se caracteriza por ser honesto, honrado, trabajador, religioso. Es tolerante, respetuoso del otro, de la diversidad, de la diferencia, de la ley y de la naturaleza. Es autónomo, solidario, constructor de sociedad, libre, crítico, creativo y espiritual. Formado en la ciencia y el humanismo para el trabajo, la investigación y el desarrollo sostenible, ejerce los derechos que le concede la Constitución Nacional y cumple con las obligaciones que ésta le impone; toma parte activa en el mejoramiento de las condiciones de vida de la comunidad local, cuida el ambiente y asimila el avance de la tecnología y la informática. Desarrolla su actividad económica y laboral con mentalidad empresarial. Sobrepone lo colectivo y lo público a lo particular e individual, se valora a sí mismo y a su familia, cultiva las manifestaciones artísticas y folclóricas propias de la cultura huilense y está animado por un permanente espíritu de superación”.

Una rápida mirada de aspectos naturales, sociales, económicos, culturales, tecnológicos, ambientales y educativos del Departamento nos ayuda a poner en perspectiva la formación que tenemos y queremos para nuestros docentes.

## 2.1 ASPECTO SOCIO ECONÓMICO<sup>8</sup>

El departamento del Huila se encuentra ubicado en el sector suroccidental de la Región Andina de Colombia; tiene límites con las regiones de Orinoquia a través del departamento del Meta, con la región Pacífico con el departamento del Cauca y con la Región Amazonas con el departamento de Caquetá. Está integrado por 37 municipios:

| MUNICIPIOS DEL DEPARTAMENTO DE HUILA |              |             |             |           |
|--------------------------------------|--------------|-------------|-------------|-----------|
| Neiva                                | Acevedo      | Agrado      | Aipe        | Algeciras |
| Altamira                             | Baraya       | Campoalegre | Colombia    | Elias     |
| Garzón                               | Gigante      | Guadalupe   | Hobo        | Iquira    |
| Isnos                                | La Argentina | La Plata    | Nátaga      | Oporapa   |
| Paicol                               | Palermo      | Palestina   | Pital       | Pitalito  |
| Rivera                               | Saladoblanco | San Agustín | Santa María | Suaza     |
| Tarqui                               | Tesalia      | Tello       | Teruel      | Timaná    |
| Villavieja                           | Yaguará      |             |             |           |

<sup>8</sup> Información obtenida del proceso D01.04 “Caracterización y perfil del sector Educativo, Macro proceso “D. Gestión de la calidad de la educación preescolar, básica y media” de la Secretaría de Educación del Huila. 2016.



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA**  
**GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**  
**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales**  
**De Formación Docente -PTFD**  
**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN**  
**EJERCICIO 2016 – 2019**

Tiene una ubicación privilegiada, no solo por su cercanía con las otras regiones de Colombia, sino también por estar dentro de su territorio parte de la cordillera central, el origen de la cordillera Oriental de Colombia en el macizo colombiano que se encuentra dentro de su territorio, así como el inicio del valle del río Magdalena, principal río colombiano que nace en este Departamento.

El Huila es un departamento multirracial que tiene una población, de acuerdo con el censo de 2005, de 1.173.991 habitantes de los cuales el 59% habita en cabeceras municipales y el 41% en el resto del territorio Huilense. La densidad promedio de población en el Departamento es de 50 habitantes/km<sup>2</sup>, lo que da cuenta de lo dispersas que se suelen encontrar las familias en el sector rural, del esfuerzo que debe hacer el sistema educativo del Huila para prestar el servicio y de las distancias que deben recorrer los docentes para llegar a las 1.100 escuelas rurales; las densidades más altas están en Neiva (231), Timaná y Pitalito (129) y Garzón (89) y las más bajas en los municipios de Colombia (6) y Teruel (10).

Desde el punto de vista etnográfico está conformado por Mestizos y Blancos (97,78%), Negros o Afro colombianos (1,17%) y Amerindios o Indígenas (1,05%). Censo nacional 2005. El 1,2% de la población residente se auto reconoce como Negro, mulato, afrocolombiano o afrodescendientes y se han localizado seis etnias: Nasa-Páez, guámbianos-Páez, Yanaconas, Tama-Páez y Pijaos; existen 14 resguardos al igual que comunidades indígenas reconocidas sin resguardos ubicadas en los municipios de Santa María, San Agustín, Timaná, entre otros.

Como es de variada la población, así también lo es el relieve y la climatología; el relieve del Departamento tiene su origen y evolución en la dinámica producto de la tectónica de placas y los procesos erosivos principalmente. La combinación de estos dos procesos ha generado dos grandes tipos de relieve que van desde el llano en los valles hasta el montañoso en las cordilleras; las actuales montañas han sido el producto de la deformación del material que las conforman debido a la tectónica terrestre que ha generado plegamientos, fallas y fracturas. Presenta todos los pisos térmicos, desde el cálido en el desierto de la Tatacoa hasta el frío helado en el Volcán Nevado del Huila; la una gran variación de temperaturas que se evidencia en el departamento del Huila se deben principalmente a la fisiografía de su suelo, conformado por valles, macizos, sierras, serranías, cordilleras, desiertos y páramos.

El departamento del Huila tiene una gran riqueza hídrica, constituida en primer lugar por el Río Magdalena y sus afluentes, por los ríos Yaguará, La Plata, San Francisco, Suaza, Páez, Bordones, entre otros, así como por varias lagunas entre ellas la laguna del Magdalena que da origen al río del mismo nombre. La Riqueza hídrica del Huila, sus relieves topográficos y la diversidad de los pisos térmicos han permitido que dentro de su territorio exista una gran riqueza de flora y fauna. Al sur del departamento nacen



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

las cordilleras Central y Oriental y los principales ríos del país: Caquetá, Cauca y Magdalena. Se identifican enormes áreas influenciadas por grandes alturas como el Nevado del Huila, la Sierra de los Coconucos, los Páramos de Cutanga, Las Papas y La Soledad y las serranías de La Ceja, La Ensellada, Las Minas, Nátaga y Potrero Grande. Es el único departamento colombiano que cuenta con 5 parques nacionales: Parque Nacional Natural Puracé, Parque Nacional Natural Nevado del Huila, Parque Nacional Natural Cordillera de los Picachos, Parque Nacional Natural Cueva de los Guácharos en la cordillera oriental y Parque Nacional Natural Sumapaz.

Adicional a estas características naturales y por otras varias razones, entre las que se cuentan la historia de conquistas económicas, culturales y religiosas, los levantamientos armados, las inmensas plantaciones de monocultivos y los asentamientos y desplazamientos de familias dispersas en las microcuencas y llanuras del departamento que han transformado el paisaje natural, entre otras, el Huila es excelente para el turismo y la agricultura.

A propósito del turismo, es una de las apuestas más importantes de competitividad y productividad del Departamento del Huila, por las ventajas comparativas con que cuenta esta región, habida cuenta del patrimonio natural; todos los climas y accidentes geográficos se pueden encontrar en el departamento: Parque Arqueológico de San Agustín, Salto de Bordonos, Cascada Chorrillos, Parque Natural Cueva de los Guácharos, El Estrecho del Magdalena, Represa de Betania, La Caja de Agua, Desierto de la Tatacoa, El Nevado del Huila, Las Termales de Rivera, Petroglifos en San Francisco.

Pero, además, por el patrimonio cultural entre los cuales se destacan como atractivo único, el conjunto de parques arqueológicos declarados por la UNESCO como Patrimonio Histórico y Cultural de la Humanidad. Entre las potencialidades que tiene el departamento respecto a sus atractivos ligados a los productos de historia, naturaleza y cultura están: arqueología, folclor, astronomía, turismo rural, termalismo, agroturismo, aventura, cultura e historia, turismo de eventos y convenciones. Toda esta oferta es de gran riqueza y con una estructuración estratégicamente dirigida se puede posicionar en la demanda regional, nacional e internacional.

Lo anterior le genera al Huila un gran potencial para estructurar con estos recursos productos de excursionismo competitivos, con los que puede conformar una excelente oferta turística, capaz de atraer a colombianos y extranjeros para que lo visiten y permanezcan en estas hermosas tierras por varios días. Hoy Colombia le apuesta al turismo y en el plan nacional de desarrollo “Todos por un Nuevo País”, se ha considerado al “**Turismo Para La Construcción De La Paz**”, y se le da la importancia que corresponde a los indicadores que como actividad económica muestra en el contexto nacional y mundial.



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

La economía del departamento del Huila se basa principalmente en la producción agrícola y ganadera, la explotación petrolera y el comercio. La agricultura se ha desarrollado y tecnificado en los últimos años y sus principales cultivos son café, algodón, arroz riego, frijol, maíz tecnificado, maíz tradicional, sorgo, cacao, caña panelera, plátano, yuca, iraca y tabaco. Los campos de petróleo se encuentran en el norte del departamento y para la distribución de gas está conectado por el gasoducto Bosconia – Neiva en donde las reservas representan el 1.2% del total nacional.

En la cordillera Central se extrae plata y oro; este último se explota en 13 municipios. Otros minerales no preciosos que se explotan son cuarzo, calcita, mármol y azufre. La producción artesanal es muy laboriosa, especialmente la de cerámica y sombreros. La industria fabril está poco desarrollada, no obstante, en Neiva se han instalado fábricas de productos alimenticios, bebidas, jabones, cigarrillos y licores. Los centros de gran actividad comercial son Neiva, Garzón y en menor escala Gigante, La Plata y Campoalegre.

Los hechos presentados hasta aquí dan cuenta de la diversidad étnica, cultural, política, ambiental y social que debe abordar tanto el sistema educativo en su responsabilidad de administrar y regular el servicio como los docentes en sus aulas y las implicaciones para su desempeño profesional. Por toda la geografía del Huila transitan buena parte de nuestros docentes (78%), exponiendo su integridad y promoviendo el desarrollo psicológico y social de las comunidades aunque a veces sin las herramientas técnicas, tecnológicas y profesionales adecuadas y suficientes pero por sobre todo, sin la fortaleza espiritual, mental y física y sin los estímulos y el acompañamiento que requiere la lejanía y soledad a la que se enfrenta, en lugares generalmente inhóspitos y con grandes necesidades.

Así que el sector educativo tiene la misión de promover la oferta educativa en el departamento, garantizando a los estudiantes el acceso y la permanencia con equidad y criterios de calidad y asegurándose que sus docentes tengan acceso a un plan integral de formación con enfoque de desarrollo humano, que le ayude al departamento formar niños, adolescentes y jóvenes capaces de vivir productiva, creativa y responsablemente en la comunidad. Para ello, se debe fortalecer la capacidad organizacional de los docentes y directivos docentes para lograr que sean proactivos, practiquen la mejora continua y auto renovación constante de sus competencias funcionales y comportamentales; se hagan conscientes del beneficio que genera compartir prioridades y trabajar en función de los mismos propósitos y sientan que son escuchados y comprendidos, por lo que se evidencian relaciones interdependientes más efectivas y soluciones creativas en beneficio de todos. Igualmente, desde la formación incidir en el clima institucional o ambiente de trabajo, considerando que constituye uno de los factores determinantes del éxito en el desempeño laboral y facilita no solo los procesos organizativos de gestión sino también de innovación y cambio.



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA**  
**GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**  
**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales**  
**De Formación Docente -PTFD**  
**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN**  
**EJERCICIO 2016 – 2019**

Desde el punto de vista poblacional el sistema educativo del Huila debe aprovechar la diversidad étnica del departamento que conforman los Mestizos, Blancos, Negros o Afro colombianos y Amerindios o Indígenas, en un proyecto educativo que facilite la integración cultural que representan estas comunidades desde la perspectiva del mejoramiento de la calidad de vida y la paz; urge articular el sistema educativo con otros sectores de la salud y otros servicios gubernamentales y estructurar e integrar la formación inicial y la formación en servicio de los docentes, hoy alejadas de los contextos institucionales y sociales de la acción educativa.

Es vital, contar con programas de equidad y docentes preparados, con el objetivo de disminuir las desigualdades al ingreso a la educación preescolar, primaria y secundaria en niños, jóvenes y adolescentes carentes de educación inicial o básica y oportunidades de atención integral (salud, educación y derechos); de sensibilizar con la ayuda de los docentes a los padres y comunidad educativa sobre la importancia de la educación preescolar y básica y una buena educación familiar, rodeada de cariño y buen trato, dentro y fuera de la escuela.

Igualmente, disponer de modelos pedagógicos flexibles como los que ha diseñado el Ministerio de Educación Nacional para responder a los intereses y necesidades de la población más vulnerable, en regiones del Huila donde las estrategias de calidad deben estar condicionadas por el desplazamiento forzado, la violencia, la limitada oferta de cupos en educación básica, la extra edad y baja autoestima de los alumnos, entre otras; revisar los procesos de formación docente en relación con la educación de la población afro descendiente, indígena, mestizos y blancos, y hasta de las personas de primera infancia y niños, adolescentes y jóvenes con necesidades educativas especiales que según los últimos datos estadísticos suman más de 10.000, retomando no sólo las problemáticas nacionales sino las propias de cada grupo poblacional para poder construir propuestas educativas integrales pertinentes.

Es vital también, en el proceso de integración étnica, ambiental, social y cultural, mejorar el conocimiento de niños, jóvenes, adolescentes y adultos, propiciando verdaderas acciones educativas que contribuyan al reconocimiento de la potencialidades geográficas, fisiográficas y naturales, en la necesidad que tenemos de mejorar la productividad y la competitividad; en general, la economía, el sentido de pertenencia y la huilensidad, para superar nuestra condición gregaria respecto a vecinos con la misma vocación.

Por todo ello, resulta necesario pensar en un sistema de formación integral de docentes que implique recuperar, con conciencia universal, la vocación agropecuaria del departamento y las potencialidades turísticas en sus diferentes modalidades, mejorando la organización y la pertinencia académica de los programas de formación laboral e incorporando al currículo institucional como elementos fundamentales, la



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

cooperación y la integración con los sistemas de producción de los contextos local, municipal, departamental, nacional e internacional.

## **2.2 ASPECTO CULTURAL, CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO<sup>9</sup>**

En las nuevas estrategias de competitividad del Departamento se resalta la importancia del conocimiento como factor clave para la creación de ventajas competitivas. Sociedades innovadoras, territorios que aprenden y ciudades y/o regiones que poseen un Sistema de Cultura, Ciencia, Tecnología e Innovación aplicado a sus sectores líderes, son las que logran avances más significativos en sus posiciones competitivas.

En el tema cultural, el Huila es un territorio de cruce de caminos desde tiempos inmemoriales; somos un pueblo abierto a las interacciones culturales, receptivo, que se ha construido también por pedazos socioculturales esparcidos, por factores externos a las propias comunidades.

Se sabe que la cultura juega un papel clave en la creación de un entorno de paz. Es imperioso entonces que la Institucionalidad ponga en valor el papel de la cultura en esta dinámica, para que fortalezca y de continuidad a las políticas culturales, respetando la diversidad étnica y cultural existente en el departamento, ampliando la oferta de servicios con un enfoque diferencial a los diferentes grupos poblacionales, respondiendo a los principios de inclusión e interculturalidad e involucrando cada vez más acciones que integren la investigación e innovación en cada uno de los proyectos del sector cultural para que redunde en las dinámicas socioeconómicas de la región.

Lastimosamente, la base sobre la cual comienza a soportarse la institucionalidad de la cultura en el departamento presenta dificultades que empiezan a manifestarse con la debilidad que tienen los procesos de organización y gestión del Sistema Departamental de Cultura, dado que solo el 73% de los municipios (27) cuenta con un Consejo Municipal de Cultura que en su mayoría son inoperantes y el restante 27% (10 municipios) aún no han creado dicho consejo.

La falta de incorporación del emprendimiento cultural en los planes, programas y proyectos de las entidades públicas, el bajo nivel de apalancamiento de recursos desde la institucionalidad y el sector privado para atender la alta demanda de intercambios culturales a nivel local, regional e internacional, no permite una promoción eficaz y efectiva de la cultura huilense en otras regiones colombianas y del exterior. Esta ausencia muestra un escenario incipiente en la región, dada la desarticulación entre los creadores y gestores culturales con los agentes vinculados a las cadenas de valor de los diversos sectores, las políticas de desarrollo económico y

---

<sup>9</sup> Ibid.



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

productivo, así como las oportunidades de asistencia técnica e inversión proveniente tanto de fuentes nacionales como internacionales.

La necesidad de mejorar el Sistema Departamental de Cultura y con ello, consolidar su sistema de información, mejorar la cobertura en procesos musicales, ampliar el servicio de las bibliotecas públicas, construir y mejorar los espacios físicos para las prácticas y disfrute de bienes y servicios culturales y mejorar la apropiación de nuestro patrimonio cultural con los procesos de reconocimiento y difusión a través de proyectos como los de Vigías, Festival folclórico, Emisoras Comunitarias, Intercambios Culturales, Escuelas de Formación Artística y cultural, Fortalecimiento de museos, Mejoramiento de la cadena productiva del sector artesanal, redundará en más y mejores oportunidades y beneficios para los habitantes del Huila.

Aunque el Huila cuenta con una amplia cobertura de emisoras comunitarias (27), localizadas en igual número de municipios, el papel de los medios locales en el apoyo a la diversidad, la difusión de manifestaciones culturales diferentes a las tradicionales, a las patrimoniales, o turísticas es deficiente así como lo es la apertura a las expresiones juveniles y al intercambio de intereses y gustos por expresiones contemporáneas. Es poca la formación de audiencias y desarrollo de procesos de educación; no se aprovecha el papel de las comunicaciones en el desarrollo cultural de la región, en el fomento de la investigación y en el trabajo interinstitucional entre los sectores de educación, comunicación y cultura.

En lo científico, uno de los componentes clave del sistema de ciencia en el Huila es la Educación e Investigación Aplicada. El Departamento del Huila cuenta con 46 **Grupos de Investigación**, reconocidos por Colciencias, adscritos a las universidades del departamento, los cuales son constituidos por una o más personas que trabajan intencionalmente en un plan, propósito o agenda organizada por proyectos y programas de investigación durante un tiempo suficiente para producir resultados de conocimiento y su objetivo es el de consolidar su capacidad de hacer investigación mediante el logro de resultados de calidad que sean pertinentes y visibles.

El **Programa Ondas**, cuyo propósito es el de fomentar la cultura en CTI entre la población infantil y juvenil a través de la investigación como estrategia pedagógica. Este programa es de gran importancia, pues es el capital semilla de la investigación futura de nuestro país. Es importante resaltar que la participación del Departamento del Huila en el Programa Ondas durante los últimos años se han beneficiado 56.848 niños y niñas en más 144 instituciones educativas del departamento, lo cual representa el 1,45%, con respecto a 3.900.993 de niños y niñas del país.

Los **Semilleros de Investigación**, son grupos informales que se gestan al interior de las universidades para realizar actividades extracurriculares de Ciencia y Tecnología en aplicación a los conocimientos del currículo oficial de su institución y temáticas o



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

área del conocimiento. En el Departamento del Huila, se cuenta con un histórico estadístico de 270 jóvenes, donde las principales universidades de nuestra región, fijaron su interés por definir una estrategia que les permitiera fomentar un ambiente propicio para acentuar una cultura centrada en la investigación formativa. En el 2015 hubo 30 proyectos de investigación y el número de semilleros de investigación 138.

El programa **Jóvenes Investigadores** en el Departamento del Huila, busca incrementar la capacidad regional en investigación e innovación de las instituciones del Sistema Departamental de Ciencia, Tecnología e Innovación, tales como: Empresas, centros de investigación de desarrollo tecnológico y universidades, entre otras. En el departamento se cuenta con 66 jóvenes investigadores activos, vinculados a grupos y proyectos de investigación, en especial a los de la Estrategia del Corredor Tecnológico.

La participación en formación de alto nivel **Maestrías y Doctorados**, en instituciones oficiales y privadas del departamento corresponde a 46 beneficiarios de becas, con respecto a 6.520 del país, que en su mayoría se dedican exclusivamente a la docencia y pocos están involucrados en investigaciones relacionadas con los sectores productivos locales.

El uso de las TIC en todos los escenarios se convierte en una herramienta clave para lograr una transformación íntegra del departamento; por su característica de transversalidad constituyen un apoyo para los sectores que jalonan la economía, el desarrollo, la innovación y la generación de empleo, y ayudan a mejorar en productividad y competitividad. De igual manera, el uso de las TIC contribuye a generar, transmitir y potenciar el conocimiento, convirtiéndose en un medio para impulsar la innovación y el desarrollo en ciencia y la tecnología.

Fomentar la apropiación y adaptación de tecnología son requisitos fundamentales para que la innovación en el Huila evolucione hacia la frontera del conocimiento. Actualmente el índice de penetración de internet en el Huila se ubica en el 7,02% (muy por debajo del índice nacional que es del 22,3%) que significa el número de conexiones en el departamento está alrededor de las 81.000 y la posición del departamento en el ranking nacional, según el Ministerios de la telecomunicación, es la número 14.

En cuanto a infraestructura para el acceso y uso de las TIC, según cifras del MinTIC, el número de computadores por niño en instituciones educativas es de 6, lo cual es mejor que el indicador nacional y se acerca a la meta trazada para el 2018 en el Plan Vive de Digital que es de 2 niños por computador.

Además, los 37 municipios cuentan con fibra óptica en sus cabeceras municipales, como resultado del Proyecto Nacional de Fibra Óptica. En el departamento se



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

registran también un total de 48 zonas Wifi de conectividad gratuita y, adicionalmente, en el marco de la estrategia Vive Digital Regional se hará entrega en 2016 de otras 70 zonas Wifi en 13 municipios del departamento.

Una de las aspiraciones dentro de la política de calidad educativa es que los establecimientos educativos cuenten con la tecnología educativa adecuada y hagan el mejor uso de ellas para fortalecer las competencias y aprendizajes de los estudiantes. Además de la disponibilidad de aulas confortables, ayudas audiovisuales, recursos bibliográficos y didácticos, aulas de tecnología, de informática, salas polivalentes, salas de medios y de audiovisuales, laboratorios, talleres, bibliotecas, ludotecas, se dispondrá de un plan que incluya el uso de programas educativos, simulaciones de experimentos, evaluación e informes de rendimiento y proyectos escolares disponibles en medios magnéticos y el número adecuado de computadores con las especificaciones técnicas idóneas, que garantizarán el buen funcionamiento de los recursos virtuales. El reto para la formación de docentes es propender por un profesional con conocimientos universales actualizados y dominio curricular y didáctico de su disciplina o de las áreas a cargo, que le permita fortalecer sus competencias técnicas, tecnológicas y profesionales necesarias para transformar las potencialidades y debilidades descritas arriba, en bienes académicos que contribuyan a la preparación intelectual y laboral del capital humano del departamento que conforman los niños, adolescentes y jóvenes.

Preparación de talento humano necesaria para recuperar los 14 puntos porcentuales que según la Agenda Interna – Plan Regional de Competitividad del Huila hemos perdido en los dos últimos años, con el fin de superar la debilidad de la economía departamental y la dependencia de los factores exógenos existentes que revelan los indicadores. Poco ha servido el impulso a la dinámica económica dado por otros sectores como construcción y servicios; por eso este reto en la formación de los docentes se convierte en un factor crítico de éxito para contribuir al desarrollo del Departamento.

Una escuela fortalecida con la formación de sus docentes será capaz de hacer de la difícil condición socioeconómica de las familias del Huila una posibilidad para establecer acuerdos comunitarios de desarrollo educativo y cultural, teniendo el establecimiento educativo como núcleo de gestión y el sistema de educación departamental como verdadero orientador, regulador y apoyo de políticas educativas integrales.

En suma, se trata de concebir y entender la formación técnica, tecnológica y profesional de los docentes en servicio como un proceso cognitivo, social y afectivo de apropiación de un mejor conocimiento del Departamento, lo que le permite una interacción más efectiva con la realidad de la escuela y un desempeño profesional competente y con éxito en la sociedad; conocimiento cimentado en la concepción



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

materialista dialéctica del mundo, del hombre y de su desarrollo, de la teoría histórico cultural como fundamento psicológico de la relación entre educación y desarrollo, como comprensión del proceso de aprendizaje y desarrollo humano y como soporte didáctico para su investigación y aplicación en la práctica escolar.

**2.3 ASPECTO EDUCATIVO<sup>10</sup>**

Los 457 establecimientos educativos oficiales y no oficiales con los que cuenta el departamento del Huila están distribuidos en 1745 sedes ubicadas en zonas urbanas, rurales y urbanas - rurales, de la siguiente manera:

| Entidad Territorial        | Establecimientos                  | Instituciones Educativas |       |              |       | Centros Educativos |       | Totales     |
|----------------------------|-----------------------------------|--------------------------|-------|--------------|-------|--------------------|-------|-------------|
|                            |                                   | Urbana                   | Rural | Urbana-Rural | Total | Urbana             | Rural |             |
| Municipios no certificados | Oficiales                         | 16                       | 116   | 34           | 166   | 0                  | 27    | 193         |
|                            | No Oficial                        | 50                       | 4     | 0            | 54    | 0                  | 0     | 54          |
|                            | Total                             | 66                       | 120   | 34           | 220   | 0                  | 27    | 247         |
|                            | <b>Sedes Educativas Oficiales</b> | 159                      | 1125  | 0            | 1284  | 0                  | 173   | <b>1457</b> |
| Pitalito                   | Oficiales                         | 1                        | 8     | 5            | 14    | 0                  | 1     | 15          |
|                            | No Oficial                        | 24                       | 0     | 0            | 24    | 0                  | 0     | 24          |
|                            | Total                             | 25                       | 8     | 5            | 38    | 0                  | 1     | 39          |
|                            | <b>Sedes Educativas Oficiales</b> | 24                       | 119   | 0            | 143   |                    | 10    | <b>153</b>  |
| Neiva                      | Oficiales                         | 27                       | 7     | 2            | 36    | 0                  | 1     | 37          |
|                            | No Oficial                        | 134                      | 0     | 0            | 134   | 0                  | 0     | 134         |
|                            | Total                             | 161                      | 7     | 2            | 170   | 0                  | 1     | 171         |
|                            | <b>Sedes Educativas Oficiales</b> | 58                       | 68    | 0            | 126   | 0                  | 9     | <b>135</b>  |
| Total Huila                | Oficiales                         | 44                       | 131   | 41           | 216   | 0                  | 29    | 245         |
|                            | No Oficial                        | 208                      | 4     | 0            | 212   | 0                  | 0     | 212         |
|                            | Total                             | 252                      | 135   | 41           | 428   | 0                  | 29    | 457         |
|                            | <b>Sedes Educativas Oficiales</b> | 241                      | 1312  | 0            | 1553  | 0                  | 192   | <b>1745</b> |

Los establecimientos educativos oficiales en la zona urbana representan el 8,2%; en la zona rural el 73,6% y el 18,7% se localizan entre la zona urbano/rural personas; en la no oficial el 91.6% de los establecimientos educativos se ubica en la zona urbana y el 8.4% en la zona rural.

**2.3.1 Disponibilidad.** En el año 2015 se atendieron en el servicio educativo oficial alrededor de 135.000 estudiantes en los niveles de transición, primaria, secundaria, media, normal y adultos, en 182 establecimientos educativos oficiales y 1.454 sedes de los 35 municipios no certificados en educación del departamento; los municipio de Neiva y Pitalito, por encontrarse certificados en educación, vienen administrando el servicio en su territorio.

<sup>10</sup> Ibid.



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA**  
**GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**  
**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales**  
**De Formación Docente -PTFD**  
**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN**  
**EJERCICIO 2016 – 2019**

Los comportamientos de las tasas de cobertura para el Departamento del Huila en sus 37 municipios no certificados son los siguientes:

| Tasas Cobertura                          | Nivel Actual (2015) |         | MUNICIPIOS con Tasa Baja/Alta                       |
|--|---------------------|---------|---|
|  | Dpto.               | País    |   |
| Tasa de cobertura bruta en Transición.   | 81.9%               | 106.54% | Colombia 51.04%<br>Isnos 51.56%<br>Elías 51.61%     |
| Tasa de cobertura bruta en Primaria.     | 107.2%              | 88.29%  | Aipe 62.15%<br>Colombia 69.50%<br>Villavieja 78.14% |
| Tasa de cobertura bruta en Secundaria.   | 105.90%             | 101.36% | Colombia 51.19%<br>Altamira 70.38%<br>Baraya 70.97% |
| Tasa de cobertura bruta en Media.        | 75.90%              | 77.31%  | Teruel 41.64%<br>Oporapa 42.24%<br>Elías 45.40%     |
| Tasa de cobertura neta en Transición.    | 59.20%              | 55.96%  | Aipe 37.19%<br>Isnos 38.53%<br>Colombia 38.59%      |
| Tasa de cobertura neta en Primaria.      | 88.90%              | 84.14%  | Aipe 51.62%<br>Colombia 55.75%                      |
| Tasa de cobertura neta en Secundaria.    | 75.50%              | 71.87%  | Baraya 52.33%<br>Aipe 52.34%                        |
| Tasa de cobertura neta en Media.         | 39.30%              | 40.52%  | Teruel 23.17%<br>Acevedo 23.96%<br>Aipe 24.34%      |
| Tasa de Deserción Escolar                | 3.33%               | 3.07%   | Algeciras 6.39%<br>Agrado 6.33%<br>Teruel 6.01%     |
| Tasa de Analfabetismo mayores de 15 años | 5.5%                | 7.3%    | Tello 17.10%<br>Aipe 14.9%<br>Algeciras 14.4%       |
| Tasa de repitencia                       | 3.8%                | 2.17%   | Tesalia 9.18%<br>Pital 4.39%<br>Santa María 3.19%   |

Fuente: SED Huila, Oficina de Cobertura. Enero de 2016.

Las tasas de cobertura bruta evidencian mejoría continua en los niveles de secundaria y media, estimulada por la apertura de nuevos ciclos de primaria y el ingreso de jóvenes en extra edad. En el Ciclo de primaria es importante resaltar el mejoramiento de la tasa en la medida que se reduce progresivamente la población en extra edad.

La reducción en la tasa de cobertura bruta, cerca del 7% en los dos últimos años, es un indicativo que cada año son menos los niños que llegan a estudiar en este nivel de educación básica. Este mismo fenómeno ocurre en la cobertura neta, 5.6% en 2014, y se le suma el ciclo de primaria que en los últimos dos años bajo 3.6% puntos porcentuales.

En relación con las tasas de Cobertura Neta, es relevante el sostenimiento de las tasas en los ciclos educativos de secundaria y media y en los últimos dos años hay un pequeño incremento. De todos modos se evidencia que la extra edad en todos los niveles está controlada.



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

La tasa de deserción escolar es positiva y la variación entre los años muestra un descenso vertiginoso; del 6,18 en el 2011 ha bajado al 3.3 en el 2014. Sin embargo, aunque la deserción evidencia reducción considerable, 3,3% a 2014, representa unos 8.574 estudiantes que se están retirando antes de finalizar el año lectivo, por lo que se hace necesario estudiar, plantear y ejecutar estrategias para reducir este problema.

El desinterés y desmotivación por el estudio, aunado a la gran movilidad familiar que se presenta, la falta de buenos ambientes escolares e inadecuados Sistemas de Evaluación Escolar, podrían ser las principales causas para este problema y por lo tanto se debería fortalecer e implementar nuevas estrategias que nos permitan reducir aún más esta problemática de deserción.

La tasa de repitencia venía con una importante reducción y en el último año tuvo un incremento; sin embargo la tendencia es descendente.

**a) Primera Infancia.** De acuerdo con el Código de Infancia y Adolescencia, “la primera infancia es la etapa del ciclo vital en la que se establecen las bases para el desarrollo cognitivo, emocional y social del ser humano. Comprende la franja poblacional que va de los cero (0) a los seis (6) años de edad”. Se estima que en el Departamento del Huila hay 136.654 niños y niñas en la primera infancia, lo que representa un 33,66% de la población departamental. De estos el 51%, son niños y el 49%, son niñas.

La violencia Intrafamiliar y Sexual dirigida a niños, niñas y adolescentes continua siendo una problema prioritario para la Salud Publica en el Departamento del Huila, por lo cual debe ser objeto de acciones de prevención, detección, atención e intervención de factores de riesgo de manera integral con el fin de mejorar la calidad de vida de los niños, niñas y adolescentes del Huila.

La información que se obtiene desde las Unidades Primarias Generadoras de Datos, del sector Salud, y de la Unidades Informadoras de otros sectores activas, en los 37 municipios del Departamento del Huila, permiten concluir que durante la vigencia 2015 se realizaron 3.533 notificaciones de eventos de Violencia de Género, asociados a conductas de maltrato, violencia y abuso, que afectaron el estado clínico y emocional de la población huilense de los diferentes ciclos vitales, evidenciando una Tasa de Incidencia de 305,9 casos por cada cien mil habitantes del departamento. Durante el año 2014 se realizaron 2,807 notificaciones de eventos de Violencia de Género, y se obtuvo una Tasa de Incidencia de 246,1x100.000 hab. Es pertinente resaltar que con relación a las incidencias del periodo 2012-2014, la registrada en el año 2015 presenta un aumento del 46%.

La problemática de la Violencia de Género, afecta a todos los grupos de edades. Para la población de niños, niñas y adolescentes, se encuentra que es la población del ciclo vital de primera infancia (0 a 5 años), quienes más registran notificación de eventos



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

de maltrato, violencia y abuso, con una representación porcentual de 18,3% del total de los casos notificados al Sistema de Vigilancia en Salud Pública, seguido de la población del ciclo vital de la adolescencia (12 a 17 años) con el 17,8% del total de eventos notificados. La población del ciclo vital de la Infancia (6 a 11 años), registra el 12,1% del total de los registros del evento de Violencia de Género.

La Secretaría de Educación del Departamento de Huila, reporta una cobertura en los niveles de pre jardín, jardín y transición correspondiente al 74,23% lo cual representa una reducción del 9,58% frente a la cobertura de la vigencia 2011 que fue 82,09%. Es probable que esta reducción obedezca al aumento de las coberturas de las modalidades de atención integral de la estrategia “De Cero a Siempre”. Respecto a la cobertura neta escolar en transición, está también se redujo en un 19,96% pasando de 70,20% en 2011 a 56,18% en la vigencia 2014.

**b) Infancia.** De acuerdo con el Código de Infancia y Adolescencia y el Código Civil Colombiano, se entiende como niño o infante la población comprendida entre los 6 y 11 años de edad. Se estima que en el Departamento del Huila hay 134.396 niños y niñas entre los 6 y 11 años de edad, lo que representa un 33,11% de la población departamental. De estos 68.766, es decir el 51,17%, son niños y 65.630, o sea el 48,83%, son niñas.

A 2015 se realizó un estudio sobre prevalencia de consumo de drogas en población escolar de 10 a 18 años, encontrando al evaluar el consumo en el último año, una mayor prevalencia por consumo de sustancias lícitas como son el cigarrillo con 7,34%, Alcohol con 33,19% y bebidas energizantes 22,10%. La edad promedio de inicio de consumo está entre 12 y 13 años en todas las sustancias de uso lícito e ilícito, aunque a los 11 años se encontró que una cuarta parte de los estudiantes ya ha consumido cigarrillo.

De igual manera preocupa las muertes por causa externa relacionadas con actos violentos donde se resalta la presencia de suicidios en edades de 9 a 11 años.

La cobertura neta escolar en básica primaria es del 88,9% y difiere de la cobertura bruta que registra el 107,2%. Estas cifras diferentes muestran extra edad de los niños y niñas en este ciclo, lo que afecta notablemente el proceso del desarrollo integral y además un alto costo de inversión para su atención.

Es importante precisar, que los procesos de enseñanza aprendizaje siguen siendo muy tradicionales, centrados en la entrega de contenidos que no obedecen al desarrollo de las competencias básicas y ciudadanas, que genere buenos desempeños académicos. Esta problemática trasciende en significativos índices de deserción y repitencia, siendo unos de los factores el no servicio oportuno, saludable y en condiciones de inocuidad de alimentación escolar y transporte escolar en



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

condiciones de seguridad. Otras de las causales que afecta a la infancia son el maltrato familiar y escolar y el trabajo infantil.

Por el impacto y las afectaciones mentales que puede acarrear es preocupante que se han presentado sospecha de abuso sexual en menores de 14 años: por cada 1000 niños y niñas víctimas del conflicto armado el 5% está en riesgo de abuso sexual, lo que indica que se debe fortalecer las acciones preventivas y garantizar los derechos de salud, protección y justicia a los niños, niñas víctimas del conflicto armado, al igual se debe enfatizar las acciones de estable relaciones armónicas en las familias víctimas del conflicto armado, para que haya convivencias y demostración de afecto con el fin de que sean familias estables. Generar respuestas inmediatas de atención en salud y potencializar las medidas de protección y justicia.

**c) Adolescencia.** Se estima que en el departamento hay 134.916 adolescentes que representan el 33,23% de la población departamental. De estos 68.792, es decir el 50,99%, son hombres y 66.124, esto es el 49,01%, son mujeres.

Más del 80% de la mortalidad en adolescentes y jóvenes equivale a causas externas relacionadas con homicidios, accidentes de tránsito y suicidio, con alta presencia de riesgos psicosociales por consumo de sustancias psicoactivas, intentos de suicidio, embarazo en adolescentes, transmisión del VIH/Sida y de las Infecciones de transmisión sexual y violencia interpersonal y sexual con mayor presencia en edades de 10 a 17 años y mayores casos en género femenino, situaciones que se agudizan por la falta de oportunidades productivas, acceso a educación técnica y superior, el inicio temprano de la conformación de parejas y asumir roles de paternidad, la exposición a diferentes formas de violencia asociadas al consumo del alcohol y la vinculación a prácticas de ilegalidad, la desintegración familiar, modos y estilos de vida inadecuados ocasionados por la débil implementación de políticas públicas, falta de escenarios seguros que propicien la lúdica y la recreación que estimulen el sentido y proyecto de vida.

Es evidente el incremento del sobrepeso y obesidad en los niños, niñas y adolescentes, ocasionada por inadecuados patrones alimentarios y sedentarismo, la prevalencia de anemia en mujeres en edad fértil, especialmente en la zona occidente del departamento.

Preocupante que se presente en la adolescencia una renuncia a la vida: la tasa de suicidio en la población adolescente de 12 a 17 años, precisa que para la vigencia 2012, en el Departamento del Huila se notificaron al SIVIGILA 11 eventos de Suicidio que representa una tasa de 9,5x100.000 adolescentes; para el año 2013, se reportaron 10 eventos correspondiente a una Tasa de Incidencia de 8,7x100.000 adolescentes, para el año 2014 se registran 13 eventos, para una Tasa de Incidencia



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA**  
**GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**  
**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales**  
**De Formación Docente -PTFD**  
**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN**  
**EJERCICIO 2016 – 2019**

de 11,4x100.000 adolescentes y para el año 2015 se registran 14 eventos, para una Tasa de Incidencia de 10,4 casos por cada cien mil habitantes.

Con el comportamiento descrito se considera que durante el periodo 2012 a 2015 los eventos de Suicidio presentan un incremento del 8,7% de los eventos en población Adolescentes. Según genero se puede inferir que durante el periodo 2012 - 2015 el evento de suicidio afecta más al género masculino con una representación porcentual del 52,1% (25 casos). De acuerdo a las edades que se ven mayormente afectadas, se encuentra que se presentan eventos en las edades de 15 y 17 años, con 16 casos en cada grupo de edad. El grupo de edad de 16 años, registran 10 casos, el de 14 años registra 4 casos, los rangos de 12 y 13 años registra cada 1 caso.

Así mismo es preocupante en la adolescencia, la presencia de homicidios: entre los años 2012 y 2013 aumentaron los homicidios en adolescentes en un 33%. Para el año 2014, se presentaron 13 casos y se encuentra en estudio los datos del 2015. Según genero entre 92% y 95% de homicidios se presentan en hombres, comportamiento similar entre zona urbana y rural.

La tasa de cobertura neta en educación media es baja (39,3) y constituye una de las prioridades identificadas para el cierre de brechas. Lo anterior, si se tiene en cuenta que en la zona rural dispersa no se dispone de este nivel en las sedes educativas.

Adicional a la baja cobertura, se suma que en la mayoría de planteles educativos la formación es académica y no técnica, lo que no permite una orientación vocacional y consolidación de proyecto de vida que posibilite la formación en competencias laborales.

Otras de las causales que afecta a la adolescencia en los ciclos y niveles de secundaria y educación media son los significativos índices de deserción y repitencia, además del poco interés en el estudio que a veces se presentan en los estudiantes, ocasionado por las mismas prácticas pedagógicas. Otras problemáticas que afectan a la adolescencia son los preocupantes índices de embarazo tempranos, violencia escolar, consumo de sustancias psicoactivas, intentos de suicidio y suicidios.

**d) Juventud.** La Coordinación de Juventud del Departamento del Huila se rige bajo la ordenanza 054 del 2015 que adopta la Política Pública de Juventud.

En el Huila, de 1.154.777 de habitantes para el año 2015, 322.019 son jóvenes entre los 14 y 28 años, esto equivale al 28% de la población total departamental, un 46% en la relación población joven departamento/Neiva. En la zona norte del departamento es donde habita el 48% de la población joven (Fuente: DANE 2015)



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

En proyección dada por el DANE para la población joven del Departamento del Huila, esta se centra en la capital y en los principales municipios del departamento como Garzón, La Plata y Pitalito, con un promedio a nivel departamental de 8.703 jóvenes.

De otra parte el estudio línea base de prevalencia de consumo de drogas lícitas e ilícitas en población escolarizada de 11 a 18 años en el Departamento del Huila, realizado por la Secretaría de Salud Departamental – Fundación Potencial Humano, evidencia que la edad de inicio del consumo del alcohol está en los 13,4 años en promedio, la edad de inicio promedio de consumo de cigarrillo está en 12,4 años, el 75% de la población de escolares encuestados que aceptaron este consumo afirmaron que a los 14 años ya habían hecho uso de cigarrillo; la edad de inicio promedio de consumo de marihuana está en 13,9 años, el 75% de la población de escolares encuestados que aceptaron haber consumido a los 15 años ya habían hecho uso de la marihuana.

Además, durante el año 2015, a corte del mes de noviembre, se tenían registrados 68 casos de suicidio confirmados; 14 casos se presentaron en menores de 18 años.

134.552 casos de Violencia Interpersonal (VI), de los cuales 30.669 se presentaron en menores de 18 años; el principal factor de vulnerabilidad fue ser consumidor de SPA. En las circunstancias en las que se presentó la VI, 1.673 casos estaban en estado de embriaguez; corresponden al Huila 4.117 casos. Por tal razón se debe avanzar hacia la generación de acciones de prevención del consumo de alcohol y otras SPA, visto el primero como la puerta de entrada al consumo de los demás tipos de sustancias psicoactivas. Y de manera articulada los jóvenes, las familias, los establecimientos públicos, las organizaciones, las instituciones educativas, y demás instituciones del estado adelanten acciones frente a la situación y su papel en la protección de los jóvenes para un mejor vivir.

Es innegable que el Departamento ha logrado avances significativos en acceso y cobertura en la educación básica y media. Sin embargo, actualmente una proporción considerable de personas abandona tempranamente la escuela o la universidad. La deserción o abandono escolar es un problema educativo que afecta tanto el desarrollo del individuo que está dejando de asistir a la escuela como a la sociedad en la que está conviviendo. La política de calidad para enfrentar la problemática de cobertura, deserción, repitencia y convivencia debe cimentarse en la diversidad étnica y cultural del departamento del Huila y centrarse en que se propicien las condiciones para que más y más niños lleguen a la escuela, a estudiar los programas de nivelación, primaria o bachillerato, independientemente de sus circunstancias personales.

Es prioritario para el Departamento atender a la población rural dispersa y urbano-marginal, a los grupos étnicos, a la población de frontera (otros departamentos o países), a los niños y jóvenes afectados por la violencia, a la población en riesgo social



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

y en alto grado de vulnerabilidad, con un Plan de Apoyo al Mejoramiento de los establecimientos educativos que consiste en un conjunto integral de ayuda que incluye capacitación, herramientas de enseñanza y orientación para el personal directivo. La capacitación se centra en los conceptos pedagógicos fundamentales y en las estrategias prácticas que permiten incrementar la autonomía de los alumnos, fomentar en ellos elecciones para una vida saludable y ampliar sus perspectivas.

**2.3.2 Acceso.** Se tienen registrados en el SIMAT a 31 de diciembre del año 2015, 2.226 estudiantes indígenas, de los cuales 1.603 se localizan en municipios no certificados, 228 en el municipio de Neiva y 395 en el municipio de Pitalito.

La población afro registró un total de 415 estudiantes, de los cuales 211 están matriculados en los municipios no certificados, 100 en el municipio de Neiva y 104 en Pitalito.

Estudiantes con necesidades educativas especiales se tiene un registro de 2.354, de los cuales 1.270 se encuentran en los municipios no certificados, 912 en el municipio de Neiva y 172 en el municipio de Pitalito.

Estudiantes atendidos afectados por la violencia en municipios no certificados se tiene un registro de 8.051; población iletrada mayor de 15 años en municipios no certificados, según encuesta nacional de hogares DANE a marzo de 2015, asciende a 45.000 personas, representando una tasa del 5,5% de la población total.

**2.3.3 Permanencia.** Como parte del proceso de formación integral de niños, niñas y adolescentes la Secretaria de Educación en coordinación con el Ministerio de Educación Nacional viene incorporando programas que abordan temáticas fundamentales para el desarrollo integral del ser humano, atendidas desde diferentes áreas del conocimiento, en diferentes espacios y contextos de la escuela como son Jornada única, programa de derechos humanos y convivencia, PEI resignificados o contextualizados a partir de la cátedra de la PAZ, proyectos ambientales escolares, PRAES, estrategias de prevención de drogas, planes escolares de gestión del riesgos, derechos humanos y derecho internacional humanitario, educación para la sexualidad con enfoque de género y construcción de ciudadanía, planes de seguridad alimentaria y nutricional, logrando llegar al 100% de los establecimientos educativos oficiales del departamento.

Se espera con esto, fortalecer los procesos de inclusión y garantía de derechos; así mismo afianzar las habilidades sociales de los estudiantes y una mejor asimilación de los procesos que acompañaran el post conflicto y desarrollo psicológico y social de los niños, adolescentes y jóvenes del departamento.

La educación en el departamento del Huila debe orientar sus acciones a educar en la unidad escuela - hogar, como el tipo de ambiente y estrategia que los escolares



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

necesitan para prosperar y desarrollarse bien. Los escolares necesitan y tienen el derecho humano de ser criados y educados en un ambiente que les genere confianza e interacciones agradables y positivas regularmente y que además, promueva su desarrollo físico, mental y anímico. Las escuelas de familia, con la debida orientación de los docentes, pueden ser una buena estrategia para mejorar la disponibilidad de respuesta en la forma de educar a los estudiantes; es decir, fortalecer el grado de efectividad del estilo educativo con que los padres responden a las necesidades de sus hijos, al nivel de implicación afectiva y a la accesibilidad que muestran.

La política de permanencia debe ser orientada desde la perspectiva de la protección, para que los escolares se sientan siempre incluidos, miembros de algo; del acompañamiento escolar, para que desarrollen sus capacidades psicológicas y sociales; del cuidado de la salud y nutrición, para un buen desempeño, académico y deportivo y de la continuidad del servicio, para que su proyecto de vida sea posible. Es importante fortalecer los escenarios de participación e integración de infantes, adolescentes y jóvenes en la construcción de una cultura de paz y sensibilización para la protección, preservación y conservación del medio ambiente; la aspiración es tener jóvenes educados, que participen, emprendan y se empoderen en la construcción de sociedad.

**2.3.4 Desempeño prueba Saber Muestra** cómo se encuentra la Institución frente al promedio Nacional. Incentiva a aquellos con mejores resultados en las pruebas saber.

El 43% de los establecimientos educativos obtuvieron un Índice Sintético de Calidad Educativa - ISCE por debajo del índice del Departamento.

Bajo puntaje en las pruebas de lectura crítica del grado once en 18 Municipios: Aipe, Nátaga, Hobo, Tello, Baraya, Villa Vieja, Campoalegre, Santa María, Acevedo, Guadalupe, Yaguará, Palestina, Teruel, Oporapa, Iquira, Tarqui, Gigante, Tesalia.

Este resultado está asociado al nivel de desarrollo de competencias en los escolares en los grados antecedentes, el cual indica que más del 50% de los escolares de 5° y 9° se clasifican en los niveles Insuficiente y mínimo en Lenguaje.

Bajo puntaje en las pruebas del área de matemáticas en 16 Municipios: Villavieja, Aipe, Hobo, Nátaga, Tello, Acevedo, Campoalegre, Palestina, Baraya, Guadalupe, Santa María, Iquira, Tarqui, Yaguará, Pital, La Plata. Este resultado está asociado al nivel de desarrollo de competencias en los escolares en los grados antecedentes, el cual indica que EL 77% de los escolares de 9° se clasifican en los niveles Insuficiente y Mínimo en Matemáticas.

Bajo puntaje en las pruebas saber 11 de Ciencias Naturales en 20 Municipios: Aipe, Campoalegre, Villavieja, Baraya, Palestina, Guadalupe, Nátaga, Oporapa, Acevedo,



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

Tello, Yaguará, Hobo, Salado blanco, Tesalia, Colombia, Pital, Iquira, Altamira, La Plata, Tarqui. Este resultado está asociado al nivel de desarrollo de competencias en los escolares en el grado 9°, el cual indica que 67% de los escolares se clasifican en los niveles Insuficiente y mínimo en Ciencias naturales.

Bajo puntaje en las pruebas saber 11 del área de inglés en 19 Municipios: Acevedo, Altamira, Campoalegre, Elías, Garzón, Gigante, Hobo, Iquira, La Argentina, Oporapa, Pital, Rivera, San Agustín, Santa María, Tarqui, Tesalia, Tello, Teruel, Yaguará. Este resultado está asociado al nivel de desarrollo de la competencia de Inglés de Nivel B, la cual no es alcanzada por el 37% de los escolares del Grado 11. Este bajo puntaje en la prueba está asociado al nivel de desarrollo de la competencia de Inglés de Nivel B, la cual no es alcanzada por el 37% de los escolares del Grado 11.

Tres municipios no evidencian progreso en las cuatro áreas: Campoalegre; Oporapa y San Agustín.

Frente al país y los municipios de Neiva y Pitalito, el Departamento requiere un esfuerzo de cierre de brecha alto en Lectura crítica, al presentar una diferencia mayor de dos puntos promedio para igualar los resultados de estas entidades territoriales.

Comparado con el país y los municipios de Neiva y Pitalito, el Departamento requiere un esfuerzo de cierre de brecha alto en matemáticas, al presentar una diferencia mayor de dos puntos promedio para igualar los resultados de estas entidades territoriales.

En Ciencias Naturales, los municipios de Neiva y Pitalito superan al Departamento en 2.6 y 3.7 puntos respectivamente, hecho que requiere un esfuerzo de cierre de brecha alto.

En relación con el área de inglés, frente al país y los municipios de Neiva y Pitalito, el Departamento requiere un esfuerzo de cierre de brecha Muy alto al presentar una diferencia mayor de tres puntos promedio para igualar los resultados de estas ET.

Las causas de esta situación en las áreas analizadas están relacionadas con el Índice Sintético de Calidad Educativa ISCE departamental en educación media (5.16), el cual está por debajo de la Nación (5.6). 62 establecimientos de media (53%) están por debajo del índice nacional y 85 (72%) están por debajo del Índice departamental.

En primaria y secundaria ocurre la misma situación: en primaria, la nación supera al departamento en 0.23 puntos y en secundaria 0.06 puntos. Por establecimientos educativos, el 29% obtuvieron un ISCE por encima del índice nacional, en primaria; en secundaria el 37% de los establecimientos se ubican por encima de la nación en su Índice sintético.



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA**  
**GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**  
**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales**  
**De Formación Docente -PTFD**  
**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN**  
**EJERCICIO 2016 – 2019**

En el nivel departamental, el 72% de los establecimientos educativos supera el índice departamental, en primaria y secundaria.

El ISCE es importante porque mide el progreso de los estudiantes en lenguaje y matemáticas, permite hacer comparaciones con otros entes territoriales, establece que tan eficientes son los establecimientos en la retención de estudiantes y evalúa los ambientes asociados al aula y el entorno familiar e institucional.

En general, en la siguiente tabla se presentan los resultados del departamento del Huila comparados con los de la Nación.

| INDICADORES GENERALES   | RESULTADO |
|---|-----------|
| IE CON ISCE EN MEDIA POR DEBAJO DE LA NACION (OFICIAL)                          | 62        |
| IE CON ISCE EN PRIMARIA POR DEBAJO DE LA NACION (NO OFICIAL)                    | 4         |
| IE CON ISCE ENSECUNDARIA POR DEBAJO DE LA NACION (NO OFICIAL)                   | 3         |
| IE CON ISCE EN MEDIA POR DEBAJO DE LA NACION (NO OFICIAL)                       | 1         |
| IE CON ISCE EN PRIMARIA ESTA POR DEBAJO DE LA ENTIDAD CERTIFICADA (OFICIAL)     | 104       |
| IE CON ISCE ENSECUNDARIA ESTA POR DEBAJO DE LA ENTIDAD CERTIFICADA (OFICIAL)    | 97        |
| IE CON ISCE EN MEDIA ESTA POR DEBAJO DE LA ENTIDAD CERTIFICADA (OFICIAL)        | 85        |
| IE CON ISCE EN PRIMARIA ESTA POR DEBAJO DE LA ENTIDAD CERTIFICADA (NO OFICIAL)  | 4         |
| IE CON ISCE ENSECUNDARIA ESTA POR DEBAJO DE LA ENTIDAD CERTIFICADA (NO OFICIAL) | 1         |
| IE CON ISCE EN MEDIA ESTA POR DEBAJO DE LA ENTIDAD CERTIFICADA (NO OFICIAL)     | 1         |

Fuente: Cumbre de Gobernadores y Alcaldes electos por la educación 2015- MEN

**2.3.5 Derechos humanos.** Los derechos humanos (DDHH) son atributos inherentes al ser humano, fundamentados en la dignidad humana, la igualdad y la justicia. Implican el reconocimiento y establecimiento de condiciones básicas del orden material y espiritual que deben ser garantizadas a todas las personas y son exigibles al Estado. Se caracterizan por ser: Universales, progresivos, innatos, irrenunciables, inalienables, imprescriptibles, indivisibles e interrelacionados.

En el Departamento del Huila existe: poca coordinación y articulación respecto a la Política pública de Derechos Humanos, hecho que genera desgaste administrativo y financiero, acciones dispersas que no están alineadas a un objetivo en común; no existe registro documental de los procesos que se llevan, desconocimiento de la importancia del enfoque de DDHH direccionado al cumplimiento de metas de gestión pública, reducida asignación presupuestal encaminada a fortalecer los DDHH, inexistencia de estrategias de comunicación para socializar avances en materia de DDHH.



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

A nivel educativo la Secretaría de Educación promueve un proyecto de investigación tendiente a fundamentar y hacer efectivos desde la escuela los derechos humanos a la vida, la Paz, la participación política y social, igualdad, no discriminación, sana convivencia, libertad, la equidad de género, etc.

En ese proceso han avanzado, entre 2014 y 2015, el 93% de los establecimientos, quienes cuentan con un documento de sistematización de la experiencia, correspondiendo ahora hacer la incorporación de los resultados al Plan de estudios. Simultáneamente, existe un pequeño grupo de establecimientos oficiales que evidencian niveles de avance bajos, tal como se muestra en la tabla siguiente.

| MUNICIPIO   | ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO | ZONA         | NIVEL DESARROLLO |     |
|-------------|---------------------------|--------------|------------------|-----|
|             |                           |              | N1               | N2  |
| AIPE        | LA CEJA MESITAS           | RURAL        |                  | 45% |
| ALGECIRAS   | LA ARCADIA                | RURAL        |                  | 45% |
| CAMPOALEGRE | ECOPETROL                 | URBANA RURAL | 14%              |     |
| CAMPOALEGRE | SAN MIGUEL                | RURAL        |                  | 26% |
| COLOMBIA    | POTRERO GRANDE            | RURAL        |                  | 34% |
| GARZON      | SAN GERARDO               | RURAL        |                  | 49% |
| PALERMO     | SANTA ROSALIA             | RURAL        |                  | 39% |
| PALERMO     | JOSE REINEL CERQUERA      | RURAL        | 0%               |     |
| PALERMO     | OSPINA PEREZ              | RURAL        |                  | 38% |
| PALESTINA   | ESPERANZA                 | RURAL        | 14%              |     |
| RIVERA      | LA ULLOA                  | RURAL        |                  | 39% |
| TERUEL      | MISAEAL PASTRANA BORRERO  | URBANA RURAL |                  | 29% |

Fuente: SED Huila Grupo de Calidad y Pertinencia, Proceso de Gestión del PMI. Febrero de 2016

**2.3.6 Articulación de niveles educativos.** El departamento cuenta con 151 establecimientos educativos oficiales que ofrecen el servicio de educación media, de cuales 114 son de carácter académico y 37 de carácter técnico. De los 151 establecimientos con nivel de media, 68 (45%) tienen convenios de articulación con el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, correspondiendo 35 instituciones de carácter académico y 33 a instituciones de carácter técnico.

Los programas de formación laboral de mayor preferencia son: Agropecuarias (42%), Instalaciones eléctricas residenciales (13%), Mantenimiento de equipos de cómputo y conservación de recursos naturales con el (11%), Soporte y gestión de servicios para telecomunicaciones y Gestión en sistemas de manejo ambiental (10%).

**2.3.7 Convivencia escolar.** Las Situaciones que afectan la convivencia escolar 2013 – 2015 y su prevalencia se muestran en la siguiente tabla.



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

| MUNICIPIO    | Situaciones que afectan la convivencia escolar 2013 - 2015 |             |                      |           |             |                        |                         |
|--------------|--|-------------|----------------------|-----------|-------------|------------------------|-------------------------|
|              | EMBARAZOS  | BULLING     | INTENTOS DE SUICIDIO | SUICIDIOS | CONSUMO SPA | ACCIDENTES DE TRANSITO | TRASTORNOS ALIMENTICIOS |
| ACEVEDO      | 22   | 56          | 8                    | 1         | 2           | 14                     | 6                       |
| AGRADO       | 8  | 12          | 9                    | 0         | 4           | 4                      | 0                       |
| AIPE         | 18   | 63          | 1                    | 0         | 26          | 1                      | 11                      |
| ALGECIRAS    | 20   | 24          | 11                   | 20        | 29          | 6                      | 0                       |
| ALTAMIRA     | 3  | 18          | 2                    | 1         | 7           | 1                      | 1                       |
| BARAYA       | 10   | 432         | 2                    | 0         | 0           | 1                      | 0                       |
| CAMPOALEGRE  | 11   | 108         | 6                    | 0         | 43          | 2                      | 0                       |
| COLOMBIA     | 14   | 68          | 8                    | 0         | 5           | 0                      | 41                      |
| ELIAS        |  | 1           | 1                    |           | 5           |                        |                         |
| GARZON       | 83   | 115         | 35                   | 2         | 91          | 24                     | 7                       |
| GIGANTE      | 49   | 137         | 5                    | 0         | 51          | 28                     | 5                       |
| GUADALUPE    | 12   | 3           | 5                    | 0         | 6           | 7                      | 0                       |
| HOBO         | 6  | 22          |                      |           | 2           |                        |                         |
| IQUIRA       | 14   | 7           | 0                    | 8         | 5           | 5                      | 1                       |
| ISNOS        | 12   | 71          | 1                    | 3         | 24          | 7                      | 25                      |
| LA ARGENTINA | 10   | 8           | 2                    | 1         | 3           | 2                      | 0                       |
| LA PLATA     | 101  | 140         | 16                   | 1         | 160         | 14                     | 1                       |
| NATAGA       | 18   | 16          | 0                    | 0         | 5           | 1                      | 0                       |
| OPORAPA      | 5  | 8           | 0                    | 0         | 0           | 6                      | 0                       |
| PAICOL       | 8  | 2           | 3                    |           | 1           |                        |                         |
| PALERMO      | 26   | 283         | 20                   | 1         | 16          | 17                     | 0                       |
| PALESTINA    | 20   | 40          | 0                    | 0         | 10          | 2                      | 0                       |
| PITAL        | 13   | 15          | 4                    | 0         | 8           | 1                      | 0                       |
| RIVERA       | 28   | 114         | 2                    | 0         | 40          | 3                      | 2                       |
| SALADOBLANCO | 15   | 0           | 1                    | 0         | 14          | 0                      | 0                       |
| SAN AGUSTIN  | 20   | 12          | 5                    | 0         | 21          | 8                      | 0                       |
| SANTA MARIA  | 27   | 20          | 4                    | 0         | 7           | 0                      | 0                       |
| SUAZA        | 13   | 8           | 10                   | 2         | 20          | 27                     | 18                      |
| TARQUI       | 25   | 99          | 4                    | 0         | 19          | 4                      | 0                       |
| TESALIA      | 11   | 128         | 1                    | 0         | 1           | 3                      | 2                       |
| TELLO        | 13   | 10          | 1                    | 0         | 0           | 5                      | 7                       |
| TERUEL       | 17   | 1           | 3                    | 1         | 1           | 0                      | 0                       |
| TIMANA       | 14   | 930         | 3                    | 0         | 3           | 2                      | 1                       |
| VILLAVIEJA   | 5  | 0           | 0                    | 9         | 0           | 2                      | 1                       |
| YAGUARA      | 24   | 87          | 8                    |           | 30          |                        |                         |
|              | <b>673</b>   | <b>3002</b> | <b>173</b>           | <b>49</b> | <b>657</b>  | <b>183</b>             | <b>123</b>              |

Fuente: SED Huila Grupo de Calidad y Pertinencia, Proceso Ejes transversales. Febrero de 2016

**2.3.8 Gestión del Riesgo.** Como aspecto positivo sobre sale la elaboración del Plan de Capacitación departamental para el fortalecimiento, sensibilización, capacitación y concientización a la comunidad en Gestión del Riesgo de Desastres y el Plan Departamental de Capacitación implementado para el manejo de derrames de Hidrocarburos derivados y/o sustancias nocivas, orientado a la sociedad civil y organismos de socorro.

Sin embargo, de conformidad con la política nacional de gestión del riesgo de desastres prevista en la Ley 1523 de 2012, el Departamento del Huila se encuentra con múltiples deficiencias como son:

1. Solo se han realizado 12 estudios de Amenaza Vulnerabilidad y Riesgo (AVR), es decir el 4.96%, de los 242 estudios de (AVR) requeridos en áreas críticas de cabeceras municipales y centros poblados, los cuales permitirán identificar



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

y zonificar de forma anticipada las zonas donde se pueden presentar riesgos, para luego ser incorporados en la planificación territorial.

2. A pesar de la asistencia brindada a los 37 Municipios, solo 14 municipios (Aipe, Altamira, Colombia, Garzón, Hobo, Neiva, Oporapa, Palermo, Pitalito, Saladoblanco, Tarqui, Tello, Teruel y Villavieja) cuentan con Planes Municipales para la Gestión del Riesgo de Desastres (PMGRD) elaborados y adoptados, es decir el 37,84%.
3. Solo 2 municipios (Oporapa y Pitalito) han elaborado y adoptado la Estrategia Municipal para la Respuesta a Emergencias (EMRE), lo que en la actualidad equivale a un 5,41%. EMRE es una herramienta guía para actuar de forma organizada ante las posibles emergencias y/o desastres que se presenten en el territorio.
4. Solo 21 municipios (Acevedo, Agrado, Baraya, Campoalegre, Colombia, Elías, Gigante, Isnos, La Plata, Nátaga, Paicol, Palestina, Pital, Pitalito, Rivera, Santa María, Saladoblanco, Tello, Teruel, Tesalia y Timaná) han creado y adoptado el Fondo Municipal para la Gestión del Riesgo de Desastres - FMGRD con fuente de recursos para su financiación. Estos son recursos necesarios para adopción de medidas de conocimiento y reducción del riesgo de desastres, preparación, respuesta, rehabilitación y reconstrucción, que deberá guardar coherencia con los niveles de riesgo de desastres que enfrenta el municipio.
5. El Departamento actualmente no cuenta con un sistema de información de Gestión del Riesgo de Desastres diseñado e implementado para dar cumplimiento con el artículo 46 de la ley 1523 de 2012.
6. Solo 6 municipios (Altamira, Palermo, Pital, San Agustín, Tesalia y Yaguará) en Amenaza Vulnerabilidad y Riesgo, han incluido el componente de Gestión del Riesgo de Desastres en los POT, es decir el 15.8%.
7. De las 74 fuentes hídricas del Departamento que representan riesgo de inundación aguas abajo en los municipios del departamento, solo se cuenta un sistema de monitoreo y alertas tempranas (RIMAC) instalado y operando sobre la cueca del rio las Ceibas en el municipio de Neiva.
8. No se cuenta con el diagnostico de las amenazas naturales en el departamento del Huila que permita:
  - 8.1 Identificar y caracterizar las amenazas dependiendo de su origen.
  - 8.2 Elaborar los mapas regionales de las diferentes amenazas.



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

8.3 Construir los términos de referencia para la elaboración de mapas de detalle.

**2.3.9 Autoevaluación Institucional.** Los procesos de Direccionamiento Estratégico y Horizonte Institucional, así como Clima Escolar son los de mayor apropiación por parte de la comunidad educativa; los de menor apropiación son relaciones con el Entorno y Cultura institucional.

En la Gestión académica, las debilidades se orientan hacia los aprendizajes y su articulación con las propuestas pedagógicas así como su aplicación a todas las áreas, grados, niveles y sedes de la Institución educativa; continúan las clases magistrales y no se tiene muy en cuenta los intereses, ideas y experiencias de los estudiantes para estructurar las actividades pedagógicas.

Los resultados de la gestión financiera apuntan a la necesidad de fortalecer en la formación de los docentes los procesos de inducción con carácter sistemático, la política de apoyo a la investigación.

La investigación debería constituirse en eje transversal obligatorio en los currículos de los establecimientos educativos, articulada con el Sistema Departamental de CTel; sus estudiantes inscritos en los Grupos, Semilleros y Programas existentes en el departamento e insertos y coordinados desde la educación terciaria en sus diferentes alternativas.

Para lograr la transformación integral del departamento, el uso de las TIC en todos los escenarios se convierte en una herramienta clave; por su característica de transversalidad constituyen un apoyo para los sectores que jalonan la economía, el desarrollo, la innovación y la generación de empleo y ayudan a mejorar en productividad y competitividad. Fomentar la apropiación y adaptación de tecnología son requisitos fundamentales para que la innovación en el Huila evolucione hacia la frontera del conocimiento, mediados por un plan educativo departamental de conectividad y modernización, apropiación y uso de las TIC que contribuya a generar, transmitir y potenciar los aprendizajes y las competencias, convirtiéndolas en un medio natural para impulsar la innovación y el desarrollo en la clase trabajadora del futuro.

La cultura juega un papel clave en la creación de un entorno de paz y se sabe que el Huila es un territorio de cruce de caminos desde tiempos inmemoriales, abierto, receptivo, que se ha construido también por pedazos esparcidos por factores externos a las propias comunidades. Es imperioso entonces fortalecer una red cultural que incluya los establecimientos educativos, integrados a los medios de difusión cultural existentes con el fin de fortalecer los mecanismos de participación de los grupos



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

poblacionales y los vínculos programáticos entre las instituciones y las comunidades, que enriquezcan la diversidad y brinden verdadera igualdad de oportunidades.

Entre las potencialidades que tiene el departamento respecto a sus atractivos ligados a los productos de historia, naturaleza y cultura están: arqueología, folclor, astronomía, turismo rural, termalismo, agroturismo, aventura, cultura e historia, turismo de eventos y convenciones. Toda esta oferta es de gran riqueza y con una estructuración estratégicamente dirigida se puede posicionar en la demanda regional, nacional e internacional. Lo anterior le genera a los establecimientos educativos del Huila un gran potencial para estructurar programas curriculares competitivos con estos productos turísticos, contribuyendo a formar el talento humano que requieren las empresas dedicadas a esta apuesta productiva.

Con la visión de desarrollo del Departamento la educación oficial debe asumir la responsabilidad de revisar sus proyectos educativos institucionales y sus Proyectos etnoeducativos comunitarios para acercarnos con mayor celeridad al ideario del Huila verde, pacífico, solidario, líder y emprendedor. El crecimiento económico del Huila ha sido insuficiente para generar la prosperidad colectiva y resolver los problemas estructurales de pobreza que hoy se registran. Los currículos de preescolar, básica y media deben ser resignificados de conformidad con las competencias científicas, comunicativas, matemáticas, ciudadanas y laborales que el talento humano precisa para contribuir al crecimiento constante y sostenido del territorio; solo así se sientan las bases sociales para fortalecer la agroindustria, hacer del Huila el primer destino turístico, consolidar la cadena piscícola, lograr la Industrialización que necesitamos, generar energías limpias y lograr independencia alimentaria, sino soberanía.

El 50% de los estudiantes aprenden con modelos flexibles, razón por la cual la formación en servicio de los docentes debe incluir estas temáticas.

Con la gestión comunitaria se promueve la participación, prevención, convivencia, inclusión y permanencia dentro de la institución. Las instituciones no han definido políticas para atender a poblaciones pertenecientes a grupos Étnicos y carece de información sobre sus requerimientos o necesidades de su entorno; no en todas las instituciones educativas la asamblea de padres funciona de acuerdo con lo estipulado en la normatividad vigente, así como tampoco es activa la participación del Consejo de padres en las decisiones relativas al mejoramiento institucional; en las instituciones Educativas no existen un programa efectivo para la prevención de riesgos físicos, psicológicos y de seguridad.

Frente a estos resultados en los aprendizajes, los derechos humanos, la articulación, autoevaluación y gestión del riesgo, es necesario hacer de la educación un instrumento que transversalice todas las acciones del gobierno del Huila, así como de la nación y de los municipios huilenses, con el propósito de remover las causas



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

generadoras de los bajos resultados académicos y estimular los cambios de los marcos mentales, requisito sin el cual no es posible alcanzar niveles superiores de desarrollo, máxime en las condiciones de globalización en que se mueve el mundo.

Las comunidades educativas deberán contribuir al reto nacional y departamental de tener una educación de cara a la globalización y autonomía; a la paz, la convivencia y la ciudadanía; a la renovación pedagógica desde la investigación y el uso de las MTIC; a la Ciencia y tecnología integradas al desarrollo infantil, a la educación inicial y a la equidad; a la formación, desarrollo profesional y dignificación de los docentes.

De cara a esta condición, es indispensable planificar los Proyectos educativos y sus currículos de conformidad con las zonas educacionales existentes y las características geográficas, naturales, sociales, culturales y económicas de cada una de ellas y los intereses de desarrollo del departamento, garantizando un buen cubrimiento del servicio educativo en lo administrativo, regulatorio y asistencial; planearse acciones departamentales tendientes a fortalecer Competencias básicas, científicas y ciudadanas. Acciones para transformar la educación técnica y tecnológica en la educación media; acciones para la adquisición de nuevas tecnologías para incorporarlas al currículo escolar. Acciones para fortalecer la Cátedra de la huilensidad con capacitación de docentes para un mejor ejercicio didáctico; apoyo de Expo educación - Foros educativos y Experiencias Pedagógicas Significativas – EPS. Mejoramiento de la capacitación de los docentes para la organización y funcionamiento de modelos educativos flexibles.

## **2.4 EFICIENCIA DEL SISTEMA EDUCATIVO**

**2.4.1 Planta de docentes.** En cumplimiento de su misión Institucional la Secretaria de Educación cuenta con el siguiente personal docente y directivo docente:

| TITULO QUE ACREDITA | No DOCENTES | RANGO DE EDAD (AÑOS) |         |         |         |           |
|---------------------|-------------|----------------------|---------|---------|---------|-----------|
|                     |             | 18 - 30              | 31 - 40 | 41 - 50 | 51 - 60 | Más de 60 |
| NORMALISTA          | 515         | 158                  | 203     | 114     | 32      | 8         |
| LICENCIADO          | 4833        | 424                  | 1109    | 1392    | 1462    | 446       |
| ADMINISTRADOR       | 73          | 0                    | 16      | 39      | 17      | 1         |
| INGENIERO           | 302         | 44                   | 144     | 79      | 26      | 9         |



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

|                      |             |            |             |             |             |            |
|----------------------|-------------|------------|-------------|-------------|-------------|------------|
| CONTADOR             | 25          | 0          | 5           | 11          | 7           | 2          |
| PSICOLOGO            | 131         | 15         | 77          | 27          | 10          | 2          |
| TECNÓLOGO            | 4           | 0          | 1           | 1           | 1           | 1          |
| BACHILLER PEDAGOGICO | 168         | 9          | 17          | 46          | 51          | 45         |
| OTROS                | 135         | 16         | 80          | 27          | 11          | 1          |
| <b>TOTAL</b>         | <b>6186</b> | <b>666</b> | <b>1652</b> | <b>1736</b> | <b>1617</b> | <b>515</b> |

Fuente: Proceso de recursos educativos, Planta de personal. Febrero de 2016

Tal como se evidencia en el cuadro anterior, del total de los docentes, el 78% son licenciados y el 10% son normalistas superiores, hecho que significa que el 88% del magisterio del Huila es idóneo para ejercer la labor de educar. El restante porcentaje lo ocupan psicólogos (2%), ingenieros (4%), administradores (1%), bachilleres (3%) y otras profesiones (2%).

Por edades, el rango de los 18 a los 40 años comprende el 40% de los docentes y el 56% se ubica en el rango de los 41 a 60 años, siendo el rango de 41 a 50 años el de mayor cobertura. Se estima que en los próximos cinco años el 8% de los docentes dejarán de prestar el servicio educativo por retiro forzoso, de conformidad con las cifras de docentes cuyas edades están entre los 60 años y más.

Estos hechos implican para la Secretaría de educación sendos planes de contingencia para fortalecer la formación pedagógica a profesionales no licenciados ni normalistas e inducción y acompañamiento para los nuevos docentes.

En cuanto a la formación de posgrado la situación se refleja en el siguiente cuadro:

| <b>TITULO QUE ACREDITA</b> | <b>No. Docentes</b> | <b>ESPECIALIZACIÓN</b> | <b>MAESTRIA</b> | <b>DOCTORADO</b> |
|----------------------------|---------------------|------------------------|-----------------|------------------|
| NORMALISTA                 | 515                 | 0                      | 0               | 0                |
| LICENCIADO                 | 4833                | 1194                   | 118             | 0                |
| ADMINISTRADOR              | 73                  | 19                     | 7               | 0                |
| INGENIERO                  | 302                 | 64                     | 21              | 0                |
| CONTADOR                   | 25                  | 8                      | 1               | 0                |



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

|                      |             |             |            |          |
|----------------------|-------------|-------------|------------|----------|
| PSICOLOGO            | 131         | 48          | 18         | 0        |
| TECNÓLOGO            | 4           | 0           | 0          | 0        |
| BACHILLER PEDAGOGICO | 168         | 0           | 0          | 0        |
| OTROS                | 135         | 29          | 10         | 0        |
| <b>TOTAL</b>         | <b>6186</b> | <b>1362</b> | <b>175</b> | <b>0</b> |

Fuente: Proceso de recursos educativo, Planta de personal. Febrero de 2016

De conformidad con el cuadro anterior, el 22% de los docentes tienen formación de posgrado a nivel de especialización y solo el 2% tiene formación a nivel de maestría. Ningún docente tiene formación de posgrado a nivel de doctorado.

Siendo los docentes licenciados el 78% de los docentes, solo el 25% de ellos registra formación de posgrado a nivel de especializaciones mientras los ingenieros que representan únicamente el 4.9% del universo han avanzado en formación de posgrado en un 21% a nivel de especialización.

Los mismo pasa con los Psicólogos que solo representan el 2% de la planta de docentes oficiales al servicio del departamento en los municipios no certificados; el 36.6% han alcanzado nivel de especialización dentro de la cadena de formación de posgrado.

Amerita que el Plan territorial de formación 2016 – 2019 incluya la formación de posgrado en maestrías y doctorados como alternativa de estímulo y mejora de la preparación de los docentes al servicio del departamento.

**2.4.2 Formación docente.** La formación de los docentes gira alrededor de cinco ejes en los que han participado los docentes oficiales al servicio del departamento así:

| COMPONENTES                      | ACCIONES  | DOCENTES CAPACITADOS | META 2013-2015 | POCENTAJE CUMPLIMIENTO |
|----------------------------------|---|----------------------|----------------|------------------------|
| CURRICULO, PEDAGOGIA Y DIDACTICA | Orientar docentes en procesos de planificación y desarrollo curricular en filosofía, matemáticas, Ciencias naturales y Lengua castellana. | 491                  | 6%             | 7,96%                  |
|                                  | Preparar docentes para el manejo de los modelos flexibles Y técnicas de evaluación.   | 403                  | 11,00%         | 6,53%                  |
|                                  | Encausar docentes a distinciones o estímulos por su aporte al mejoramiento de aprendizajes de los estudiantes.                            | 687                  | 1%             | 11,14%                 |



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA**  
**GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**  
**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales**  
**De Formación Docente -PTFD**  
**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN**  
**EJERCICIO 2016 – 2019**

|                    |  |              |            |               |
|--------------------|--|--------------|------------|---------------|
| MTIC               | Formar en temáticas de auto trónica, robótica y educatrónica en territorios cibersociales, laboratorios virtuales de ciencias naturales. | 297          | 4,70%      | 4,82%         |
|                    | Ejercitar en manejo de software especializado en matemáticas.  | 46           | 6,80%      | 0,75%         |
|                    | Entrenar en manejo de software de apoyo a los procesos de gestión y administración institucional.  | 195          | 4,00%      | 3,16%         |
| EJES TRANSVERSALES | Actualizar docentes en el manejo de Ejes transversales, Orientación estudiantil y Competencias ciudadanas y aspectos deontológicos.      | 1036         | 3,70%      | 16,80%        |
| INVESTIGACIÓN      | Auspiciar propuestas de formación en servicio derivadas de proyectos de investigación en las aulas de clase.                             | 383          | 5,60%      | 6,21%         |
| DISCIPLINAR        | Preparar docentes oficiales del Departamento para adquirir habilidades básicas de Nivel B1 en Ingles.                                    | 352          | 7,50%      | 5,71%         |
| <b>3.084</b>       | <b>Total docentes: 6.167</b>   | <b>3.890</b> | <b>50%</b> | <b>63,08%</b> |

Fuente: Proceso Gestión del plan territorial de formación 2013 – 2015

La formación desarrollada durante el periodo 2013 -2015 superó la meta propuesta del 50% tal como se evidencia en el cuadro anterior (63.08%).

Los mayores avances se obtuvieron en el componente de ejes transversales, por el énfasis realizado en el tema de orientación estudiantil y ética de los docentes.

El componente de investigación se abordó con el proyecto departamental de investigación en derechos humanos en el que participaron directivos docentes, orientadores escolares y docentes líderes de derechos humanos.

Sigue siendo débil la formación de los docentes en el componente de medios y tecnologías de la información y la comunicación. Igualmente en el componente disciplinar, el cual avanzó solo en la formación de docentes en los niveles de inglés del MCE.

**2.4.3 Evaluación de desempeño.** A nivel nacional existe un número importante de docentes y directivos normados por el Decreto 2277, presentando una dificultad a la hora de evaluar el desempeño general de los docentes. El 55.14% de los Docentes en propiedad pertenecen al régimen del Decreto ley 1278 del 2002 y el 44.86% al Decreto 2277 de 1979.

En lo pertinente a las competencias funcionales evaluadas, la planeación y organización es la que registra puntaje mínimo, por lo que se infiere que existen dificultades en la orientación estratégica de la Institución Educativa, lo que depende del contenido del Proyecto Educativo Institucional – PEI, las políticas sectoriales y las características sociales, económicas y culturales del entorno. Este



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

hecho implica falencias en la definición de planes, programas y proyectos dirigidos al mejoramiento continuo.

En la evaluación de desempeño del último trienio las competencias funcionales de “pedagogía y didáctica” y “gestión del talento humano” se sitúan con los más altos puntajes en la evaluación, con lo que se esperaría que los estudiantes obtuviesen mayores resultados en las pruebas externas de aprendizaje e institucionalmente menores índices de reprobación.

Conforme a la gestión adelantada por los rectores y coordinadores, la directiva es la que presenta el puntaje mínimo. Es evidente que se hace necesario actualizar los PEI, formular los PMI y POA conforme a los recursos y normatividad vigente; definir indicadores de seguimiento que permitan monitorear los planes y proyectos involucrando a las comunidades educativas, organizando equipos interdisciplinarios que avancen hacia el logro de los objetivos y metas propuestas.

En relación con las competencias comportamentales se observa que la denominada “compromiso social”, fue una de las más seleccionadas para ser tenida en cuenta en la evaluación de los directivos docentes, seguida del liderazgo y trabajo en equipo. Se nota el deseo de comprometer ética y profesionalmente a los directivos docentes con los postulados, visión, misión, objetivos y metas institucionales.

En esta rápida mirada al contexto externo e interno del sistema educativo del Huila, Subyacen las siguientes fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, FODA, en relación con la formación en servicio de los docentes oficiales:

## **2.5 FODA DE LA FORMACION EN SERVICIO DE LOS DOCENTES**

### **2.5.1 Fortalezas**

1. Concebir y entender la formación técnica, tecnológica y profesional de los docentes en servicio como un proceso cognitivo, social y afectivo de apropiación del conocimiento, cimentado en la concepción materialista dialéctica del mundo, del hombre y de su desarrollo, de la teoría histórico cultural como fundamento psicológico de la relación entre educación y desarrollo, como comprensión del proceso de aprendizaje y desarrollo humano y como soporte didáctico para su investigación y aplicación en la práctica escolar.

2. La formación en servicio de los docentes del Huila trasciende las teorías y conceptos de aprendizaje activo, o de aprendizaje productivo, o aprendizaje



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

significativo, o aprendizaje creativo, o aprendizaje desarrollador que es el concepto que ha proliferado últimamente; todas ellas, en estrecha relación con la teoría psicológica y la base filosófica que las sustentan, tienen como aspecto en común que conciben el aprendizaje como cambio y transformación que ocurre en quien aprende. A diferencia de este enfoque, no basta con que el docente en formación al servicio de la educación oficial del Huila cambie y se transforme; se ha entendido como necesario que ese cambio implique un nuevo nivel de desarrollo de sus competencias profesionales, que le permita una interacción más efectiva con la realidad de la escuela y un desempeño profesional competente y exitoso en la sociedad.

### **2.5.2 Oportunidades**

1. Articular las políticas educativas que promueven el desarrollo de competencias para la vida y los procesos de formación inicial de los docentes. Es necesario que el sistema proporcione a los docentes experiencias de formación en competencias para la acción educativa, que les permita valorar la pertinencia de desarrollar en los estudiantes competencias para la vida, esto es, experiencias de conocimiento situado en contextos específicos de realización.

De ahí que el plan de formación de docentes integre un conjunto de acciones formativas encaminadas a desarrollar y perfeccionar las competencias necesarias para mejorar las prácticas pedagógicas de los docentes y asumir características de liderazgo, en las cuales deberán ser capaces de redescubrirse como sujetos protagónicos en el proceso educativo; tener conocimiento de la problemática educativa y su papel en ella para plantear y desarrollar una misión en equipo, asumiendo los nuevos paradigmas y sus implicaciones: pensar, crear, diseñar, resolver, interactuar, manejar, usar, producir y comunicar.

2. Promover la búsqueda colectiva del sentido del enfoque por competencias, en sus aspectos epistemológicos, pedagógicos y didácticos, entendiendo la importancia de brindar a los docentes en formación y en servicio, oportunidades para poner en escena sus conocimientos teóricos en contextos específicos y en situaciones complejas de resolución de problemas, toma de decisiones y ejecución de acciones educativas o administrativas.

3. Se hace necesario que la investigación en las instituciones formadoras, especialmente en las Universidades, articule los avances en los campos disciplinares con la indagación sobre la realidad de la escuela y la sistematización de las prácticas pedagógicas.

De lo que se trata, entonces, es que la formación de los futuros docentes en las escuelas vaya acompañada de la formación de los docentes de los establecimientos



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

educativos a partir de la práctica investigativa y reflexiva conjunta, que constituye una responsabilidad social de las instituciones formadoras como centros del conocimiento disciplinar, pedagógico y didáctico, en su necesaria articulación con los establecimientos educativos.

4. La inclusión de los MTIC en los planes de estudio de los programas de las instituciones formadoras debe reconocer el carácter complejo de estas tecnologías y su incidencia en las formas de apropiación del conocimiento escolar; permitir el diseño de escenarios virtuales educativos pertinentes y el desarrollo de nuevos principios que orienten su acción y otras formas de interactuar con el mundo.

Se requiere, entonces, desarrollar competencias tecnológicas y en una lengua extranjera, para el desempeño competitivo de los docentes en un mundo globalizado, como estrategias de conocimiento, interacción y expresión y como herramientas del desarrollo curricular en los establecimientos educativos. En el caso del aprendizaje de la lengua extranjera, aún en los docentes de este campo de conocimiento existen problemas para que alcancen un manejo adecuado y fluido de la lengua y en la apropiación de estrategias didácticas para enseñarla.

5. Es de vital importancia revisar los procesos de formación de docentes para la educación de las comunidades de afro descendientes, indígenas y poblaciones escolares con necesidades educativas especiales de nuestro país, retomando no sólo las problemáticas nacionales sino las propias de cada grupo poblacional para poder construir propuestas educativas pertinentes.

6. Socialmente se espera un docente más comprometido con la investigación pedagógica, investigando más sobre los estudiantes y el trabajo en clase; innovando con método y con seguimiento nuevas formas de trabajo, de relación, de apoyo a los estudiantes menos adelantados. Un docente que conceda mayores posibilidades participación a los estudiantes, fortaleciendo el manejo de la expresión oral y escrita, liderando el desarrollo de las capacidades mentales y los aprendizajes de sus estudiantes e inspirándolos en la búsqueda de la verdad.

7. La formación puede contribuir a fortalecer un perfil profesional de los docentes oficiales al servicio de la educación preescolar, básica y media del departamento del Huila con las siguientes características:

- ✓ Conocen el currículo del establecimiento, orientan el enfoque pedagógico definido en el proyecto educativo, promueven el desarrollo de proyectos pedagógicos que articulen diferentes áreas, grados y niveles y fomentan el desarrollo de investigaciones, según necesidades del entorno.



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

- ✓ Demuestran conocimientos actualizados y dominio curricular y didáctico de su disciplina o de las áreas a cargo y prevén y gestionan y administran con eficiencia y eficacia los recursos necesarios para para la prestación eficiente y eficaz del servicio educativo.
- ✓ Representan adecuadamente a la institución y transmiten con sus acciones a la comunidad educativa la visión, la misión, los objetivos y los valores institucionales, logrando que se comprometan con el logro de metas comunes y cambios y transformaciones que aumenten la capacidad institucional e impulsen el mejoramiento.
- ✓ Dirigen la planificación, formulación, revisión, actualización, seguimiento y evaluación de información, programas, planes, proyectos y organizan equipos para garantizar el logro de las metas propuestas.
- ✓ Actúan basados en el conocimiento disciplinar y las características socio – culturales de sus estudiantes; organizan su práctica pedagógica en articulación con el contexto y reflexionan sistemáticamente sobre ella y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes, a partir de investigación dentro y fuera de las aulas.
- ✓ Analizan, socializan y evalúan con la comunidad educativa los resultados de evaluaciones y se comprometen con propuestas y acciones concretas para mejorar los índices de calidad educativa.
- ✓ Conocen y aplican diferentes métodos, técnicas, instrumentos y normas técnicas curriculares sobre evaluación, coherentes con los objetivos de aprendizaje del currículo.
- ✓ Establecen relaciones profesionales y de equipo que potencian su trabajo y el logro de las metas institucionales.
- ✓ Proponen y desarrollan ideas novedosas, investigaciones, experiencias o proyectos, para influir positivamente en la institución y la comunidad.
- ✓ Comparten aprendizajes y recursos tecnológicos con diferentes miembros de la institución y ofrecen apoyo para el trabajo de otros.
- ✓ Escuchan con atención y comprenden puntos de vista de los demás, demostrando tolerancia frente a diferentes opiniones; demuestran habilidades sociales en interacciones profesionales y sociales,



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

reconocen, practican y divulgan la defensa de la paz, la salud y los derechos sexuales y humanos.

### **2.5.3 Debilidades**

1. Deficiencias en la capacidad de gestión de directivos y docentes de las instituciones educativas, lo cual afecta el desarrollo institucional y se refleja en los procesos administrativos, pedagógicos y evaluativos; en los planes de mejora y en temas como innovación y direccionamiento académico.

2. Poco compromiso ético y profesional a la hora de orientar los procesos administrativos y pedagógicos de la Institución, para lograr que los estudiantes de todos los niveles demuestren, de acuerdo con los estándares establecidos, un grado satisfactorio de desarrollo de sus competencias básicas, ciudadanas y laborales, y tengan una transición exitosa entre ciclos y niveles o a oportunidades de formación laboral y generación de Ingresos.

3. Falta de vinculación de los docentes a los proyectos de organización escolar, tendientes a aprovechar todos los medios disponibles para la formación de los estudiantes, creando ambientes de aprendizaje y acompañamiento caracterizados por el uso de nuevas tecnologías, la transversalidad de los proyectos pedagógicos, la investigación educativa y el trabajo en equipo.

4. Falta de formación en una lengua extranjera, que amplíe las oportunidades para la interacción en un mundo globalizado.

5. La mitad de los estudiantes aprenden con modelos flexibles, frente a los cuales los docentes no han tenido la orientación y formación suficiente, acrecentando las brechas académicas que hoy existen entre zonas rurales y urbanas así como entre e

### **2.5.4 Amenazas.**

1. Persistencia de prácticas de formación de los docentes alejadas del desarrollo de competencias. Se ha evidenciado en el seguimiento al desempeño de los docentes que las prácticas academicistas implementadas en sus procesos de formación como docentes, se perpetúan en su ejercicio profesional. A pesar de ser indispensable, dichas prácticas resultan insuficientes en el desarrollo de competencias profesionales (funcionales y comportamentales) con la apropiación de didácticas específicas para el desempeño de los docentes en los distintos contextos educativos y para atender la diversidad de los grupos poblacionales.



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

2. En contraposición con el carácter pluriétnico y multicultural de nuestra sociedad, se percibe un predominio de ofertas de formación estandarizada cuya causa es la escasa integración entre la formación inicial y la formación en servicio de los docentes, alejadas de los contextos institucionales y sociales de la acción educativa y sin propuestas de evaluación y seguimiento. La mayoría de las veces, las relaciones entre las instituciones formadoras y los establecimientos educativos, son relaciones de desencuentros y desconocimiento recíproco, más que procesos de colaboración o beneficio.
3. Desarticulación entre la investigación y la práctica pedagógica en los procesos de formación docentes, situación que dificulta el avance del conocimiento pedagógico y didáctico. Los estudios disponibles en el Huila muestran que, pese a la crucial importancia que la investigación tiene para los docentes, ésta suele ser débil, poco sistemática y fragmentada. La principal explicación a este fenómeno es que la formación para la investigación es también débil, poco sistemática y fragmentada.
4. Incipiente vinculación de los medios y las tecnologías de la información y la comunicación – MTIC - a los procesos de formación de docentes y a los aprendizajes escolares.
5. Falta de formación en una lengua extranjera, que amplíe las oportunidades para la interacción en un mundo globalizado. Es evidente que su ausencia en los programas de formación limita las opciones de desarrollo personal y profesional de los docentes si tenemos en cuenta que este aprendizaje posibilita el acceso a diversas fuentes de información y opciones de comunicación con otros, permite acercarse a otras culturas y el acceso a formas especializadas en diversos campos del conocimiento.
6. Insuficiente desarrollo de competencias ciudadanas, básicas y laborales en los estudiantes.
7. Son evidentes las discontinuidades entre los procesos formativos de las normales y las facultades de educación y las realidades que enfrentan los docentes en el contexto del ejercicio profesional; situación que trae como consecuencia dificultades en la organización de los aprendizajes escolares a partir de un enfoque por competencias, puesto que el docente no ha internalizado el sentido de este acercamiento teórico, sus procedimientos y finalidades, en su experiencia de formación. La causa al parecer radica en falta de articulación entre las políticas educativas y los procesos formativos de las instituciones responsables de la formación inicial de docentes. Este hecho repercute en las dificultades del propio docente para una actuación consciente y exitosa en los procesos de evaluación del docente, definidos en el nuevo estatuto docente.



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA**  
**GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**  
**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales**  
**De Formación Docente -PTFD**  
**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN**  
**EJERCICIO 2016 – 2019**

8. Fallan los procesos de formación inicial para lograr el desarrollo de competencias que permitan la atención a poblaciones diversas y a grupos humanos con necesidades educativas especiales, en zonas rurales y urbanas. La razón de esta dificultad como se enunció arriba, es una educación generalista, poco específica a la hora de proponer procesos de formación en el desarrollo de competencias para la atención a este tipo de poblaciones de docentes.

### **3. PRINCIPALES RETOS PARA LA FORMACION DE LOS DOCENTES**

#### **3.1 CONTEXTO DEPARTAMENTAL**

Desde el punto de vista poblacional, aprovechar la diversidad étnica del departamento que conforman los Mestizos, Blancos, Negros o Afro colombianos y Amerindios o Indígenas en un proyecto educativo que facilite el respeto y la integración cultural que representan estas comunidades, en la perspectiva del mejoramiento de la calidad de vida y la paz.

Mejorar el conocimiento de niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos propiciando verdaderas acciones educativas que contribuyan al reconocimiento de la potencialidades geográficas, fisiográficas y naturales, aprovechando la variedad hidrográfica y climática existentes en toda la extensión física del departamento, en beneficio del desarrollo académico y social y en la necesidad que tenemos de mejorar la productividad, la competitividad, la ciencia, la tecnología y la innovación; en general, la economía, el sentido de pertenencia y la huilensidad para superar nuestra condición gregaria respecto a vecinos con la misma vocación.

Recuperar, con conciencia universal, la vocación agropecuaria del departamento y las potencialidades turísticas en sus diferentes modalidades, mejorando la educación y la pertinencia de los programas de formación laboral e incorporando al currículo institucional como elementos fundamentales la cooperación y la integración con los sistemas de producción de los contextos local, municipal, departamental, nacional e internacional.

Hacer de la difícil condición socioeconómica de las familias una posibilidad para establecer acuerdos comunitarios de desarrollo educativo y cultural, teniendo el establecimiento educativo como núcleo de gestión y el sistema de educación departamental como verdadero orientador, regulador y apoyo de políticas educativas integrales.



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

La investigación debería constituirse en eje transversal obligatorio en los currículos de los establecimientos educativos, articulada con el Sistema Departamental de CTel; sus estudiantes inscritos en los Grupos, Semilleros y Programas existentes en el departamento e insertos y coordinados desde la educación terciaria en sus diferentes alternativas.

Para lograr la transformación integral del departamento, el uso de las TIC en todos los escenarios se convierte en una herramienta clave; por su característica de transversalidad constituyen un apoyo para los sectores que jalonan la economía, el desarrollo, la innovación y la generación de empleo y ayudan a mejorar en productividad y competitividad. Fomentar la apropiación y adaptación de tecnología son requisitos fundamentales para que la innovación en el Huila evolucione hacia la frontera del conocimiento, mediados por un plan educativo departamental de conectividad y modernización, apropiación y uso de las TIC que contribuya a generar, transmitir y potenciar los aprendizajes y las competencias, convirtiéndolas en un medio natural para impulsar la innovación y el desarrollo en la clase trabajadora del futuro.

La cultura juega un papel clave en la creación de un entorno de paz y se sabe que el Huila es un territorio de cruce de caminos desde tiempos inmemoriales, abierto, receptivo, que se ha construido también por pedazos esparcidos por factores externos a las propias comunidades. Es imperioso entonces fortalecer una red cultural que incluya los establecimientos educativos, integrados a los medios de difusión cultural existentes con el fin de fortalecer los mecanismos de participación de los grupos poblacionales y los vínculos programáticos entre las instituciones y las comunidades, que enriquezcan la diversidad y brinden verdadera igualdad de oportunidades.

Entre las potencialidades que tiene el departamento respecto a sus atractivos ligados a los productos de historia, naturaleza y cultura están: arqueología, folclor, astronomía, turismo rural, termalismo, agroturismo, aventura, cultura e historia, turismo de eventos y convenciones. Toda esta oferta es de gran riqueza y con una estructuración estratégicamente dirigida se puede posicionar en la demanda regional, nacional e internacional. Lo anterior le genera a los establecimientos educativos del Huila un gran potencial para estructurar programas curriculares competitivos con estos productos turísticos, contribuyendo a formar el talento humano que requieren las empresas dedicadas a esta apuesta productiva.

Con la visión de desarrollo del Departamento la educación oficial debe asumir la responsabilidad de revisar sus proyectos educativos institucionales y sus Proyectos etnoeducativos comunitarios para acercarnos con mayor celeridad al ideario del Huila verde, pacífico, solidario, líder y emprendedor. El crecimiento económico del Huila ha sido insuficiente para generar la prosperidad colectiva y resolver los problemas



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

estructurales de pobreza que hoy se registran. Los currículos de preescolar, básica y media deben ser resignificados de conformidad con las competencias científicas, comunicativas, matemáticas, ciudadanas y laborales que el talento humano precisa para contribuir al crecimiento constante y sostenido del territorio; solo así se sientan las bases sociales para fortalecer la agroindustria, hacer del Huila el primer destino turístico, consolidar la cadena piscícola, lograr la Industrialización que necesitamos, generar energías limpias y lograr independencia alimentaria, sino soberanía.

Planificar los Proyecto educativos y sus currículos de conformidad con las zonas educacionales existentes y las características geográficas, naturales, sociales, culturales y económicas de cada una de ellas y los intereses de desarrollo del departamento, garantizando un buen cubrimiento del servicio educativo en lo administrativo, regulatorio y asistencial. El servicio educativo en el Huila será de calidad cuando, atendiendo a las expectativas y necesidades de los padres de familia, los estudiantes, las autoridades y sociedad en general, la institución educativa que lo ofrece traza objetivos institucionales acordes con la realidad y desarrolla procesos que garantizan producir un impacto en el entorno, efecto que se aprecia en la transformación de las condiciones ambientales, sociales y económicas de la comunidad, elevando su calidad de vida.

## **3.2 COBERTURA EDUCATIVA**

**3.2.1 Disponibilidad.** Los estudiantes contarán con suficientes espacios pedagógicos, distribuidos estratégicamente a lo largo y ancho de la geografía del Departamento, para que todos los niños, adolescentes, jóvenes y adultos tengan posibilidades de ingresar al sector educativo, en sus distintas formas, niveles, modalidades y grados. Implica que haya un plan de mejoramiento y mantenimiento de Infraestructura física, que propenda por adecuados salones de clase, aulas de tecnología, de informática, salas polivalentes, salas de medios y de audiovisuales, laboratorios, talleres, bibliotecas, ludotecas y emisora escolar, zonas exteriores y deportivas, baterías de baño y área administrativa; pero también planes de reforzamiento, mejoramiento, ampliación y mantenimiento de instalaciones y equipos en todos los establecimientos educativos del departamento.

De igual manera, es imprescindible que la oferta disponible garantice la inclusión de la población con discapacidad, sin un limitante de cupos y posibilite agentes educativos capacitados para una oportuna y adecuada atención.

Para mejorar los índices de eficiencia, se debería contar con programas de equidad, con el objetivo de disminuir las desigualdades al ingreso a la educación preescolar, primaria y secundaria en niños, adolescentes, jóvenes y adultos carentes de educación inicial o básica y oportunidades de atención integral (salud, educación y



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

derechos); de sensibilizar a los padres y comunidad educativa sobre la importancia de la educación preescolar y básica y una buena educación familiar, rodeada de cariño y buen trato, dentro y fuera de la escuela. Pero igualmente, se dispondrá de modelos pedagógicos flexibles como los que ha diseñado el Ministerio de Educación Nacional para responder a los intereses y necesidades de la población más vulnerable, en regiones del Huila donde las estrategias de calidad deben estar condicionadas por el desplazamiento forzado, la violencia, la limitada oferta de cupos en educación básica, la extra edad y baja autoestima de los alumnos, entre otros.

Continuar la política de intervenciones educativas destinadas a solucionar los problemas alimentario nutricional que afectan a la población, como un complemento esencial de las acciones tendientes a mejorar la seguridad alimentaria familiar por parte de Bienestar familiar y la Secretaría de salud departamental. Dichas intervenciones desde el sector educativo representan la estrategia principal en la prevención y control de las enfermedades crónicas no transmisibles relacionadas con la dieta. Véanse las cartillas de nutrición para escuelas saludables 2008.

Transformar las Escuelas de padres en Escuelas de familia que sirvan para mejorar la disponibilidad de respuesta de las familias en la forma de educar a sus hijos, es decir, fortalecer el grado de efectividad del estilo educativo con que los padres responden a las necesidades de sus hijos, al nivel de implicación afectiva y a la accesibilidad que muestran; para dar una mejor respuesta a la problemática de la Violencia de Género, suicidio, consumos de sustancias psicoactivas, embarazos tempranos, que como se sabe afecta a todos los grupos de edades; para concientizar a las familias sobre la importancia de la atención desde los primeros años de vida, con el fin de que ingresen sus hijos a la oferta que brinda el Estado según sus edades, como formas de mejorar el desarrollo educativos y prevención de problemáticas como trabajo infantil y situaciones violentas que atentan contra su integridad física y psicológica en las comunidades.

A través de las Escuelas de familia podría la Secretaría de Educación apoyar y formar a padres y madres de familia, madres comunitarias, cuidadores o agentes educativos, para que contribuyan en la preparación de este grupo de niños para que ingresen a tiempo a su educación formal, para que se desempeñen con mayor éxito a lo largo de sus estudios, para mejorar sus posibilidades de acceso a la educación superior y aumentar sus oportunidades para desenvolverse competentemente en su vida laboral.

**3.2.2 Acceso.** La disponibilidad debe complementarse necesariamente con el derecho de los estudiantes a disfrutar plenamente de todos los servicios que prestan y ofrecen las instituciones educativas: comunicación, espacios urbanísticos, arquitectónicos, servicios públicos, medios de transporte, de tal forma que todas las



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

personas puedan llegar, acceder, usar y salir en forma autónoma, segura y confortable.

La accesibilidad tiene su cimiento en la diversidad étnica y cultural del departamento del Huila y debe centrarse en que se propicien las condiciones para que más y más niños lleguen a la escuela, a estudiar los programas de nivelación, primaria o bachillerato, independientemente de sus circunstancias personales. Es prioritario para el Departamento atender a la población rural dispersa y urbano-marginal, a los grupos étnicos- indígenas, afro colombiano, raizal y gitanos-, a la población de frontera, a los niños y jóvenes afectados por la violencia, a la población en riesgo social y a la población iletrada en alto grado de vulnerabilidad.

Los establecimientos educativos del Huila brindarán todas las oportunidades posibles de aprendizaje que contribuyan a igualar las tasas de educación primaria y secundaria y aproxime rápidamente los estándares de alfabetización de este Departamento a los de Colombia y los países avanzados. En este sentido, debe procurarse la expansión continua de los servicios educativos ya que persisten los grupos con bajo nivel educativo, con educación primaria incompleta o completa y con los primeros años de la educación secundaria. Esta población se encuentra en riesgo educativo, en la medida que no ha podido apropiarse de los conocimientos, actitudes y destrezas necesarias para participar plenamente en la vida ciudadana y en el mercado de trabajo. Esta necesidad justifica la implementación de modelos pedagógicos flexibles como aceleración del aprendizaje, Servicio Educativo Rural – SER, entre otros.

**3.2.3 Permanencia.** Como parte del proceso de formación integral de niños, niñas y adolescentes, la Secretaria de Educación en coordinación con el Ministerio de Educación Nacional debería mantener la incorporación de programas que abordan temáticas fundamentales para el desarrollo integral del ser humano, atendidas desde diferentes áreas del conocimiento, en diferentes espacios y contextos de la escuela; como son: Jornada única, programa de derechos humanos y convivencia, PEI resignificados o contextualizados a partir de la cátedra de la PAZ, proyectos ambientales escolares, PRAES, estrategias de prevención de drogas, planes escolares de gestión del riesgos, derechos humanos y derecho internacional humanitario, educación para la sexualidad con enfoque de género y construcción de ciudadanía, planes de seguridad alimentaria y nutricional, logrando llegar al 100% de los establecimientos educativos oficiales del departamento.

Se espera con esto, fortalecer los procesos de inclusión y garantía de derechos; así mismo, afianzar las habilidades sociales de los estudiantes y una mejor asimilación de los procesos que acompañaran el post conflicto y desarrollo psicológico y social de los niños, adolescentes y jóvenes del departamento.



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

### **3.3 CALIDAD**

La calidad de la educación involucra a la Secretaría Departamental de Educación, cabeza del sector educativo formal, como responsable de orientar el desempeño de las instituciones educativas; en segunda instancia, a los municipios del Departamento en sus obligaciones legales frente al sector. Pero también, a las secretarías, institutos, empresas e instancias del Gobierno Departamental, así como a las instituciones nacionales que operan en el Huila y a las entidades no gubernamentales y no oficiales que tienen su campo de acción en esta sección del país; estos son responsables de dinamizar los procesos de educación informal que contribuyen al cambio de los marcos mentales de la totalidad de los habitantes del Huila y a acelerar la transformación de las condiciones ambientales, sociales y económicas del Departamento y su gente.

Es innegable que el Departamento ha logrado avances significativos en disponibilidad, accesibilidad y adaptabilidad en la educación preescolar básica y media. Sin embargo, actualmente una proporción considerable de personas abandona tempranamente la escuela o la universidad. La deserción o abandono escolar es un problema educativo que afecta tanto al desarrollo del individuo que está dejando de asistir a la escuela como a la sociedad en la que está conviviendo.

Por esta razón, desde la perspectiva compleja de la calidad se plantean varios retos que se relacionan principalmente con la pertinencia de los currículos y la eficiencia en la gestión escolar que corresponde al Gobierno departamental a través de su Secretaría del ramo y la gestión educativa, de competencia de las escuelas o instituciones.

**3.3.1 Pertinencia.** Se inspira en la convicción que es necesario hacer de la educación un instrumento que transversalice todas las acciones del gobierno del Huila, así como de la nación y de los municipios huilenses, con el propósito de remover las causas generadoras de pobreza y estimular los cambios de los marcos mentales, requisito sin el cual no es posible alcanzar niveles superiores de desarrollo máxime en las condiciones de globalización en que se mueve el mundo. Los resultados cuantitativos analizados nos llevan a percibir una educación de baja calidad en las áreas de matemáticas, lectura crítica, ciencias naturales e inglés, en los municipios no certificados del departamento del Huila, situación que de hecho vulnera los derechos de los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos a una educación pertinente y eficaz. Por esa razón:

La educación en el departamento del Huila debería dirigir sus acciones a educar en la unidad escuela - hogar, como el tipo de ambiente y estrategia que los escolares necesitan para prosperar y desarrollarse bien. Los escolares necesitan y tienen el derecho humano de ser criados y educados en un ambiente que les genere confianza



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

e interacciones agradables y positivas regularmente y que además, promueva su desarrollo físico, mental y anímico.

Una educación pertinente debería ser orientada desde la perspectiva de la protección, para que los escolares se sientan siempre incluidos, miembros de algo; del acompañamiento escolar, para que desarrollen sus capacidades psicológicas y sociales; del cuidado de la salud y nutrición, para un buen desempeño, académico y deportivo y de la continuidad del servicio, para que su proyecto de vida sea posible.

Debe continuarse el esfuerzo departamental, municipal e institucional por reducir el abandono escolar temprano mediante el enfrentamiento a las contingencias sociales intrínsecas de las familias por medio de estrategias asistenciales como suministro de transporte y alimentación escolar; estrategias educativas de Mejoramiento de habilidades sociales (Atención primaria en salud, Orientación escolar, Educación sexual, Derechos humanos, Haz paz, Prevención de desastres, Trata de personas, Minas anti personas, Maltrato, Consejos Municipales de Juventud-CMJ, Servicio social, Proyectos Ambientales Escolares-PRAES, Formación de Líderes para la Sana Convivencia) y apoyo a proyectos de investigación educacional (ONDAS estudiante y ONDAS maestro, entre otros).

Los establecimientos educativos oficiales y no oficiales deberán contribuir al reto nacional y departamental de tener una educación de cara a la globalización y autonomía; a la paz, la convivencia y la ciudadanía; a la renovación pedagógica desde la investigación y el uso de las MTIC; a la Ciencia y tecnología integradas al desarrollo infantil, a la educación inicial y a la equidad; a la formación, desarrollo profesional y dignificación de los docentes. Se fundamenta esta idea, en las expectativas que tiene la sociedad huilense actual respecto a las características, habilidades, actitudes y capacidades que deben distinguir al ciudadano huilense para que sea capaz de crear el Huila soñado, pero también en la idea que la institución educativa debe ofrecer un servicio público que responda a las necesidades e intereses de la comunidad a la cual está dirigida su acción.

Según estas condiciones, para tener educación con calidad y pertinencia deberán planearse acciones departamentales tendientes a fortalecer Competencias Laborales Generales-CLG, a transformar la educación técnica y tecnológica en la educación media; a la adquisición de nuevas tecnologías para incorporarlas al currículo escolar; a fortalecer la Cátedra de la huilensidad con capacitación de docentes para un mejor ejercicio didáctico; a desarrollar un segundo idioma; al apoyo de los Foros educativos y Experiencias Pedagógicas Significativas – EPS; al mejoramiento de la capacitación de los docentes y el apoyo a Planes de Mejoramiento Institucional que contribuyan a la promoción de los escolares en condiciones apropiadas de calidad, pertinencia, eficiencia y equidad.



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

**3.3.2 Eficiencia.** Clásicamente, la eficiencia se define como la relación entre los recursos utilizados en un programa o proyecto y los logros conseguidos con los mismos. A veces se es eficiente porque optimizamos los recursos, aunque no fuimos eficaces; otras veces fuimos eficaces porque logramos los propósitos planteados, aunque excedimos los recursos asignados. Lo ideal es que podamos equilibrar recursos y resultados.

Por eso, dada la condición de certificación Icontec de los procesos de la Secretaría de Educación, la garantía de pago de nómina y prestaciones, la cantidad e idoneidad de la planta de personal docente y directivo docente existente y la importante y progresiva inversión en infraestructura y recursos tecnológicos en los establecimientos educativos realizada por el Gobierno departamental, el reto debe ser:

Mejorar los resultados académicos de las evaluaciones internas para mejorar aprobación y los obtenidos en las pruebas de Estado Saber para disminuir los problemas de equidad por las brechas académicas que hoy existen entre zonas rurales y urbanas, así como entre estudiantes de distintos estratos socioeconómicos, evidenciados en las deficiencias en lectura, escritura, matemáticas, ciencias naturales e inglés.

Lograr el fortalecimiento de la capacidad de gestión académica, administrativa, comunitaria, directiva y financiera de los docentes y directivos docentes en los establecimientos educativos oficiales para mejorar las tasas de retención escolar y los desempeños de los bachilleres en las universidades. Mejorando el rendimiento de los estudiantes en las áreas, se busca reducir el porcentaje en el Nivel de desempeño Insuficiente en los resultados de las pruebas saber grado 11.

Crear en las instituciones educativas ambientes de aprendizaje caracterizados por el uso de nuevas tecnologías, la transversalidad de los proyectos pedagógicos, la investigación educativa y el trabajo en equipo de docentes y familias.

Lograr una transición exitosa de los estudiantes de educación media a la educación superior o a otras oportunidades de formación laboral y generación de Ingresos, para lo cual deberían contar con oportunidades de financiación y con una buena formación psicológica y social durante su educación básica y media.

Lograr que directivos y docentes de las instituciones escolares, con la participación de los miembros de la comunidad definan los procesos y/o proyectos a través de los cuales ponen en práctica el desarrollo de las Realizaciones básicas y la estructura de Actitudes mentales que incorporarán al PEI, tomando las propuestas de la Cátedra de la Huilensidad, a fin de comprometerse con su desarrollo y evaluación.



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

La formación permanente de los docentes debe contribuir a superar el bajo nivel de aprendizajes y desarrollo de competencias básicas, ciudadanas y laborales de los escolares y mejorar tres aspectos que las pruebas de Estado señalan reiteradamente como problemáticas:

- ✓ En matemáticas, escolares de quinto y noveno grado que cambian de ciclo y nivel sin alcanzar las capacidades intelectuales (niveles de logro mínimos) para hacerlo.
- ✓ Escolares de grados quinto, noveno y once que no logran ordenar y comprender fenómenos científicos o sociales desde conceptualizaciones universales y teorías que implican un mayor grado de abstracción y conocimiento.
- ✓ La creencia que en la escuela hay intimidación y en las aulas ocurren hechos académicos fraudulentos en contra de las buenas costumbres, la ética y la moral de los escolares.
- ✓ Bajos niveles de confianza de los escolares en las instituciones educativas y las comunidades donde viven y problemas de convivencia, participación y pluralismo.
- ✓ Comportamientos agresivos en el seno de sus comunidades educativas, siendo esta manifestación mayor en el grado noveno.
- ✓ Poco desarrollo de las habilidades relacionadas con la capacidad para entender el punto de vista de los demás e interpretar los propósitos de las acciones de otros.

El plan de formación de docentes debe integrar un conjunto de acciones formativas encaminadas a desarrollar y perfeccionar las competencias necesarias para mejorar las prácticas pedagógicas de los docentes y asumir características de liderazgo en las cuales deberán ser capaces de redescubrirse como sujetos protagónicos en el proceso educativo, tener una visión de futuro y saber desarrollarla, tener conocimiento de la problemática educativa y su papel en ella para plantear y desarrollar una misión en equipo de la educación innovadora y avanzada, asumiendo los nuevos paradigmas y sus implicaciones: pensar, crear, diseñar, resolver, interactuar, manejar, usar, producir y comunicar.

Socialmente se espera un docente más comprometido con la investigación pedagógica, investigando más sobre los estudiantes y el trabajo en clase; innovando con método y con seguimiento, nuevas formas de trabajo, de relación, de apoyo a los estudiantes menos adelantados; concediendo mayores posibilidades participación a los estudiantes, fortaleciendo el manejo de la expresión oral y escrita; liderando el desarrollo de la inteligencia y los aprendizajes de sus estudiantes e inspirándolos en la búsqueda de la verdad.



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

Ejecutar el Plan de Capacitación departamental para el fortalecimiento, sensibilización, capacitación y concientización a la comunidad en Gestión del Riesgo de Desastres.

Mejorar las intervenciones de la Secretaría de Educación para fomentar la pertinencia de la educación, las cuales se basan en un Plan de apoyo al Mejoramiento de los establecimientos educativos – PAM, que consiste en un conjunto integral de ayuda que incluye acompañamiento a la gestión educativa de mejoramiento continuo, cualificación y perfeccionamiento de los docentes, para avanzar hacia el mejoramiento de las prácticas administrativas y pedagógicas y elevar la calidad de la educación y apoyo para que existan ambientes y medios de aprendizaje apropiados, que estimulen la creatividad, el auto aprendizaje y el desarrollo de competencias que aseguren el mayor uso del potencial de los estudiantes.

Brindar apoyo técnico a las administraciones municipales frente al esfuerzo que deberán realizar para contribuir al mejoramiento de las condiciones administrativas, locativas, ambientales y actitudinales que requieren los establecimientos educativos y sus comunidades para mejorar su rendimiento en las áreas de lectura crítica, matemáticas, ciencias naturales e inglés.

## **4. POLITICA DE FORMACION EN SERVICIO DE LOS DOCENTES**

### **4.1 DIRECTRICES PARA LA FORMACIÓN EN SERVICIO**

La formación en servicio de directivos y docentes se realizará en el marco de las siguientes directrices:

1. En concordancia con el artículo 2 del Decreto 709 de 1996, la formación de docentes en servicio 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 109o. de la misma Ley. Tendrá en cuenta además, la trascendencia que el ejercicio de la profesión de docente tiene sobre la comunidad local y regional.
2. Fomento de comunidades académicas autónomas proactivas, con capacidad de gestionar el desarrollo educativo de los estudiantes, el cual está orientado a



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

desarrollar el uso comprensivo del conocimiento científico, las habilidades científicas y las actitudes requeridas para explorar fenómenos y para resolver problemas propios de las ciencias sociales y naturales; a prepararlos para que al terminar la educación media por lo menos comprendan y utilicen expresiones cotidianas de uso muy frecuente, así como frases sencillas destinadas a satisfacer necesidades de tipo inmediato, en inglés; a desarrollar la competencia comunicativa básica de los sujetos en el nivel avanzado, al terminar el grado noveno.

3. Diseño de actividades de aprendizaje teniendo en cuenta los intereses y la afectividad del niño y del joven y en las cuales, mínimamente, los educandos desarrollen procesos intelectuales para fijarse como meta de desarrollo institucional alcanzar el nivel satisfactorio de desempeño en las áreas de ciencias naturales y matemáticas y Alto en la competencia argumentativa por lo menos en un 5%, en Filosofía.
4. Promoción y apoyo al desarrollo de investigaciones educativas conducentes a transformar las prácticas tradicionales de directivos y docentes en beneficio del desarrollo integral de los escolares y de la calidad del servicio que presta la institución educativa, con herramientas para lograr una administración eficiente del tiempo de clase; apropiándose adecuadamente del tema de evaluación, sus tipos e instrumentos para conducir una evaluación de aprendizajes formativa y sumativa eficaz.
5. Fortalecimiento de competencias para el desempeño de la gestión directiva, administrativa, académica y comunitaria, evidenciado en el mejoramiento sostenido de los procesos de Direccionamiento estratégico y Horizonte institucional, así como Clima escolar y aspectos como Pertinencia de la política de Inclusión o diversidad cultural dentro de la cultura Institucional; la superación progresiva de la monotonía de las clases magistrales y la consideración de los intereses, ideas y experiencias de los estudiantes para estructurar las actividades pedagógicas; en el ordenamiento y comprensión de fenómenos científicos o sociales desde conceptualizaciones universales y teorías que implican un mayor grado de abstracción y conocimiento por parte de los estudiantes; en el Trabajo en equipo, Liderazgo y Compromiso social para sacar adelante los diferentes planes de acción en cada una de las gestiones del establecimiento educativo, pues de esa forma comparten el conocimiento, los avances tecnológicos y metodológicos.



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

6. Potenciar las competencias funcionales y comportamentales de los docentes para contribuir a la convivencia pacífica, participar responsable y constructivamente en los procesos democráticos y respetar y valorar la pluralidad y las diferencias, tanto en su entorno laboral, como en su comunidad educativa.
7. Los programas de formación de docentes se estructurarán teniendo en cuenta, en especial, el desarrollo armónico de los siguientes campos<sup>11</sup>:
  - ✓ “Formación Pedagógica que proporciona los fundamentos para el desarrollo de procesos cualificados integrales de enseñanza y aprendizaje, debidamente orientados y acordes con las expectativas sociales, culturales, colectivas y ambientales de la familia y de la sociedad.
  - ✓ Formación disciplinar específica en un área del conocimiento que lleve a la profundización en un saber o disciplina determinada o en la gestión de la educación.
  - ✓ Formación científica e investigativa que brinde los fundamentos y la práctica para la comprensión y aplicación científica del saber y la capacidad para innovar e investigar en el campo pedagógico.
  - ✓ Formación deontológica y en valores humanos que promueva la idoneidad ética del docente, de manera tal que pueda contribuir efectivamente con los educandos, a la construcción permanente de niveles de convivencia, tolerancia, responsabilidad y democracia”.
8. Diseñar o complementar los actuales cursos de capacitación para docentes con herramientas que les ayude a desarrollar las habilidades para involucrar y atraer la atención de todos los estudiantes, principalmente la de aquellos que no están en la misma actividad durante las clases.
9. Los programas académicos para la formación de postgrado de los docentes al servicio de la educación oficial del departamento del Huila, financiados con recursos del erario público, deberán atender las directrices de la política de

---

<sup>11</sup> Ministerio de Educación Nacional. Reglamento general para el desarrollo de programas de formación de docentes y se crean condiciones para su mejoramiento profesional. Decreto 0709 de abril 17 de 1996, artículo 8.



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

formación en servicio señaladas en los numerales 2, 4, 5 y 7 del presente plan territorial de formación.

## **4.2 PRINCIPIOS ORIENTADORES**

**4.2.1 Liderazgo productivo.** La formación de los docentes reconoce al directivo y al docente como profesionales idóneos con capacidades para liderar sus propios procesos de formación a partir de los lineamientos del MEN, de la Secretaría de Educación y del mismo conocimiento pedagógico evidenciado en los resultados concretos de sus establecimientos educativos.

**4.2.2 Equidad.** Constituye un principio fundamental en el proceso de formación de los docentes el que la asistencia técnica que reciba y su desarrollo profesional se irradie en todos los niveles de escolaridad, todas las modalidades (formal, trabajo y desarrollo humano) y en las diferentes poblaciones: adultos, grupos étnicos, campesina y rural y en condición de discapacidad o talentos excepcionales.

**4.2.3 Pertinencia.** Las propuestas de formación de docentes deben tener como propósito dar respuesta a necesidades, características, intereses y potencialidades de las comunidades educativas del departamento del Huila.

**4.2.4 Mejora continua.** La formación de los docentes debe reflejarse en el establecimiento educativo implementando prácticas dinámicas, flexibles, actualizadas, pertinentes y eficaces para lograr aprendizajes significativos en los estudiantes.

**4.2.5 Trabajo en equipo.** La formación de los docentes debe contribuir al fomento de la organización de equipos de trabajo que permitan la consolidación de redes y pares académicos que se movilizan para el logro de objetivos comunes.

**4.2.6 Desarrollo humano.** Comprende, mínimamente, la creación de un entorno cognitivo, afectivo, social, cultural, ético y espiritual en el que los docentes oficiales del Huila puedan desarrollar su máximo potencial y llevar adelante una vida productiva y creativa de acuerdo con las necesidades e intereses propios de las comunidades donde prestan su servicio profesional.

Parte de la base que el “Desarrollo humano” siempre ha sido sesgado a través de la historia. La filosofía griega creó una imagen del hombre centrada en la virtud y la razón. El pensamiento cristiano le añadió los conceptos de amor y pecado. El



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

Renacimiento introdujo la imagen política del hombre. Los siglos XVIII y XIX racionalizaron el interés de los hombres por la propiedad, las cosas y el dinero. La imagen freudiana del siglo XX enfatizó el aspecto impulsivo, irracional e inconsciente del ser humano y la psicología conductista puso el acento en la presión que ejercen los factores ambientales.

Empero, nunca como en los tiempos actuales se enfatizó tanto la necesidad de la armonía y convivencia cívica, como lo hace la Psicología Humanista<sup>12</sup>. Estamos pasando, como consecuencia de la contemporaneidad, de ser seres que viven en un mundo lleno de personas pero solos, temerosos y deshumanizados, a ser seres en donde cada entidad social está constituida por un grupo de relaciones que tiene con las demás entidades relaciones de coexistencia, integración e interacción; ahora más que seres sociales somos seres en relación. Hoy reconocemos que somos seres sociales interactuantes e interdependientes, asumiendo cada uno su propia responsabilidad, es decir, cada uno como ser sensible y percatado de la repercusión positiva o negativa que la conducta individual tiene en las demás personas.

Durante los últimos 20 años, la UNESCO, como Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, viene insistiendo en una serie de ideas relevantes para explicar un poco más este principio del Desarrollo humano. Entre esas ideas están las siguientes afirmaciones<sup>13</sup>:

- ✓ Los Países en Desarrollo sólo lo alcanzarán con una calificada y competente preparación de sus profesionales.
- ✓ La desorientación de la Universidad es un fenómeno mundial.
- ✓ Los cambios mundiales tienen un ritmo acelerado.
- ✓ La lógica clásica y pensamiento único generan pobreza.
- ✓ No podemos seguir parcelando el saber; necesitamos un enfoque transdisciplinario.
- ✓ Es urgente una visión transnacional, transcultural, transpolítica y transreligiosa.
- ✓ Debemos adoptar un paradigma sistémico para la complejidad.
- ✓ Es necesario rehacer los Planes de Estudio.
- ✓ El diálogo como Método es imprescindible.

### **4.3 SISTEMA INTEGRAL DE FORMACION EN SERVICIO**

---

<sup>12</sup> Martínez, M. *La psicología humanista: Un nuevo paradigma psicológico*. México: Trillas. 2004

<sup>13</sup> UNESCO. *Educación de Calidad para Todos: Un Asunto de Derechos Humanos*. Santiago de Chile: 2007.



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

El sistema integral de formación de los docentes del Huila se define como el conjunto de componentes que involucra las estrategias, objetivos, metas, rutas de formación y actores sociales comprometidos en el desarrollo de la política educativa del presente Plan y con el cual se pretende responder a necesidades del ejercicio profesional que progresivamente va planteando al docente nuevos retos que exigen conocimientos especializados, actualizados y saberes complementarios para atender las exigencias de la educación en contexto.

## **5. OBJETIVOS**

### **5.1 GENERAL**

Mejorar el desempeño de los docentes al servicio de la educación del departamento del Huila en los niveles de Preescolar, básica y media.

### **5.2 ESPECÍFICOS**

**5.2.1 Potenciar desempeños.** Cualificar la formación de los docentes en ejercicio para generar transformaciones curriculares que fomenten el desarrollo de competencias comportamentales y funcionales de directivos y docentes tendientes a cualificar el desarrollo de las competencias básicas de los niños, niñas y jóvenes vinculados al Sistema educativo colombiano.

**5.2.2 Competencias tecnológicas.** Integrar los medios y tecnologías de la información y la comunicación MTIC a las actividades de la práctica pedagógica y de gestión educativa y el aprendizaje de una lengua extranjera para el desarrollo profesional docente en el mundo globalizado, como complemento de los aprendizajes de la formación inicial.

**5.2.3 Vínculo teoría y Práctica.** Transformar los establecimientos educativos en laboratorios experimentales de procesos administrativos y académicos en los que se produce conocimiento pedagógico y se genera el desarrollo organizacional propicio para el logro de las metas de calidad propuestas.

**5.2.4 Desarrollo ético.** Fortalecer la capacidad de liderazgo pedagógico y administrativo y el sentido de pertenencia institucional en el personal directivo y docente, a partir de la reflexión sistemática de su desempeño profesional.

**5.2.5 Pertenencia social.** Propender por la formación y consolidación de comunidades académicas autónomas a nivel institucional con capacidad para



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

estructurar y desarrollar proyectos educativos institucionales pertinentes a partir de procesos de investigación.

**5.2.6 Desarrollo personal.** Impulsar la formación pos gradual y las propuestas de actualización, capacitación y perfeccionamiento docente hacia el mejoramiento de competencias profesionales (funcionales y comportamentales) para la solución de problemáticas educativas.

**5.2.7 Esfuerzo y Autoestima.** Desarrollar procesos investigativos y de innovaciones conducentes a la generación de conocimiento pedagógico y didáctico que cualifique las prácticas pedagógicas, refrendadas mediante titulación.

**5.2.8 Orden y Disciplina.** Fortalecer los procesos de reflexión pedagógica y didáctica a partir de la inclusión de novedades educativas, la actualización en el uso de instrumentos y herramientas pedagógicas para reorientar las prácticas profesionales.

## **6. ESTRATEGIAS DE DESARROLLO DE LA FORMACION EN SERVICIO**

Las estrategias de desarrollo de la formación de los docentes se conciben como el conjunto de actuaciones institucionales específicas que garantizan alcanzar los objetivos de capacitación, actualización, perfeccionamiento o profesionalización pos gradual de docentes y/o directivos docentes, para fortalecer su perfil profesional. Buscan fortalecer el entorno cognitivo, afectivo, social, cultural, ético y espiritual de los educadores oficiales del Huila; pretenden coadyuvar para que los docentes y directivos docentes se reconozcan así mismo, entre ellos y fuera de ellos como gestores de sus propios procesos de formación. Desarrollan elementos formativos que les permite irradiar los conocimientos adquiridos en todos los niveles de escolaridad, todas las modalidades y poblaciones; igualmente implementar prácticas dinámicas, flexibles, actualizadas, pertinentes y eficaces para lograr aprendizajes significativos en los estudiantes y participar conscientemente en el fomento y organización de equipos de trabajo que permitan la consolidación de redes y pares académicos que se movilizan para el logro de objetivos comunes.

Las estrategias de desarrollo planteadas a continuación, orientan el sentido que deben tener las líneas de acción para que asuman integralmente el nivel esperado en las competencias profesionales, para un desempeño armonioso en la realidad de la escuela y una coexistencia, integración e interacción exitosa en la sociedad.



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

**1. Formación pedagógica a profesionales no licenciados ni normalistas.** Una de las estrategias fundamentales para el logro de los objetivos de la formación en servicio está dirigida a la capacitación de los profesionales no licenciados ni normalistas, quienes por las características de los programas de formación profesional, son formados en las disciplinas del conocimiento de su especialidad, pero presentan insuficiente formación pedagógica. La ley 115 de 1994 y específicamente el decreto 1278 de 2002, Art. 3º, habilitó a los profesionales no licenciados a ejercer la docencia y los reconoce como profesionales de la educación; pone de manifiesto que el trabajo de formación a este grupo específico de profesionales no licenciados, busca motivarlos a optar por las rutas de formación en servicio, acordes con sus intereses, para lograr niveles de profundidad y especialización en el conocimiento pedagógico. Sin embargo, es importante precisar que las propuestas de formación deben, fundamentalmente, articularse a las prácticas como espacios de formación que pueden aportar, de manera más clara, las estrategias pedagógicas y didácticas que se ponen en juego en las interacciones pedagógicas, para la construcción del conocimiento escolar y los procesos de formación de los estudiantes.

**2. Formación con acompañamiento en el aula y fomento de las prácticas reflexivas.** Las propuestas de formación en servicio realizadas sin tener en cuenta los contextos educativos, pueden aportar importantes conocimientos teóricos pero no logran influenciar las prácticas de enseñanza. Surge entonces la necesidad de complementar estas formas de actualización y perfeccionamiento con aquellas centradas en las necesidades derivadas de las dinámicas particulares del espacio escolar dónde ocurren las interacciones, se presentan las problemáticas, se plantean las soluciones, se reflexiona, se cuestiona y se actúa. Desde este punto de vista, el acompañamiento, el seguimiento y la evaluación de los procesos de formación en servicio ha de realizarse en dichos espacios.

En consecuencia, las propuestas de formación en servicio deben establecer procedimientos y estrategias de acompañamiento del trabajo de aula, en donde se incentive la capacidad del docente de indagar sobre las propias acciones, a través de las prácticas reflexivas, que permiten develar el pensamiento del docente en relación con su conocimiento teórico y práctico.

**3. Formación para la participación en grupos y redes de investigación.** La conformación de grupos y redes de maestros ha demostrado ser una estrategia potente para promover el intercambio de saberes y experiencias de innovación e investigación. Este modo de interacción entre pares, grupos de estudio e investigación o instituciones, promueve la profundización del conocimiento disciplinar y didáctico y



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA**  
**GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**  
**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales**  
**De Formación Docente -PTFD**  
**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN**  
**EJERCICIO 2016 – 2019**

en esa medida, posibilita la generación de saber pedagógico y el fortalecimiento de la identidad profesional docente.

De esta manera, se sugiere el impulso de redes pedagógicas como un espacio de formación en servicio, cualificación y actuación del docente. Las redes se constituyen de manera voluntaria para la expresión disciplinar e interdisciplinar del trabajo pedagógico que trasciende las fronteras geográficas. En este sentido, se contribuye a legitimar la trayectoria investigativa de los grupos de investigación, el conocimiento profesional de los docentes y en consecuencia, su construcción como sujetos de acción.

**4. Formación en servicio derivada del diálogo entre investigación y práctica.**

Para que las propuestas de formación en servicio tengan la solidez y resulten pertinentes para atender las necesidades de formación de los docentes en ejercicio, es importante que surjan del desarrollo de proyectos de investigación que indaguen sobre las realidades de las prácticas del aula. El diálogo entre investigación y práctica resulta productivo en la generación de conocimiento pedagógico pues los diversos hallazgos investigativos pueden ser validados y sustentados en la práctica. Igualmente, los objetos y problemas de investigación se pueden construir a partir de las prácticas pedagógicas, para que logren su pertinencia con las realidades educativas.

La estrategia busca que las propuestas de formación de las instituciones formadoras sean el resultado de procesos investigativos que pongan en juego el entrecruzamiento entre los saberes disciplinares y las prácticas pedagógicas, para que efectivamente se logre solucionar problemáticas en los espacios educativos.

Por su carácter sistemático, relacional y complejo, la investigación en la formación de profesionales de la docencia debe posibilitar la transformación del pensamiento hacia la creatividad y la innovación mediante el fortalecimiento de la capacidad de observación, análisis, el razonamiento y la argumentación. En este sentido se propone el impulso a las propuestas de formación en servicio en las cuales los docentes tengan la posibilidad de encontrar múltiples relaciones entre su actividad cotidiana y las propuestas que emergen desde las instituciones formadoras, sustentadas en la actividad investigativa para la generación de experiencias de aula, innovadoras y creativas.

**5. Formación con criterio de integralidad de la labor del docente.** Los criterios que se definen a continuación, buscan orientar los procesos de formación en servicio a la integralidad de la labor del docente que compromete el conocimiento del docente, sus



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

motivaciones e intereses, las rutas de formación, el conocimiento de los niños y jóvenes como sujetos de aprendizaje, de los contextos como espacios de interacción y la búsqueda de alternativas para el mejoramiento continuo de sus prácticas.

**6. Formación para el fomento de prácticas reflexivas.** El postulado básico de la cualificación de los docentes en servicio se refiere al mejoramiento de calidad de los procesos enseñanza-aprendizaje. Dicho proceso se evidencia en el aula, en la interacción del docente con sus estudiantes y finalmente en la utilización de los conocimientos aprendidos por parte de estos últimos, en el desarrollo de las competencias y en los resultados de los estudiantes en las evaluaciones.

Se concibe la evaluación como un ejercicio de reflexión de doble vía, orientado hacia la comprensión de los procesos que se adelantan y como una estrategia para valorar la eficacia y pertinencia de los programas y proyectos de formación en relación con las necesidades y requerimientos de los docentes y de las instituciones educativas.

**7. Formación para la conformación de comunidades de práctica y de aprendizaje que integren MTIC y una lengua extranjera.** La creación y vinculación de los docentes a comunidades de práctica y de aprendizaje, es estrategia fundamental en la formación en servicio, coherente con las otras estrategias que promueven la práctica como eje orientador de los procesos de formación.

El formar parte de las comunidades de práctica y/o aprendizaje, es decir, consolidar las escuelas como espacios de aprendizaje permite que los docentes se comprometan con el cambio, la generación de conocimientos, la reflexión y la investigación, valoren los procesos de formación y el trabajo cooperativo en ambientes de confianza y se mejore la práctica educativa desde el aporte de las distintas perspectivas que ellos, sus estudiantes y sus pares están realizando, rescatando así la importancia de construir el conocimiento en forma colaborativa, donde el saber individual y el saber colectivo se enriquecen de forma multidireccional.

En relación con esta estrategia, el Ministerio de Educación Nacional ha venido desarrollando la estrategia de conformación de comunidades de práctica y de aprendizaje a través del Portal Colombia Aprende en donde los diferentes grupos han podido socializar sus experiencias de aula, en el campo pedagógico e investigativo y las formas de organización como el trabajo en redes, realizaciones que son sometidas a la crítica de pares. En esta experiencia, estas comunidades de docentes se han podido enriquecer con las herramientas virtuales que permiten lograr comunicación desde lugares distantes en microsegundos. Es así como la vinculación de lo virtual a las comunidades de práctica permite conocer lo que hacen los docentes en nuestro



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA**  
**GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**  
**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales**  
**De Formación Docente -PTFD**  
**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN**  
**EJERCICIO 2016 – 2019**

país, intercambiar experiencias y poder reconocerse con otros docentes porque se comparte una intención: transformar la educación en Colombia.

Las anteriores consideraciones permiten comprender la importancia de promover la constitución de comunidades de práctica, como estrategia de formación en servicio, en la mira de lograr, conocimiento especializado en el campo pedagógico, orientado por la reflexión y sistematización de las prácticas, a través de formas de organización académica de los docentes, como los grupos y redes. Tal como lo ha venido planteando el Ministerio de Educación Nacional, un docente solo, trabajando individualmente no puede cambiar el clima y cultura de una escuela; se requiere construir comunidades de aprendizaje, en una cultura de colaboración, entre docentes y directivos al interior de la escuela. El papel del directivo es relevante como líder para mejorar la práctica pedagógica, propiciar espacios para compartir los problemas como oportunidad de mejorar en la práctica y aprender continuamente, pues “todo el mundo en el sistema escolar siempre es un aprendiz”<sup>14</sup>.

**8. Formación para el diseño e implementación de proyectos de innovación didáctica con uso de MTIC.** La posibilidad de plantear proyectos de innovación didáctica con el uso de los MTIC implica considerar en palabras de Salinas<sup>15</sup> la organización de sistemas de enseñanza - aprendizaje en entornos virtuales como un proceso de innovación pedagógica basado en la creación de las condiciones para desarrollar la capacidad de aprender y adaptación, tanto de las organizaciones como de los individuos. Esto significa, entender la innovación como un proceso intencional y planeado, que se sustenta en la teoría y en la reflexión y que responde a las necesidades de transformación de las prácticas para lograr que los docentes adquieran competencias y puedan vincular los MTIC como herramienta de productividad y como recurso para el aprendizaje.

En este sentido, cuando se habla de innovación, Salinas<sup>16</sup> retoma a Morin y Seurat que la definen como “el arte de aplicar, en condiciones nuevas, en un contexto

---

<sup>14</sup> DOCUMENTO PREAL No. 43. Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina.

<sup>15</sup> SALINAS, J. Innovación Docente y Uso de las TIC en la Enseñanza Universitaria. En: Revista Universitaria y Sociedad del Conocimiento. Vol.1, No. 1. Noviembre de 2004, p. 4. Disponible en Internet: [www.uoc.edu/rusc](http://www.uoc.edu/rusc). Fecha de Consulta: agosto 1 de 2009.

<sup>16</sup> Ibid., p. 5.



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

concreto y con un objetivo preciso, las ciencias, las técnicas, etc.”, de manera tal que la innovación no es solamente el fruto de la investigación, sino también de la asimilación por parte de la organización de una tecnología desarrollada, dominada y aplicada eventualmente en otros campos de actividad, pero cuya puesta en práctica en su contexto organizativo, cultural o técnico constituye una novedad.

Es por ello que las instituciones e instancias responsables de la formación en servicio de los docentes en el Huila deben responder desde su propia especificidad y partiendo de su contexto para que los MTIC sean parte de la reflexión de sus propuestas de formación, de sus modos de producir conocimiento, de la manera como éste afecta o impacta las sociedades. Esto con la intención que puedan incidir estas reflexiones en los contenidos y los discursos de los planes educativos. Para responder a estos desafíos, las instituciones que ofrecen estos programas deben revisar sus referentes actuales y promover experiencias innovadoras de aprendizaje apoyadas en los MTIC.

En esta perspectiva se desarrolla el Programa Nacional de Uso de Medios y Nuevas Tecnologías del Ministerio de Educación Nacional, que tiene como propósito<sup>17</sup>

[...] la formación docente en el uso y la apropiación de los medios y las tecnologías de la información y la comunicación MTIC, ofreciéndole a los docentes del país una ruta con la cual pueden transitar desde la apropiación personal de TIC para hacer un uso básico de ellas, hasta su apropiación profesional para un uso pedagógico que implemente modelos de innovación educativa sostenibles de uso y apropiación de las TIC. Al respecto se han definido tres grandes ejes de política en materia de incorporación de las TIC en el contexto educativo con el fin de promover el uso y apropiación de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) al servicio del mejoramiento de la calidad y equidad de la educación, y la competitividad de las personas del país: el acceso a la tecnología, el acceso a los contenidos y el acceso al uso y apropiación de la tecnología.

## **7. LINEAS DE ACCION**

Las líneas de acción expresan la orientación política y social a través de la cual se pretende llegar a los objetivos y estrategias establecidos en este Plan. Se conciben

---

<sup>17</sup> Ministerio de Educación Nacional. Programa Nacional de Uso de Medios y Nuevas Tecnologías. Plan Sectorial de Educación 2010-2014. Bogotá: 2004, p. 7



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

como conjunto organizado de actividades relacionadas con espacios o campos de conceptualización que comprenden grupos de saberes que tienen puntos de encuentro en torno a las necesidades que se formulan, de tal forma que se pueda garantizar la integración, articulación y continuidad de esfuerzos, de manera ordenada, coherente y sistemática, hacia la dirección dada por las estrategias de desarrollo de la formación.

Implica la interacción del programa, diplomado, curso o proyecto con el entorno cognitivo, social y emotivo de los docentes y directivos docentes y las estrategias de desarrollo de la formación, para promover tanto la mejora de los aprendizajes y competencias, como para prevenir la deserción de la formación y contribuir a la reducción de las brechas educativas existentes en los educadores oficiales del departamento del Huila y de Colombia.

**1. Currículo, pedagogía y didáctica.** Se pretende con ella que los docentes demuestren conocimientos actualizados y dominio curricular y didáctico de su disciplina y de las áreas a cargo y promuevan el desarrollo de proyectos educativos que articulen diferentes áreas, grados y niveles; vinculen los contenidos curriculares con la experiencia de vida y los efectivos intereses de los educandos y el uso de métodos pedagógicos activos y modelos emergentes para el trabajo con grupos diversos en las aulas de clase. Se espera formar maestros que fomenten una pedagogía apoyadas en espacios lúdicos, creativos, interactivos y comunicativos que posibiliten educar seres más justos, más equitativos, más humanos; se espera contar con equipos de docentes capaces de convertir los ambientes escolares en espacios gratificantes que favorezcan la permanencia del estudiante dentro de ella, y desarrollarse personalmente como un maestro abierto a las innovaciones pedagógicas en las que converge la participación del docente y del niño, adolescente o joven, para un aprendizaje significativo.

**2. Comunicación e Interacción con la comunidad y el entorno.** Propende por el perfeccionamiento de la capacidad para identificar el contexto comunicativo en el que se encuentran y en consecuencia, saber cuándo hablar, sobre qué, de qué manera, cómo reconocer las intenciones que subyacen a todo discurso, cómo evidenciar los aspectos conflictivos de la comunicación. Igualmente, potenciar las competencias funcionales y comportamentales de los docentes para organizar su práctica pedagógica en articulación con el contexto, contribuir a la convivencia pacífica, participar responsable y constructivamente en los procesos democráticos, respetar y valorar la pluralidad y las diferencias tanto en su entorno laboral como en su comunidad educativa y desarrollar su capacidad de reunir y seleccionar información, trabajar en equipo y asumir responsabilidades frente a sus alumnos, los padres y la comunidad. Con esta línea de formación los docentes reconocen, practican y divulgan la defensa de la salud, los derechos sexuales y humanos y la paz; escuchan con atención y comprenden puntos de vista de los demás, demostrando tolerancia frente



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

a diferentes opiniones y se aseguran que la comunidad educativa conozca el manual de convivencia y que se apropie de los principios y normas allí establecidos.

**3. Gestión institucional.** Línea para mantener actualizados e informados en materia administrativa, organizacional, pedagógica y cultural a los docentes y directivos docentes. Unos y otros conocen el currículo del establecimiento donde laboran y orientan el enfoque pedagógico definido en el Proyecto Educativo; dirigen con autonomía la planificación, formulación, revisión, actualización, seguimiento y evaluación de información, programas, planes, proyectos y organizan equipos para garantizar el logro de las metas propuestas; gestionan y administran con eficiencia los recursos necesarios para la prestación eficiente y eficaz del servicio educativo.

**4. Innovación para la competitividad MTIC.** Los medios y tecnologías de la información y la comunicación y el uso de una lengua extranjera como herramientas fundamentales en la sociedad del conocimiento, demandan transformaciones de las prácticas pedagógicas derivadas de la tensión producida por el cambio y la validación de distintas estrategias de aprendizaje, para actuar competitivamente en el contexto de un mundo globalizado. Hoy es imposible pensar un escenario escolar estancado, repitiendo conceptos, memorizando información, trabajando con herramientas y materiales obsoletos carentes de usos funcionales en las exigencias actuales. Por el contrario, la institución debe imaginarse como un espacio de intercambio de saberes, de transformación y recreación cultural, como motor de desarrollo social político y económico porque en ella con seguridad están insertos los medios, la ciencia y la tecnología y porque se estimula el aprendizaje de una segunda lengua.

**5. Deontología y axiología para una ciudadanía exitosa.** Despertar en los docentes la convicción que es posible lograr con la comunidad educativa el compromiso con el logro de metas comunes y promover cambios y transformaciones que aumenten la capacidad institucional e impulsen el mejoramiento. Así mismo, ver docentes fortaleciendo su liderazgo, negociación y mediación para organizar su práctica pedagógica en articulación con el contexto, participar responsable y constructivamente en los procesos democráticos, respetar y valorar la pluralidad y las diferencias y contribuir a la convivencia pacífica, tanto en su entorno laboral como en su comunidad educativa; resignificando proyectos educativos fundamentados en la democracia, los derechos humanos y la equidad de género, donde se promueva el respeto por las diferencias y se fomenten proyectos pedagógicos de aula que propendan por una escuela como escenario de conciliación y convivencia pacífica, mediante el diálogo que aplique los principios de una verdadera comunicación.

**6. Investigación, liderazgo, trabajo en equipo.** Potenciar las competencias para organizar su práctica pedagógica en articulación con el contexto, contribuir a la convivencia pacífica, participar responsable y constructivamente en los procesos democráticos, respetar y valorar la pluralidad y las diferencias tanto en su entorno



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

laboral como en su comunidad educativa y desarrollar su capacidad de reunir y seleccionar información, trabajar en equipo y asumir responsabilidades frente a sus alumnos, los padres y la comunidad. Los docentes conocen las características socio – culturales de sus estudiantes y culturales y económicas de la comunidad, identifican y comprenden las causas y el contexto de un conflicto, valorando con imparcialidad los motivos de los implicados. Se propicia el conocimiento de las condiciones de los contextos institucionales para orientar adecuadamente los procesos de formación y contribuir a la discusión sobre los aspectos más relevantes de la vida escolar y sobre la organización de los aprendizajes escolares, manejo de conflictos, relación con el entorno, entre otros. Los docentes indagan sobre la realidad de la escuela y establecen relaciones profesionales y de equipo que potencian su trabajo y el logro de las metas institucionales y realizan acciones que les facilita el aprendizaje permanente, la actualización en las áreas del conocimiento, aceptación de críticas constructivas y actuación en consecuencia. Proponen y desarrollan ideas novedosas, investigaciones, experiencias o proyectos, para influir positivamente en la institución y la comunidad y logran que se comprometan con el logro de metas comunes y promueven cambios y transformaciones que aumenten la capacidad institucional e impulsen el mejoramiento.

Toda Propuesta Educativa plantea intenciones de aprendizaje que los participantes en ella deben alcanzar como resultado de la experiencia educativa; esta intencionalidad es a su vez parte del proceso de transformación de las necesidades básicas de aprendizaje y las demandas sociales en educación, como también anticipación de los resultados deseados o apuestas para lograr en el programa de educación. En este sentido, las Estrategias de Formación y Líneas de Acción planteadas en este Plan integral de formación, son articuladas, para su ejecución, en la siguiente matriz de intencionalidad pedagógica, la cual refleja el conjunto de necesidades formativas que deben ser abordadas para dar cumplimiento a los objetivos del presente documento.



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales De Formación Docente -PTFD  
PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2016 – 2019**

## 8. MATRIZ DE INTENCIONALIDAD PEDAGÓGICA

| ESTRATEGIAS DE FORMACION   | LINEAS DE ACCION   |   |   |   |   |  |
|--|--|---|---|---|---|--|
|  | 1. Currículo, pedagogía y didáctica  | 2. Comunicación e Interacción con la comunidad y el entorno   | 3. Gestión institucional  | 4. Innovación para la competitividad MTIC   | 5. Deontología y axiológica para una ciudadanía exitosa   | 6. Investigación, liderazgo, trabajo en equipo   |
| <b>1. Formación pedagógica a profesionales no licenciados ni normalistas</b>             | Ruta 1. Dominio curricular y didáctico. Fomento de pedagogías apoyadas en espacios lúdicos, creativos, interactivos y comunicativos que posibiliten educar seres más justos, más equitativos, más humanos.                             | Ruta 1. Conocimiento de la problemática educativa y su papel en ella para plantear y desarrollar una misión en equipo, asumiendo los nuevos paradigmas y sus implicaciones: pensar, crear, diseñar, resolver, interactuar, manejar, usar, producir y comunicar. | Ruta 1. Desarrollo del modelo de gestión escolar "Escuela emprendedora".<br>Modelos pedagógicos flexibles de aplicación en el Huila y su aplicación didáctica a los grupos étnicos, afros y dispersos.  | Ruta 1. Ambientes de aprendizaje apoyados en el uso de las Tics   | Preparar para educar en la unidad escuela - hogar, como el tipo de ambiente y estrategia que los escolares necesitan para prosperar y desarrollarse bien.   | Ruta 1. Investigación como eje transversal obligatorio en los currículos, articulada con el Sistema Departamental de CTel.                                   |
| <b>2. Formación con acompañamiento en el aula y fomento de las prácticas reflexivas.</b> | Ruta 1. Vincular contenidos curriculares con la experiencia de vida y los efectivos intereses de los educandos y el uso de métodos pedagógicos activos y modelos emergentes para el trabajo con grupos diversos en las aulas de clase. | Ruta 2. Construcción y aplicación de propuestas educativas pertinentes para las comunidades afro, indígenas y poblaciones escolares con necesidades educativas especiales.  | Ruta 1. Recuperar la vocación agropecuaria del departamento y las potencialidades turísticas, mejorando la educación y la pertinencia de los programas de formación laboral e incorporando al currículo institucional como elementos fundamentales la cooperación y la integración con los sistemas de producción de los contextos local, municipal, departamental, nacional e internacional. | Ruta 2. Acciones educativas apoyadas en tecnologías y sistemas de información que contribuyan al reconocimiento de la potencialidades geográficas, fisiográficas y naturales del Huila, en beneficio del desarrollo académico y social y en la necesidad que tenemos de mejorar la productividad, la competitividad, la ciencia, la tecnología y la innovación. | Ruta 1. Acompañar Escuelas de familia como estrategia de desarrollo educativo y respuesta a la afectividad, a la problemática de la Violencia de Género, suicidio, consumos de sustancias psicoactivas, embarazos tempranos, etc. | Ruta 1. Estructurar programas curriculares competitivos para formar el talento humano que requieren las empresas dedicadas a apuesta productiva del turismo. |



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales De Formación Docente -PTFD  
PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2016 – 2019**

| ESTRATEGIAS DE FORMACION  | LINEAS DE ACCION  |   |   |   |  |   |
|---|---|---|---|---|--|---|
|   | 1. Currículo, pedagogía y didáctica   | 2. Comunicación e Interacción con la comunidad y el entorno   | 3. Gestión institucional  | 4. Innovación para la competitividad MTIC   | 5. Deontología y axiológica para una ciudadanía exitosa  | 6. Investigación, liderazgo, trabajo en equipo  |
| <b>3. Formación para la participación en grupos y redes de investigación.</b>       | Ruta 2. Articular los avances en los campos disciplinares con la indagación sobre la realidad de la escuela y la sistematización de las prácticas pedagógicas.  | Ruta 2. Indagan sobre la realidad de la escuela y desarrollan investigaciones, experiencias o proyectos, para influir positivamente en la institución y la comunidad.   | Ruta 1. Integración a la red cultural del departamento con el fin de fortalecer los mecanismos de participación de los grupos poblacionales y los vínculos programáticos entre las instituciones y las comunidades. | Ruta 1. Elaboración proyectos de TIC y Experiencias exitosas. Vinculación del proceso pedagógico a las Aldeas de la felicidad.  | Ruta 1. Vinculación al proyecto de mejoramiento de dinámicas culturales y comunicativas para la construcción social y política de paz.   | Ruta 1. Proyecto de derechos humanos con perspectiva de género para construir caminos de paz, equidad y cultura de la no violencia. Experiencias exitosas de Gobierno estudiantil, Consejo directivo. Consejo académico, Consejo estudiantil y Consejo de padres. |
| <b>4. Formación en servicio derivada del diálogo entre investigación y práctica</b> | Ruta 2. Educadores comprometidos con la investigación pedagógica, investigando más sobre los estudiantes y el trabajo en clase; innovando con método y con seguimiento nuevas formas de trabajo, de relación, de apoyo a los estudiantes menos adelantados. | Ruta 2. Educadores que conceden mayores posibilidades participación a los estudiantes, fortaleciendo el manejo de la expresión oral y escrita, liderando el desarrollo de las capacidades mentales y los aprendizajes de sus estudiantes e inspirándolos en la búsqueda de la verdad. | Ruta 1. Vinculación al Programa "Huila para los niños y niñas" con apropiación e interacción del conocimiento.  | Ruta 1. Fomentar la apropiación de tecnologías mediado por un plan educativo de uso de las TIC que contribuya a generar, transmitir y potenciar los aprendizajes y las competencias en los estudiantes.   | Ruta 1. Conocen las características socio – culturales de sus estudiantes y la comunidad.  | Ruta 2. Diseñar y aplicar programas de equidad, con el objetivo de disminuir las desigualdades al ingreso a la educación de estudiantes carentes de educación inicial o básica y oportunidades de atención integral (salud, educación y derechos).                |
| <b>5. Formación con criterio de integralidad de la labor del docente</b>            | Ruta 2. Fomento de pedagogías apoyadas en espacios lúdicos, creativos, interactivos y comunicativos que posibiliten educar seres más justos, más equitativos, más humanos.  | Ruta 1. Diseño de materiales didácticos apropiados para la implementación de la Cátedra de Estudios afrocolombianos.  | Ruta 1. Acuerdos comunitarios de desarrollo educativo y cultural, teniendo el establecimiento educativo como núcleo de gestión.   | Ruta 2. Acciones educativas apoyadas en tecnologías y sistemas de información que contribuyan a la estructuración de un proyecto educativo que facilite la integración cultural que representa la diversidad étnica del departamento en la perspectiva del mejoramiento de la calidad de vida y la paz. | Ruta 1. Analizan, socializan y evalúan con la comunidad educativa los resultados de evaluaciones y se comprometen con propuestas y acciones concretas para mejorar los índices de calidad educativa. | Ruta 1. Identifican y comprenden las causas y el contexto de los conflictos de los escolares, valorando con imparcialidad los motivos de los implicados.  |



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales De Formación Docente -PTFD  
PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2016 – 2019**

| <b>LINEAS DE ACCION</b>   |  |   |   |  |  |   |
|---|--|---|---|--|--|---|
| <b>ESTRATEGIAS DE FORMACION</b>   | <b>1. Currículo, pedagogía y didáctica</b>   | <b>2. Comunicación e Interacción con la comunidad y el entorno</b>  | <b>3. Gestión institucional</b>   | <b>4. Innovación para la competitividad MTIC</b>   | <b>5. Deontología y axiológica para una ciudadanía exitosa</b>   | <b>6. Investigación, liderazgo, trabajo en equipo</b>   |
| <b>6. Formación para el fomento de prácticas reflexivas.</b>  | Ruta 1. Organizan su práctica pedagógica en articulación con el contexto y reflexionan sistemáticamente sobre ella y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes, a partir de investigaciones dentro y fuera de las aulas.   | Ruta 2. Identificación del menor portador de Trastorno de Déficit de Atención e Hiperactividad (TDAH). Características, ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes de mi institución educativa. Estilos de liderazgo de los estudiantes de mi institución educativa<br>Gestión de la Autoevaluación Institucional frente a los resultados de las Pruebas Saber Evaluación de desempeño. | Ruta 1. Implementación de estrategias para fortalecer el proyecto de orientación estudiantil para la sana convivencia, el desarrollo humano sostenible, estilos de vida saludable y gestión del riesgo.<br>Vinculación a Escuelas para la paz y la democracia en el departamento del Huila. | Ruta 1. Vinculación a Expo educación, foro educativo, innovaciones educativas y experiencias pedagógicas significativas.   | Ruta 2. Evaluar su quehacer en relación con los Manuales y Comités de convivencia institucional y estructurar propuestas para mejorar su acción y aplicarlas. Sistematizar experiencias que han permitido mejorar su liderazgo educativo y acompañamiento a los estudiantes. | Ruta 2. Propuestas de PEI contextualizados y articulados de conformidad con los temas transversales, la política departamental de género y las competencias que el talento humano precisa para para fortalecer la agroindustria, hacer del Huila el primer destino turístico, consolidar la cadena piscícola, lograr la Industrialización que necesitamos, generar energías limpias y lograr independencia alimentaria. |
| <b>7. Formación para la conformación de comunidades de práctica y de aprendizaje que integren MTIC y una lengua extranjera.</b> | Ruta 1. Vinculación a proyectos de organización escolar, tendientes a aprovechar todos los medios disponibles para la formación de los estudiantes, creando ambientes de aprendizaje y acompañamiento caracterizados por el uso de nuevas tecnologías, la transversalidad de los proyectos pedagógicos, la investigación educativa y el trabajo en equipo. | Ruta 2. El lenguaje audiovisual como estrategia pedagógica de investigación, formación y producción de medios para la apropiación del patrimonio cultural Huilense. Vinculación al Centro de estudios e investigaciones pedagógicas en el Departamento.   | Ruta 2. Planificar los Proyectos educativos y sus currículos de conformidad con las zonas educacionales existentes y las características geográficas, naturales, sociales, culturales y económicas de cada una de ellas y los intereses de desarrollo del departamento.                     | Ruta 1. Aprovechando los medios y TIC aplican diferentes métodos, técnicas, instrumentos y normas técnicas curriculares sobre evaluación, coherentes con los objetivos de aprendizaje del currículo. | Ruta 1. Diseño, implementación y evaluación del Blog de ciencias, arte, lenguas, emprendimiento, recreación, ciudadanía y espiritualidad.  | Ruta 2. Potenciar las competencias para trabajar en equipo y contribuir a la convivencia pacífica, participar responsable y constructivamente en los procesos democráticos, respetar y valorar la pluralidad y las diferencias.   |



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales De Formación Docente -PTFD  
PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2016 – 2019**

| <b>LINEAS DE ACCION</b>   |  |   |  |  |  |   |
|---|--|---|--|--|--|---|
| <b>ESTRATEGIAS DE FORMACION</b>   | <b>1. Currículo, pedagogía y didáctica</b>   | <b>2. Comunicación e Interacción con la comunidad y el entorno</b>  | <b>3. Gestión institucional</b>  | <b>4. Innovación para la competitividad MTIC</b> | <b>5. Deontología y axiológica para una ciudadanía exitosa</b> | <b>6. Investigación, liderazgo, trabajo en equipo</b>   |
| <b>8. Formación para el diseño e implementación de proyectos de innovación con uso de MTIC.</b> | Ruta 1. Comparten aprendizajes y recursos tecnológicos con diferentes miembros de la institución y ofrecen apoyo para el trabajo de otros. | Ruta 2. Aplicación de resultados de mis investigaciones educativas o pedagógicas.<br>Estrategias pedagógicas que desarrollen competencias comunicativas y creativas en el marco del programa "Huila Lee y escribe". | Ruta 2. Apoyados en MTIC, organizan Planes de mejoramiento y mantenimiento de Infraestructura física y Planes de reforzamiento, mejoramiento, ampliación y mantenimiento de instalaciones y equipos en todos los establecimientos educativos del departamento. | Ruta 1. Proyectos de Aula con uso de TIC         | Ruta 1. Proyectos de Aula con uso de herramientas en red       | Ruta 1. Estudiantes inscritos en los Grupos, Semilleros y Programas de investigación, ciencia y tecnología existentes en el departamento. |



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales De Formación Docente -PTFD  
PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2016 – 2019**

**9. PLAN INDICATIVO**

| Descripción Metas de Resultado   | Indicador de Resultado                                   | Línea Base | Meta Resultado Cuatrienio 2019 | Descripción Metas de Producto  | Indicador de Producto                       | Línea Base | Meta Producto 2019 | Tipo de Meta de Producto | Recursos Propios 2016 Millones | Cofinanc Nacional 2016 Millones | Recursos Propios 2017 Millones | Sistema General de Regalías 2017 Millones | Cofinanc Nacional 2017 Millones | Recursos Propios 2018 Millones | Sistema General de Regalías 2018 Millones | Cofinanc Nacional 2018 Millones | Recursos Propios 2019 Millones |
|--|--|------------|--------------------------------|--|---|------------|--------------------|--------------------------|--------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|---|---------------------------------|--------------------------------|---|---------------------------------|--------------------------------|
| Desempeño funcional y comportamental de los directivos docentes del Departamento del Huila. (Decreto Ley 1278/2002). | Índice de Desempeño funcional y comportamental sostenido | 90,2%      | 90,2%                          | Plan integral de alto nivel para la formación permanente de docentes y directivos docentes formulado                               | Plan formulado                              | 0          | 1                  | Incremento               | 340.000                        |                                 | 25.0000                        |   |                                 |                                |   |                                 |                                |
|  |  |            |                                | Docentes y directivos formados, de forma incluyente en las áreas disciplinares, desarrollo humano, innovación y nuevas tecnologías | No. Docentes formados                       | 531        | 1131               | Incremento               | 380.000                        |                                 | 450.000                        |   | 400.000                         |                                |   |                                 |                                |
| Desempeño funcional y comportamental de los docentes del Departamento del Huila. (Decreto Ley 1278/2002).            | Índice de Desempeño funcional y comportamental sostenido | 89,1%      | 89,1%                          | Docentes y directivos formados en alto nivel, con maestrías y/o doctorados, de forma incluyente                                    | No. De docentes con formación de alto nivel | 70         | 310                | Incremento               |                                | 511.000                         |                                |   | 890.000                         |                                | 1000.000                                  | 1000.000                        |                                |
|  |  |            |                                | Docentes de preescolar, básica primaria, básica secundaria, media y directivos docentes formados en los diferentes                 | No. Docentes formados                       | 291        | 2291               | Incremento               | 400.000                        |                                 |                                |   | 1000.000                        |                                |   | 1000.000                        |                                |



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales De Formación Docente -PTFD  
PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2016 – 2019**

| Descripción Metas de Resultado | Indicador de Resultado | Línea Base | Meta Resultado Cuatrienio 2019 | Descripción Metas de Producto  | Indicador de Producto | Línea Base | Meta Producto 2019 | Tipo de Meta de Producto | Recursos Propios 2016 Millones | Cofinanc Nacional 2016 Millones | Recursos Propios 2017 Millones | Sistema General de Regalías 2017 Millones | Cofinanc Nacional 2017 Millones | Recursos Propios 2018 Millones | Sistema General de Regalías 2018 Millones | Cofinanc Nacional 2018 Millones | Recursos Propios 2019 Millones |
|--------------------------------|------------------------|------------|--------------------------------|--|-----------------------|------------|--------------------|--------------------------|--------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|---|---------------------------------|--------------------------------|---|---------------------------------|--------------------------------|
|                                |                        |            |                                | niveles de competencias del marco común europeo, según programa departamental de Bilingüismo |                       |            |                    |                          |                                |                                 |                                |   |                                 |                                |   |                                 |                                |
| <b>TOTAL...</b>                |                        |            |                                |  |                       |            |                    |                          | 1.120.000                      | 511.000                         | 475.000                        | 1000.000                                  | 890.000                         | 400.000                        | 2000.000                                  | 1000.000                        | 525.000                        |
|                                |                        |            |                                |  |                       |            |                    |                          | <b>\$7.921.000,00</b>          |                                 |                                |   |                                 |                                |   |                                 |                                |



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA  
GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**

**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales  
De Formación Docente -PTFD**

**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN  
EJERCICIO 2016 – 2019**

## 10. PLAN OPERATIVO 2016

| <b>Línea de Acción</b>  | <b>Actividades</b>   | <b>Metas</b>  | <b>Indicadores</b>                                | <b>Costos</b> | <b>Fuentes</b> |
|---|--|---|---|---------------|----------------|
| Comunicación e Interacción con la comunidad y el entorno        | Supervisar curso "Prácticas Sistémicas y Colaborativas"                                      | 150 docentes formados en Prácticas Sistémicas y Colaborativas | Número de Docentes formados                       | 435.000.000   | RP             |
| Formación curricular, pedagógica y didáctica                    | Supervisar curso de capacitación para el aprendizaje del segundo idioma.                     | 500 capacitados en los Niveles A1 y A2 del MCER               | Número de Docentes formados                       | 400.000.000   | RP             |
|   | Coordinar la participación de docentes en la maestría en educación                           | 26 docentes participando en la maestría                       | Número de docentes cursando la maestría en el año | ND            | MEN            |
|   | Monitorear curso de Matemáticas – MÉTODO SINGAPUR  | 45 Docentes capacitados en el método Singapur                 | Número de Docentes formados                       | ND            | MEN            |
| Formación deontológica y axiológica para una ciudadanía exitosa | Monitorear diplomado de competencias ciudadanas en el aula                                   | 30 docentes cursando el diplomado en competencias ciudadanas. | Número docentes que terminan el diplomado.        | ND            | Personal       |
| Innovación para la competitividad MTIC                          | Monitorear diplomado en gestión de las TIC con impacto en el aprendizaje de los estudiantes. | 1200 docentes formados  | Número docentes que terminan el diplomado.        | ND            | MINTIC         |

## 11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan territorial de formación de los docentes se cumplirá mediante la aplicación de las siguientes estrategias:

1. Antes de la ejecución:
  - 1.1 Identificación, análisis y priorización de necesidades de formación
  - 1.2 Convocatoria para la presentación de propuestas de formación docente, acordes con las necesidades de formación identificadas y los objetivos definidos en el PTFD.
  - 1.3 Evaluación de propuestas de formación de docentes en servicio.
2. Durante la Ejecución
  - 2.1 Verificación de cumplimiento de actividades de formación programadas
  - 2.2 Revisión de los resultados de la evaluación de cada actividad de formación ejecutada anualmente.
3. Después de la ejecución
  - 3.1 Verificación del cumplimiento de las características técnicas establecidas para los informes de los resultados de evaluación.
  - 3.2 Nuevo Plan Operativo, teniendo en cuenta actividades de mejoramiento consideradas al final de cada año escolar.



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA**  
**GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**  
**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales**  
**De Formación Docente -PTFD**  
**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN**  
**EJERCICIO 2016 – 2019**

## **BIBLIOGRAFÍA**

- MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Hacia un Sistema Nacional de Formación de Docentes. Bogotá: MEN, 1998, p. 43 – 44.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Formación de Maestros, Elementos para el Debate. Bogotá: CAENS, 2000, p. 34
- Vasco, U. y Otros. Convenio interadministrativo 033 de 2006 entre el Ministerio de Educación Nacional y la Universidad del Valle. Documento preliminar de una política para la formación de docentes y propuesta para un sistema nacional de formación de Docentes.
- PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Artículo 38, Decreto 1278 de junio 19 de 2002.
- CORREA, J. y otros. Lineamientos para la Formación de Docentes desde el Enfoque de Atención a la Diversidad. Ministerio de Educación Nacional. Convenio MEN - Tecnológico de Antioquía - Institución Universitaria, 2008. p. 8.
- BOLETÍN SANTILLANA DOCENTEES. Entrevista con Juan Carlos Tedesco. Boletín Informativo Nº 2. Abril 2009. Disponible en: <http://www.boletinsantillanadocentees.com/>
- ROBALINO, M. Los Docentes Pueden Hacer la Diferencia: Apuntes Acerca del Desarrollo Profesional y el Protagonismo Docente. Séminaire International: 11-15 juin, 2007, p. 3.
- Información obtenida del proceso D01.04 “Caracterización y perfil del sector Educativo, Macro proceso “D. Gestión de la calidad de la educación preescolar, básica y media” de la Secretaría de Educación del Huila. 2016.
- Ministerio de Educación Nacional. Reglamento general para el desarrollo de programas de formación de docentes y se crean condiciones para su mejoramiento profesional. Decreto 0709 de abril 17 de 1996, artículo 8.
- Martínez, M. La psicología humanista: Un nuevo paradigma psicológico. México: Trillas. 2004
- UNESCO. Educación de Calidad para Todos: Un Asunto de Derechos Humanos. Santiago de Chile: 2007
- DOCUMENTO PREAL No. 43. Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina.
- SALINAS, J. Innovación Docente y Uso de las TIC en la Enseñanza Universitaria. En: Revista Universitaria y Sociedad del Conocimiento. Vol.1, No. 1. Noviembre de 2004, p. 4. Disponible en Internet: [www.uoc.edu/rusc](http://www.uoc.edu/rusc). Fecha de Consulta: agosto 1 de 2009.
- Ministerio de Educación Nacional. Programa Nacional de Uso de Medios y Nuevas Tecnologías. Plan Sectorial de Educación 2010-2014. Bogotá: 2004, p. 7



**SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA**  
**GRUPO DE CALIDAD Y PERTINENCIA**  
**Proceso D02.4 Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Territoriales**  
**De Formación Docente -PTFD**  
**PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN PARA DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES EN**  
**EJERCICIO 2016 – 2019**