

MACRO PROCESO
GESTIÓN DE LA CALIDAD DEL SERVICIO EDUCATIVO
PREESCOLAR BASICA Y MEDIA

PROCESO
GARANTIZAR EL MEJORAMIENTO CONTINUO DE LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS

SUBPROCESO
PROGRAMA DE FORMACIÓN PERMANENTE DE DOCENTES
2012-2015

**COMITÉ TERRITORIAL DE FORMACION PERMANENTE DE MAESTROS
MUNICIPIO DE NEIVA.**

FAIVER HOYOS HERNANDEZ

Secretario De Educación

LEVID BERMEO QUINTERO

Líder Unidad de Gestión de La Calidad

LIGIA LAVAO DE SERRATO

Decana Facultad De Educación

Universidad Surcolombiana

GLORIA LUCIA GUZMAN

Rep. Universidades Privadas

UNIVERSIDAD SANTO TOMAS.

LIBARDO PERDOMO CEBALLOS

Rector I.E. Normal Superior

NOHORA CORONADO DE CHAVARRO

Representante I.E. Con Innovaciones.

GLORIA SARATE

Representante CEIDH

JOSE URIEL ARIAS MORENO

Coordinador del Programa de Formación de Maestros

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

JUSTIFICACIÓN

1. MARCO LEGAL.

2. HORIZONTE DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE

3. SITUACIÓN DIAGNÓSTICA

3.1. CARACTERIZACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA

3.2. PERFIL SOCIAL DEL DEPARTAMENTO

3.3. CARACTERIZACION DE NEIVA

3.4 ANALISIS SABER 5 Y 9-AÑO 2002-2009

3.5. RESULTADOS SABER 11-AÑO 2000 -2011.

3.6. ANALISIS DE AUTO EVALUACION INSTITUCIONAL 2011.

3.7. ANALISIS DE RESULTADOS, EVALUACION DE DESEMPEÑO 2011..

3.8. RESULTADOS EVALUACION AL PLAN TERRITORIAL DE FORMACION DOCENTE 2008-2011.

3.9. NECESIDADES DE FORMACION DE MAESTROS.

4. LINEAS DE POLITICA PÚBLICA Y DE ACCION, EN FORMACION DOCENTE.

4.1. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2010-2014

4.2. PLAN DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL 2012-2015

4.3. PLAN DE DESARROLLO DE NEIVA 2012-2015

4.4. PLAN REGIONAL DE COMPETITIVIDAD

4.5. MAPA DE OPORTUNIDADES DEL HUILA

4.6. PROSPECTIVA NEIVA 2012

5. POLITICA DE FORMACION

6. OBJETIVOS

6.1. GENERALES

7. PLAN DE APOYO AL MEJORAMIENTO 2012-2015.

8. CRITERIOS PARA LA APR0BACION O NO DE PROYECTOS PRESENTADOS POR UNIVERSIDADES

9. REQUISITOS BASICOS PARA LA PRESENTACION DE PROGRAMAS

10. REGISTRO DE PROGRAMAS

11. SEGUIMIENTO DE PROGRAMAS.

12. EVALUACION DE PROGRAMAS.

13. DOCUMENTOS DE CONSULTA.

INTRODUCCIÓN

La política educativa, ha propuesto como meta principal, hacer de la Calidad un propósito nacional, en el que todos los colombianos participemos de manera activa. Se entiende que la calidad de la Educación, Como apuesta de desarrollo y crecimiento y generación de nuevas y mejores oportunidades de bienestar, tiene en los maestros no sólo unos protagonistas centrales, si no también unos líderes naturales para cualquier transformación.

Avanzar hacia la Calidad de la Educación, exige despejar los caminos y facilitar todas las herramientas para el desarrollo profesional de los maestros; fortalecer las competencias preferenciales de los maestros incide de manera directa en el desarrollo de las competencias de los estudiantes.

La misión del Plan Territorial de la Formación de Maestros de Neiva 2012-2015, es la de coordinar acciones en la tarea de formar las presentes y futuras generaciones y trabajar con los directivos docentes y maestros en actualizar y profundizar, sus conocimientos, mejorar sus desempeños y con ello el clima institucional, y abrir sus canales para su crecimiento personal. Estas acciones, sin duda permitirán a directivos y docentes, transformar y codificar sus prácticas pedagógicas, introducir la innovación en el aula y fortalecer su seguridad y la confianza en el papel definitivo que su labor representa.

El Plan Territorial de Formación de Maestros de Neiva,2012-2015, NEIVA UNIDA; se orienta a la materialización de la política educativa vigente, que responde a neutralizar, las necesidades de las Instituciones Educativas, en su formación de maestros y a potenciar las expectativas, avances y exigencias que cada día se exige a la Educación y entiende que la formación permanente de los maestros, es un proceso integral, en e l cuál, este como sujeto- objeto de la formación, los campos pedagógicos, disciplinar, deontológico e investigativo, orientado armónicamente en busca del mejoramiento progresivo de la educación del Municipio, así como su realización a nivel profesional y personal.

JUSTIFICACIÓN

El Plan Territorial de Formación de Maestros PTFD del municipio de Neiva, debe responder a la consolidación de una escuela efectivamente Universal y una escuela afectivamente Educadora.

La escuela universal está centrada en la sociedad del conocimiento, donde el saber está cambiando el mundo y este está cambiando con la prontitud de los saberes nuevos, el tiempo ahora es más corto y el espacio más pequeño, la sociedad del conocimiento exige, creciente contenido técnico y el incremento de las ocupaciones de alta tecnología y las industrias dinámicas de la sociedad del conocimiento y el mismo valor agregado a la producción se llama tecnología dentro de tres grandes dimensiones: Economía, Cultural y Política.

La escuela efectivamente educadora, está centrada en el derecho de todos los seres humanos, para asegurar su desarrollo personal y colectivo, en el aumento de la cantidad y calidad de oportunidades para el ser humano. Ser efectivamente universal es estar centrado en el desarrollo humano, ser educador, es disfrutar de un ambiente de vida más plena y disponer de oportunidades y alternativas ocupacionales, de información, recreación y al lado de sus esperanzas de vida y de su nivel de ingenio.

Una escuela focalizada en el desarrollo humano, el desarrollo de la gente por la gente y para la gente, cuya razón, en el crecimiento interior de la persona, cuyo objetivo es ayudar a potenciar el talento de cada uno de los educadores y para que este pueda poner en plenitud de sus posibilidades y talentos al servicio de sus semejantes, porque la educación es el más humano y el humanizador de todos los empeños.

La responsabilidad de la escuela afectivamente educadora, está en potenciar los aprendizajes de los estudiantes, con sentido de vida y de existencia humana, donde el estudio debe ser exigente, pero gratificante para los estudiantes.

En el marco de estas necesidades reales y sentidas, se define el Plan Territorial de Formación de Maestros, Neiva Unida 2012-2015.

1. MARCO LEGAL DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE

El plan territorial de formación docente (PTFD) es una ruta que orienta la formación en servicio de los docentes, hacia su desarrollo profesional, de tal manera que ésta tenga una incidencia directa en el fortalecimiento en los establecimientos educativos y en el desarrollo de las competencias de los estudiantes, aportando en la construcción de su proyecto de vida y favoreciendo su desempeño en diversos contextos.

Así, el plan territorial de formación docente, es además un requerimiento normativo, contemplado en ley 115 de 1994, el Decreto 0709 de 1994, y en la ley 715 del 2001 y se convierte en una estrategia de valor, a través del cual la Secretaria de Educación, busca mejorar la calidad de la educación en los establecimientos educativos.

En concordancia con la normatividad, el CONCEJO MUNICIPAL DE NEIVA, mediante el ACUERDO 031 DE 2003, estableció los lineamientos para la implementación y desarrollo del sistema de formación permanente de docentes, en el Municipio y mediante el decreto 284 de 2005, creo el COMITÉ DE FORMACIÓN PERMANENTE DE DOCENTES y su reglamento.

La Secretaria de Educación de Neiva, comprende, que el plan territorial de formación docente (PTDF), es un proceso altamente significativo, en el marco de la Constitución Nacional, de la ley de educación y de la autonomía territorial conferida, por la ley 715 de 2001, implica un aprendizaje organizativo como construcción social de la cualificación docente, donde la Secretaria de Educación, asume el liderazgo, favoreciendo la constitución de equipos que piensan, desde las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, el mejoramiento de sus desempeños en la vida cotidiana, para realizar un ejercicio, que va más allá del diseño y que implica la construcción que involucra procesos que lleva a construir, a proponer nuevos enfoques, miradas, retos, apuestas e intencionalidades.

De conformidad con el artículo 111 de la Ley 115 de 1994, cada Departamento y/o Secretaria certificada, crea el COMITÉ DE FORMACIÓN DOCENTE, que está bajo la dirección de la Secretaria de Educación. Al comité se incorpora de manera permanente, representantes de Universidades, de las facultades de Educación, de las escuelas normales, centros especializados e investigación educativa, con su influencia en la respectiva entidad territorial.

La Alcaldía de Neiva, mediante el Decreto número 284 de 2005, reglamenta el comité y lo constituye así:

El Secretario de Educación, quien lo preside

El Líder de la Unidad de Gestión de la Calidad.

El coordinador del sistema de Formación Docente.

Un representante del Centro de Estudios de Investigación Docente, de la Asociación de Institutores Huilenses, ADIH.

Un representante de las Instituciones Educativas, con innovación educativa reconocida.

El decano de la facultad de educación de la Universidad SURCOLOMBIANA.

Un representante de las universidades, no oficiales, que tengan facultad de educación.

Rector, Institución educativa Normal Superior de Neiva.

Funciones.:

- Definir las políticas del sistema de formación Docente del Municipio.
- Determinar las necesidades de Formación Docente, mediante consulta permanente a las instituciones o a los maestros, a las redes, círculos y grupos definir estrategias y operacionales.
- Hacer el plan de inversión de cada año y gestionar los recursos con el Municipio de Neiva, la Nación y otras entidades nacionales e internacionales.
- Financiar los proyectos procedentes de NODOS, según prioridad e iniciativas de las redes, círculos e instituciones.

Hacer seguimiento y evaluación de los proyectos y de la eficiencia del sistema.

Diseñar líneas de trabajo y estrategias del sistema de formación docente.

2. HORIZONTE DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACION DOCENTE.

El gran reto y exigencia social hoy, es poder ingresar a la escuela Universal, pero desde nuestra localidad, es decir, formar ciudadanos de mundo, con los pies en la aldea; llegar a la universidad, pero fortaleciendo nuestra originalidad e identidad desde lo local, lo regional y lo universal, con un proyecto de desarrollo humano, desde cada Institución educativa, endógeno y sostenible, pero sin desconocer que la mundialización de los fenómenos es un momento esencial de nuestra época y que marcará la impronta al siglo XXI.

Hoy se avanza hacia la perspectiva de una educación a lo largo de toda la vida, que ayuda a reflexionar, sobre las innovaciones, es trabajo en el campo de la interdisciplinariedad y la transdisciplinariedad, con objetivos bien definidos, hacia un aprendizaje permanente de Aprender a Aprender, y con fomento de la iniciativa personal y profesional.

El conocimiento del maestro representa un bien social, transmitido y recreado, en beneficio de la sociedad, su compromiso y misión social, es de carácter público, porque representa los intereses generales de la sociedad y el estado, su actividad misional, es entendida de manera proactiva y dinámica, dentro de una propuesta pedagógica consensuada, con todos los actores, de largo aliento, es un contrato social y contrato moral dentro de la cultura de una ética pública y la cultura de la paz.

Su misión cultural está vinculada estrechamente con la comunidad local regional, nacional, desde ese enraizamiento abarca al mundo con una visión Universal y forjar ciudadanos del mundo capaces de comprometerse con la problemática global, de apreciar y valorar la diversidad cultural como fuentes de enriquecimiento del patrimonio de la humanidad.

La pertinencia social del proceso formación de maestros, no es solo responder a las demandas de la economía o del sector productivo, se debe analizar desde una perspectiva más amplia, que tenga en cuenta los desafíos, los retos y demandas que impone la sociedad en su conjunto. Hay que afianzar los instrumentos que permita analizar la educación y su relación con el mundo del trabajo, determinando las nuevas competencias y calificaciones y los cambios que las profesiones demandan.

3. SITUACION DIAGNOSTICA

3.1. CARACTERIZACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA

Localización geográfica del Huila



El Departamento del Huila se encuentra ubicado en el sur de la región andina hace parte de la cuenca alta del río Magdalena, el cual nace en el Macizo Colombiano, lugar donde tiene origen la bifurcación de las cordilleras Central y Oriental. Tiene una extensión total de 19.890 km² correspondiente al 1,7% del territorio del país.

Tabla. No. 1 Límites Generales

PUNTOS CARDINALES	DEPARTAMENTOS	LONGITUD KMS	PUNTOS CARDINALES	DEPARTAMENTOS	LONGITUD KMS
AL NORTE	CUNDINAMARCA TOLIMA	189	AL ORIENTE	META CAQUETÁ	308
AL SUR	CAUCA CAQUETÁ	105	AL OCCIDENTE	CAUCA TOLIMA	301

Fuente: Instituto Geográfico Agustín Codazzi

Cuenta con 37 municipios: Neiva -ciudad capital-, Acevedo, Agrado, Aipe, Algeciras, Altamira, Baraya, Campoalegre, Colombia, Elías, El Pital, Garzón, Gigante, Guadalupe, Hobo, Iquira, Isnos, La Argentina, La Plata, Nátaga, Oporapa, Paicol, Palermo, Palestina, Pitalito, Rivera, Saladoblanco, San Agustín, Santa María, Suaza, Tarqui, Tello, Teruel, Tesalia, Timaná, Villa vieja y Yaguará.

Dinámica Poblacional

Tabla No. 2 Estimaciones y Proyecciones de Población

Año	Total	Hombres	Mujeres
1985	723.046	363.171	359.875
2005	1.011.405	508.165	503.240
2011	1.097.584	551.011	546.573
2015	1.154.777	579.450	575.327
2020	1.225.343	614.635	610.708

Fuente: DANE. Estimaciones de Población 1985-2005. Proyecciones de Población 2005-2020 Nal, Dtal y Mpal por sexo, grupos quinquenales de edad

La población del Huila creció aproximadamente el 8.5% entre 2005 y 2011, pasando de 1.011.405 a 1.097.584 habitantes, equivalentes al 2.4% de la población total de Colombia. En el año 2020 la población del Departamento habrá alcanzado un total de 1.225.343 habitantes. La tasa media anual de crecimiento exponencial⁶ del departamento para el período 2010 – 2015 es del 1.28%.

La proporción de hombres dentro del total fue 50.09% en 1985 y 50.14% en 2005; se prevé llegue a 50.08% en el año 2020 y de la proporción de mujeres dentro del total fue 49,64% en 1985 y 49,66% en 2005; se prevé llegue a 49,76% en el año 2020.

Tabla No. 3 Población Urbana – Rural Projectada 2011

MUNICIPIO	TOTAL	URBANO	%	RURAL	%	MUNICIPIO	TOTAL	URBANO	%	RURAL	%
Acevedo	30.178	5.641	18,69	24.537	81,31	Oporapa	12.374	3.482	28,14	8.892	71,86
Agrado	8.837	5.051	57,16	3.786	42,84	Paicol	5.411	2.260	41,91	3.143	58,09
Aipe	23.513	14.701	62,52	8.812	37,48	Palermo	30.401	14.499	47,69	15.902	52,31
Algeciras	24.161	15.062	62,34	9.099	37,66	Palestina	11.034	1.936	17,55	9.098	82,45
Altamira	4.003	2.701	67,47	1.302	32,53	Pital	13.327	4.762	35,73	8.565	64,27
Baraya	9.444	4.881	51,68	4.563	48,32	Pitalito	116.328	69.035	59,35	47.293	40,65
Campoalegre	33.563	25.296	75,37	8.267	24,63	Rivera	17.966	10.039	55,88	7.927	44,12
Colombia	11.909	2.415	20,28	9.494	79,72	Saladoblanco	10.975	2.550	23,23	8.425	76,77
Elias	3.673	1.181	32,15	2.492	67,85	San Agustín	31.623	10.810	34,18	20.813	65,82
Garzón	80.509	38.626	47,98	41.883	52,02	Santa María	10.918	3.039	27,83	7.879	72,17
Gigante	31.197	16.527	52,98	14.670	47,02	Suaza	16.992	3.884	22,86	13.108	77,14
Guadalupe	19.735	4.993	25,30	14.742	74,70	Tarqui	16.940	4.765	28,13	12.175	71,87
Hobo	6.801	5.205	76,53	1.596	23,47	Tvito	13.907	6.252	44,96	7.655	55,04
Iquira	11.864	2.376	20,03	9.488	79,97	Teruel	8.537	4.259	49,89	4.278	50,11
Isnos	25.748	5.435	21,11	20.313	78,89	Tesalia	9.109	5.222	57,33	3.887	42,67
La Argentina	13.011	4.379	33,66	8.632	66,34	Timaná	20.185	7.084	35,10	13.101	64,90
La Plata	58.441	23.694	40,54	34.747	59,46	Villavieja	7.329	2.453	33,47	4.876	66,53
Nátaga	6.131	2.077	33,88	4.054	66,12	Yaguará	8.480	7.178	84,65	1.302	15,35
Neiva	333.030	313.400	94,11	19.630	5,89	TOTAL	1.097.584	657.158	59,87	440.426	40,13

Fuente: DANE Estimaciones de población 1985 -2005 y proyecciones de población 2005 - 2020 - Total Departamental por área

El 59.87% de la población del departamento está ubicada en el área urbana y el 40.13% en el área rural. Destacándose la mayor concentración urbana en los municipios de Neiva, Yaguará, Hobo, Campoalegre, y en el área rural los municipios de Palestina, Acevedo, Iquira y Colombia.

Crecimiento

Tabla No. 4 Tasas de Natalidad -Mortalidad

Periodo	Tasas implícitas (por mil)		Migrantes netos*	
	Natalidad	Mortalidad	Total	Tasa (por mil)
2005-2010	22,38	6,05	-13.706	-2,62
2010-2015	21,22	6,03	-13.368	-2,39
2015-2020	20,33	6,11	-14.176	-2,38

Fuente: DANE - Huila. Indicadores demográficos 2005-2020

*Migrantes netos: registra la variación de la población de un área en términos de ingreso y salida de personas del área.

Migrantes netos

El departamento presenta tasas netas de migración negativas, reflejando una región expulsora de población. Según las estimaciones de migración del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas DANE, prevé un comportamiento constante en las tasas netas de migración para el Departamento del Huila, observándose (tabla No. 5) que el 53.6% de los migrantes son mujeres y el 46.4% corresponde a los hombres.

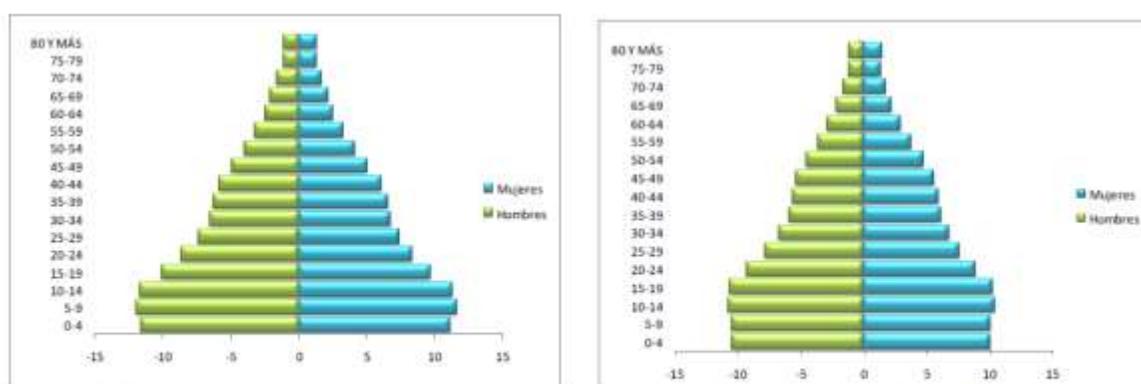
Tabla No. 5 Estimaciones de migración quinquenal por grupos de edad y sexo

PERIODO	2005 - 2010		2010 - 2015		2005 - 2010	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
0-4	-460	-562	-449	-548	-476	-582
5-9	-327	-400	-319	-390	-338	-413
10-14	-410	-611	-400	-596	-424	-632
15-19	-919	-1263	-897	-1232	-951	-1306
20-24	-1385	-1474	-1351	-1437	-1433	-1524
25-29	-992	-959	-967	-935	-1026	-992
30-34	-669	-724	-652	-706	-692	-749
35-39	-523	-552	-510	-539	-541	-571
40-44	-317	-274	-309	-267	-327	-283
45-49	-158	-187	-154	-183	-164	-194
50-54	-101	-116	-99	-113	-105	-120
55-59	-44	-102	-43	-100	-45	-106
60-64	-21	-51	-20	-50	-21	-53
65-69	-9	-40	-9	-39	-9	-42
70-74	-16	-16	-15	-16	-16	-17
75-79	-5	-10	-5	-10	-5	-10
80 Y MÁS	-7	-2	-6	-2	-7	-2
Total	-6363	-7343	-6205	-7163	-6580	-7596

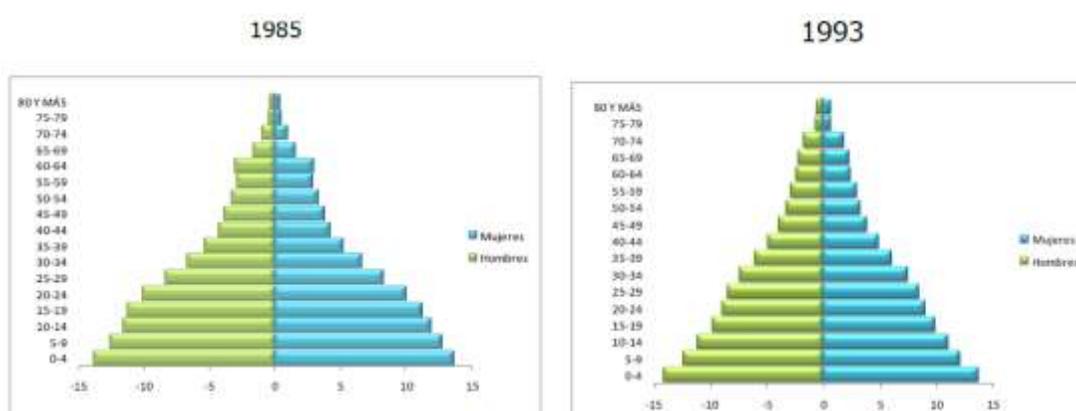
Estructura Poblacional

Por Sexo y Grupos de Edad 1985 – 2011

Gráfico No. 1 Estructura de la Población por Sexo y Grupos de Edad 1985 – 2011



Fuente: DANE. Estimaciones De Población 1985-2005 y Proyecciones de Población 2005-2020 Nacional, Departamental Y Municipal Por Sexo, Grupos Quinquenales De Edad



Fuente: DANE. Estimaciones De Población 1985-2005 y Proyecciones de Población 2005-2020 Nacional, Departamental Y Municipal Por Sexo, Grupos Quinquenales De Edad

2005

2011

Durante las dos últimas décadas (período 1985-2005) en el Departamento la población menor de 15 años pasó de representar 38,1% a 34,6% dentro del total, mientras la proporción de adultos jóvenes (15-29 años) pasó de 29,5% a 25,7%. De manera contraria, la población entre 30 y 64 años aumentó del 29,0% a 33,6%, y la mayor de 65 años pasó del 3,4% a 6,1%. Estas tendencias continuarán profundizándose en el futuro, haciendo más ancha la pirámide poblacional para las edades adultas.

Teniendo en cuenta la información estadística del DANE, una causa del proceso de transición demográfica en el departamento es la disminución constante de las tasas de natalidad y mortalidad. La Tasa Bruta de Natalidad disminuyó de 30.56 en el período de 1985 - 1990 a 22.38 nacidos vivos por cada mil habitantes en el período comprendido entre 2005 - 2010 y se estima continuará disminuyendo aunque a un menor ritmo durante el periodo 2010 -2015 (21.22 nacidos vivos por mil habitantes) y en el periodo 2015 – 2020 se estima en 20.33 nacidos vivos por mil habitantes. Una reducción menos drástica se observa en la Tasa Bruta de Mortalidad, la cual disminuyó de 6.06 en el periodo 1985-1990 a 6.05 por cada mil habitantes en el período de 2005 – 2010, la cual se espera según estimativos del DANE alcance el 6.11 en el periodo 2015-2020.

Con respecto al año 2005, en el 2011 la Estructura de la Población del Departamento por Sexo y Grupos de Edad con base en las proyecciones del DANE, evidencia una reducción de la población en el rango de 0 a 14 años del 3.4% pasando de 34.6% al 31.2% del total de la población (342.247 personas); la población entre 15 – 29 años se incrementó del 25.7% al 27.2%; el rango de 30 a 64 años pasó del 33.6% al 35.2%, observándose que el mayor porcentaje de la población está constituida por la población definida como económicamente productiva que para el departamento asciende al 62.4%. La población mayor de 65 años fue del 6.1% y 6.4% en los años 2005 y 2011 respectivamente. Es importante destacar que nuestro departamento se encamina a un proceso acelerado de envejecimiento de la población a medida que disminuyen las tasas de natalidad.

A nivel general no se aprecian diferencias significativas en el número de hombres y mujeres: 50.2% hombres y 49.8 % mujeres Infancia, Adolescencia, Juventud y Adulto Mayor

Tabla. No. 6 Población Niños, Niñas, Adolescentes y Adulto Mayor 2011

Ciclos de Edad	Grupo de Edad (años)	GÉNERO				Población Total
		Femenino	%	Masculino	%	
Primera Infancia	0 - 5	66.081	49	69.146	51	135.227
Infancia	6 - 11	69.710	51	66.884	49	136.594
Adolescencia	12 - 17	71.526	51	68.654	49	140.180
Jóvenes	18 – 26	91.901	51	87.889	49	179.790
Adulto Mayor	60 y +	52.734	52	49.408	48	102.142

Fuente: DANE Proyecciones de población municipal por sexo y edades simples 0 - 26 - 2005-2020

En el año 2011 la población de primera infancia, infancia, adolescencia, jóvenes asciende al 54% correspondiente a 591.791 personas y los adultos mayores (102.142) representan el 9.3% de la población total, observándose que el 50.7% son mujeres y el 49.3% son hombres.

Tabla No. 7 Población SISBEN por zona y sexo

MUNICIPIOS	TOTAL			CABECERA			CENTRO POBLADO			RURAL DISPERSO		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
TOTAL	416.952	419.249	836.201	206.553	227.010	433.563	35.833	35.076	70.909	174.566	157.163	331.729
Neiva	87.763	97.557	185.320	77.232	87.370	164.602	5.821	5.955	11.776	4.710	4.232	8.942
Acevedo	14.128	12.943	26.971	2.128	2.133	4.261	468	466	934	11.532	10.244	21.776
Agrado	3.877	3.907	7.784	2.243	2.417	4.660	257	259	516	1.377	1.231	2.608
Aipe	8.415	8.524	16.939	4.877	5.192	10.069	1.253	1.232	2.485	2.285	2.100	4.385
Algeciras	11.099	10.419	21.518	4.297	4.535	8.832	834	791	1.625	5.968	5.093	11.061
Altamira	1.646	1.681	3.327	1.076	1.190	2.266	1	2	3	569	489	1.058
Baraya	3.854	3.639	7.493	1.909	2.031	3.940				1.945	1.608	3.553
Campoalegre	14.410	14.607	29.017	10.177	10.847	21.024	2.056	1.922	3.978	2.177	1.838	4.015
Colombia	4.054	3.485	7.539	999	1.028	2.027	339	287	626	2.716	2.170	4.886
Elias	1.697	1.599	3.296	555	589	1.144	394	368	762	748	642	1.390
Garzón	28.903	28.844	57.747	12.043	13.244	25.287	1.142	1.194	2.336	15.718	14.406	30.124
Gigante	11.388	11.272	22.660	4.555	5.031	9.586	2.060	2.023	4.083	4.773	4.218	8.991
Guadalupe	8.143	7.799	15.942	2.190	2.450	4.640	807	773	1.580	5.146	4.576	9.722
Hobo	2.969	2.908	5.877	2.107	2.225	4.332				862	683	1.545
Iquira	4.076	3.817	7.893	1.168	1.204	2.372	387	361	748	2.521	2.252	4.773
Isnos	10.933	10.669	21.602	2.208	2.474	4.682	228	214	442	8.497	7.981	16.478
La Argentina	5.819	5.525	11.344	1.730	1.885	3.615	254	259	513	3.835	3.381	7.216
La Plata	23.851	23.545	47.396	7.851	8.744	16.595	1.636	1.715	3.351	14.364	13.086	27.450
Nátaga	2.732	2.601	5.333	915	944	1.859				1.817	1.657	3.474
Oporapa	5.186	4.946	10.132	1.157	1.111	2.268	807	722	1.529	3.222	3.113	6.335
Paicol	2.785	2.641	5.426	1.037	1.115	2.152				1.748	1.526	3.274
Palermo	11.959	11.411	23.370	5.443	5.607	11.050	2.350	2.263	4.613	4.166	3.541	7.707
Palestina	5.527	5.067	10.594	735	771	1.506				4.792	4.296	9.088
Pital	6.071	5.786	11.857	1.989	2.163	4.152	4	2	6	4.078	3.621	7.699
Pitalito	53.321	55.279	108.600	27.310	30.629	57.939	2.856	2.890	5.746	23.155	21.760	44.915
Rivera	9.081	9.051	18.132	4.333	4.595	8.928	2.062	2.016	4.078	2.686	2.440	5.126
Saladoblanco	5.084	4.951	10.035	865	922	1.787	328	338	666	3.891	3.691	7.582
San Agustín	15.298	14.766	30.064	4.137	4.658	8.795	654	630	1.284	10.507	9.478	19.985
Santa María	4.809	4.287	9.096	964	957	1.921	181	179	360	3.664	3.151	6.815
Suaza	7.461	6.975	14.436	1.422	1.626	3.048	911	834	1.745	5.128	4.515	9.643
Tarqui	8.337	7.972	16.309	2.319	2.375	4.694	2.930	2.765	5.695	3.088	2.832	5.920
Tesalia	4.692	4.604	9.296	2.504	2.604	5.108	818	758	1.576	1.370	1.242	2.612
Tello	6.259	5.811	12.070	2.341	2.432	4.773	665	633	1.298	3.253	2.746	5.999
Teruel	3.978	3.693	7.671	2.027	2.025	4.052	1	1	2	1.950	1.667	3.617
Timaná	10.265	9.845	20.110	3.411	3.511	6.922	1.525	1.481	3.006	5.329	4.853	10.182
Villavieja	3.430	3.271	6.701	1.202	1.163	2.365	1.804	1.743	3.547	424	365	789
Yaguará	3.652	3.652	7.304	3.097	3.213	6.310				555	439	994

Fuente: Base Certificada a Junio de 2011 Registros Validados - DNP

Según base certificada a junio de 2011 y registros validados por el Departamento Nacional de Planeación, la población del departamento registrada en el SISBEN asciende a 836.201 personas de las cuales el 50.1% son mujeres y 49.9% son hombres, ubicadas el 51.8% en las cabeceras, 8.5% en los centros poblados y el 39.7% en la zona rural dispersa, concentrándose aproximadamente el 54.8% de la población en los municipios de Neiva, Pitalito, Garzón, La Plata, San Agustín y Campoalegre, se resalta que el 50% de esta población está constituida por personas entre 0 y 24 años.

Tabla No. 8 Población SISBEN por sexo y Grupos de edad

GRUPOS DE EDAD	HOMBRE	MUJER	TOTAL
0 - 4	35.164	33.471	68.635
5 - 9	44.459	43.216	87.675
10 - 14	48.438	46.572	95.010
15 - 19	47.038	46.016	93.054
20 - 24	36.533	37.536	74.069
25 - 29	31.036	32.624	63.660
30 - 34	28.131	29.420	57.551
35 - 39	24.716	26.260	50.976
40 - 44	24.161	25.450	49.611
45 - 49	22.649	23.234	45.883
50 - 54	18.728	19.004	37.732
55 - 59	14.956	14.845	29.801
60 - 64	11.787	11.652	23.439
65 - 69	9.305	9.318	18.623
70 - 74	7.719	7.626	15.345
75 - 79	5.370	5.998	11.368
80 - 84	3.803	3.986	7.789
85 y +	2.959	3.021	5.980
TOTAL	416.952	419.249	836.201

Fuente: Base Certificada a Junio de 2011 Registros Validados - DNP

3.2. PERFIL SOCIAL DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA

Juventud. Los jóvenes expresan que el mayor problema es la falta de trabajo, seguida en su orden el consumo excesivo de sustancias Psicoactivas, embarazos a temprana edad, intento de suicidio, violencia intrafamiliar y discriminación. De acuerdo con información DANE Censo 2005) la población apta para trabajar los jóvenes representan el 24,9%, la tasa de desempleo para el periodo de septiembre a noviembre de 2011 fue de 22.8% para mujeres jóvenes y hombres jóvenes es de 2.8%. , En consumo de sustancias psicoactivas según reporte de los casos atendidos por la red de Salud Publica 151 casos por consumo de droga, condición que está asociada a delitos cometidos por los jóvenes que ingresan al Sistema de Responsabilidad Penal. En embarazos a temprana edad corresponde a grupo atareo de 15 a 19 años 5,155 casos, para el grupo de 20 a 24 años 5539 casos en el 2011. La tasa de incidencia de intento de suicidio en jóvenes de 15 a 19 años es de 4.3 x 100.000 y de 20 a 24 años es de 10.7 x 100.000 habitantes; definitivamente el intento de suicidio es una conducta preferente en edades jóvenes, para el caso de suicidios la mayor prevalencia ocurre en el grupo de 15 a 19 años con una tasa alarmante de 236 x 100.000 adolescentes. En cuanto a la problemática de violencia intrafamiliar la tasa de incidencia es muy parecida en los 2 grupos atareos de 15 a 19 años 55.2 y de 20 a 24 años es de 55.4 por cada 100.000 habitantes; los municipios que más eventos tienen en su orden son Neiva, Pitalito, Garzón, Palermo, San Agustín y Campoalegre.

Adulto Mayor. El índice de pobreza a nivel nacional es del 53.2%, el Huila tiene 64.809 adultos mayores en la línea de indigencia. Los mayores problemas que afrontan las personas mayores son: altas tasas de morbilidad y mortalidad peatonal por accidente de tránsito, baja cobertura en salud, altos costos y acceso deficiente a los servicios de prevención y atención en salud. Cultura excluyente e invalidante de la vejez que se refleja en el desconocimiento de habilidades y saberes. Insuficiencia de oportunidades de generación de ingresos para las personas mayores.

Grupos Étnicos. Según Registro Censal de 2005, el departamento contaba con una población indígena de 10.335 pobladores, ubicados en los Municipio de Neiva, Rivera, Villavieja, Palermo, La Plata, La Argentina, Pitalito, Iquira, Nátaga, Isnos, San Agustín, Acevedo, Timaná, Palestina y Santa María; se cuenta con 16 Resguardos Indígenas, y 12 Cabildos Indígenas, población ubicada entre cinco (5) Pueblos Indígenas asentados en el Departamento: Yanacona, Misak, Nasas, Tamaz-Dujos-Páez y Pijaos, agrupados en dos Asociaciones que están legalmente reconocidas por el Ministerio del Interior- Dirección de Asuntos Indígenas, Minorías y Rom: Asociación de Cabildos Indígenas del Huila- ACIHU y la Asociación de Autoridades Tradiciones del Consejo Regional Indígena del Huila- CRIHU.

Según información suministrada por las Organizaciones Indígenas, la población aproximada filiales al CRIHU, es de 10.860 y las filiales a la ACIHU es de 1030 personas.

Para la población Negra, Afrocolombiana, según el Registro Censal de 2005, en el Huila se cuenta con un registro de 11.544 personas.

Actualmente y según información dada por el Consultivo Departamental – Huila y de Alto Nivel para Comunidades Negras, Afrocolombiana, y aplicando la tasa de crecimiento promedio del 3.5% anual, suministrada por el DANE (Huila), ésta población a Diciembre de 2011 es de 14.190.

Este grupo poblacional se encuentra ubicado en los 37 Municipios del Departamento del Huila, predominando la raza negra, no poseen territorio propio. Se cuenta en la actualidad con cuatro Asociaciones, reconocidas por el Misterio

del Interior- Dirección de Comunidades Negras y Afrocolombianas así: Asociación de Afrocolombianos Residentes en el Huila- AFROCOLHUILA,

Afrocolombianos en el Huila- AFROHUILA, Asociación de Afrocolombianos Residentes en el Sur del Huila- AFROSURHUILA y la Asociación de Afro descendientes Residentes en el Huila- ASOAFROS.

El Departamento del Huila, no cuenta con una caracterización de la población étnica, siendo uno de los problemas más sentidos, para ellos mismos, para el Departamento y para el País, toda vez, que al no tener datos reales del total de estos habitantes, impide la real inclusión en los planes, programas y proyectos con enfoque diferencial, del nivel Departamental, Local y Nacional, siendo afectados por aspectos que los hacen especialmente vulnerables, en su nivel de pobreza, incidiendo en forma directa en su calidad de vida, discriminación y exclusión por su pertenencia étnica.

De otra parte, al no tenerse la caracterización, se desconoce el índice de Necesidades Básicas Insatisfechas, nivel de alfabetismo. El fenómeno del desplazamiento ha sido otro factor determinante para que los grupos étnicos, hayan tenido que dejar su territorio afectando la tenencia y la seguridad jurídica de sus estos, como elemento fundamental para la conservación cultural y la pervivencia de los pueblos, esto para los indígenas, y ubicación geográfica para el caso de los negros, Afrocolombianos, raizales y palanqueros.

Se ha venido apoyando a las Comunidades Étnicas asentadas en el Departamento del Huila, con capacitaciones para la implementación de proyectos productivos, de acuerdo a las propuestas que las mismas Organizaciones presentan a la Secretaria de Gobierno y Desarrollo Comunitario, evidenciándose la limitante que se tiene para un real apoyo a éstas, por la asignación del recurso (regalías) que no ha permitido que de las capacitaciones se pueda dejar un insumo para que el apoyo sea acorde con sus necesidades.

De otra parte, las Organizaciones Étnicas no cuentan con espacios físicos propios que faciliten su operatividad y por el contrario se han visto afectados al no poder acceder a la consecución de recursos con Organizaciones Internacionales y Nacionales que desean apoyarlos, para mejorar infraestructura, dotación entre otros.

La Población Étnica asentada en el Departamento del Huila, no ha adoptado ni implementado su Política Pública, que les permita dar respuesta a la multiplicidad de necesidades, intereses y preferencias con enfoque diferencial, por lo que se hace necesaria la concurrencia de los organismos competentes, para que éstas cuenten con una Política Pública Propia.

Grupos de población en condición de vulnerabilidad o discriminación manifiesta.

Personas con Discapacidad. En el Departamento se encuentran registradas 25.994 personas con algún tipo de discapacidad equivalente a 2.6% de la población, según censo 2005. La población global colombiana aumentó en una tercera parte y la prevalencia de discapacidad creció alrededor de cuatro veces, esta prevalencia es mayor en hombres (6,6%) que en mujeres (6,2%). Por número de limitaciones, se señala que de las personas con discapacidad, el 71,2% presenta una limitación, el 14,5% dos limitaciones, el 5,7% tres limitaciones y el 8,7 % tres o más limitaciones permanentes.

La secretaria de salud Departamental, en el 2011, identificó 27.436 personas; esto significa un aumento del 0.56% en 6 años, evidenciando que en el Huila el número de hombres y mujeres con discapacidad es aproximadamente igual entre los 6 años y los 18 años, a partir de los 19 años se nota que el número de hombres con discapacidad es mayor comparado con el número de mujeres y se evidencia que

el rango de edad con mayor discapacidad es de 45 años a 60 años o más, de las cuales 18.303 viven acompañados y no tienen personas a cargo, mientras que 5.936 si tiene personas a cargo y 1.896 personas con discapacidad viven solas.

En cuanto al trabajo, el 25% que se encuentra incapacitado permanentemente para trabajar sin pensión, el 11% tienen un trabajo y el 15% están realizando oficios en el hogar.

De acuerdo con los informes reportados por el ICBF (2011) de 300 niños con declaratoria de adaptabilidad, 121, es decir 39.3% se encuentran en situación de discapacidad. El mayor problema que se evidencia es la discriminación y exclusión social que les impide ejercer sus derechos y libertades, dificultando la plena participación en las actividades ordinarias de la sociedad en que viven.

Población Víctima del conflicto armado. El Departamento del Huila a 2011, recepcionó 22,886 familias compuestas por 96.164 personas; 48.848 de sexo femenino y 47,316 de sexo masculino.

Del total de familias recepcionadas 11.248 mujeres son cabeza de familia y 11,638 son hombres.

En cuanto a expulsión se tiene que 17,439 familias han sufrido el desplazamiento por factores generadores de violencia, donde 8,908 familias las mujeres son cabeza de familia y 8.531 familias los hombres son cabeza de familia El total de expulsados en el departamento del Huila es de 71,215 personas, detallados así: 36,579 mujeres y 34.636 hombres; donde el Huila ocupa el puesto 19 en estadísticas de expulsión y el puesto 17 en recepción.

El departamento no cuenta con la infraestructura tecnológica para identificar y mantener actualizado su sistema de información. Carece de una base de datos departamental que agilice e identifique plenamente a la población víctima del conflicto armado, debiéndose recurrir a la información suministrada por otras entidades del estado. Lo anterior implica que la población víctima del conflicto armado sea caracterizada y que el Plan Integral Único sea actualizado y articulado con el Plan de Víctimas

La población víctima del conflicto armado (96.164) no se encuentra organizada en el departamento, lo que no le permite contar con el acompañamiento por parte de las instituciones del Estado, generando el desconocimiento de información que indique la existencia de estas en el departamento, sin que exista la Mesa departamental de participación de víctimas, ordenada por la Ley 1448 de 201111 y Decreto Reglamentario 4800 de 2011. No existe un plan de capacitación a las organizaciones de víctimas, ni participación de la totalidad de las víctimas en los espacios de decisión, siendo insuficiente la capacidad de atención de las tres UAO existentes, principalmente en Neiva.

Dada la magnitud de víctimas en el departamento, la institucionalidad no tiene la capacidad técnica y financiera para la atención de esta población. Actualmente el departamento cuenta con el Comité departamental de atención integral a la población desplazada del Huila instancia que será asumida por el Comité Territorial de Justicia Transicional del departamento de acuerdo a lo establecido en la Ley de Víctimas, y el Decreto Reglamentario 4800 de 2011. Para la implementación de esta ley los funcionarios en la actualidad deberán ser capacitados, para prestar un mejor y eficiente servicio a la población víctima del conflicto armado.

En cumplimiento de la Ley se requiere la Creación de la Unidad de Víctimas, la operatividad del Comité Territorial de Justicia Transicional.

El Departamento del Huila carece de un Centro de Memoria Histórica, donde se recopile la historia de las víctimas del conflicto armado, quienes fueron las víctimas y quienes los victimarios y lugares de ocurrencia, fecha de ocurrencia de los hechos.

Mujer. Según DANE (estimaciones de población 1985-2005 y proyecciones de población 2005-2020 nacional, departamental y municipal por sexo, grupos quinquenales de edad a junio 30 de 2011) en el departamento según proyecciones para el 2011, el 49.79% de la población corresponde al género femenino (546.573 mujeres). El impacto de la violencia en la mujer representa el 63%; el 31% de los suicidios, el 81% de la violencia intrafamiliar, 84% de abuso sexual, 51% de maltrato infantil, 89% de violencia sexual. Los municipios con mayor incidencia de suicidios son Paicol 18.5, Nátaga 13.6, Teruel 11.7, Timaná 9.9, Gigante 9.6, Palestina 9.1, Garzón 8.7, Colombia 8.4, por encima del promedio departamental 3.6 por 100.000 habitantes. Los municipios con mayor incidencia de intentos de suicidio son: Tesalia 120,75, Santa María 100.74, Garzón 99.37, Pitalito 88.7, Acevedo 79.55, Agrado 79.19, Paicol 73.92, La Plata 83.66; el promedio departamental es 68.42. Los municipios con mayor incidencia de violencia conyugal son: Garzón 234.8, Pitalito 221.8, Palermo 177.6, Campoalegre 154.9, Neiva 142.6 y Paicol 129.4.

Pobreza extrema. La pobreza es una situación que afecta la calidad de vida de las personas y las familias, que recorta sus posibilidades en la salud, en el empleo, en acceso a educación, crédito, vivienda y activos y por supuesto también de obtener ingreso para llevar una vida digna. El acuerdo colectivo de la sociedad colombiana, que es la Constitución política, ha definido los mínimos aceptables que especifican los derechos fundamentales. En este marco se define el conjunto de bienes y servicios que permiten a las personas y las familias ejercer su capacidad de permanecer libres de hambre, de enfermedades y causas de muerte evitables; de tener la posibilidad de acceso a educación, salud, a una vivienda digna, a servicios públicos domiciliarios y a poder ejercer todas las relaciones que garantizan el libre desarrollo de la personalidad.

Los ingresos son solo uno de los medios para alcanzar lo que realmente importa que es el ejercicio de las libertades básicas, además, es necesario considerar la posesión y disfrute de bienes materiales básicos, educación, salud y un conjunto de relaciones que posibilitan el desarrollo de la gente como personas socialmente participantes y activas. De manera que la pobreza es la incapacidad de los individuos dentro de su grupo familiar, de alcanzar los logros básicos de la vida humana de una manera libre. Una persona es pobre si no está en condiciones de satisfacer sus necesidades vitales y poder acceder a una “vida digna”.

A continuación se relacionan los principales Indicadores que miden la pobreza en el departamento:

Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI). Indicador que mide las carencias de la población primordialmente en las condiciones de habitabilidad. Las peores condiciones según las necesidades básicas insatisfechas, se presentan en la zona rural, donde el índice para Huila en el año 2011, es de 48,83 por ciento (53,51 por ciento para Colombia), mientras que en el área urbana es de 21,8 por ciento (19,66 por ciento nivel nacional) que se explica por las bajas coberturas en servicios básicos, como acueducto y alcantarillado, sobre todo en la zona rural.

TABLA No. 10 Población con Necesidades Básicas Insatisfechas "N.B.I." 2011

MUNICIPIO	POBLACION	% POBLACION N.B.I	POBLACION
DEPARTAMENTO	1.097.584	32,62	367.108
Neiva	333.030	17,70	58.949
Acevedo	30.178	64,10	19.344
Agrado	8.837	44,92	3.970
Alpe	23.513	38,01	8.938
Algeciras	24.161	49,20	11.888
Altamira	4.003	23,58	944
Baraya	9.444	100,00	9.444
Campoalegre	33.563	26,67	8.953
Colombia	11.909	64,77	7.714
Elías	3.673	33,27	1.222
Garzón	80.509	30,93	24.902
Gigante	31.197	30,70	9.579
Guadalupe	19.735	36,94	7.290
Hobo	6.801	32,68	2.222
Iquira	11.864	44,29	5.254
Isnos	25.748	46,63	12.005
La Argentina	13.011	44,67	5.812
La Plata	58.441	44,51	26.014
Nátaga	6.131	42,28	2.592
Oporapa	12.374	53,30	6.595
Paicol	5.411	38,44	2.080
Palermo	30.401	30,22	9.186
Palestina	11.034	44,97	4.963
Pital	13.327	44,85	5.978
Pitalito	116.328	37,08	43.136
Rivera	17.966	32,32	5.807
Saladoblanco	10.975	49,44	5.426
San Agustín	31.623	42,49	13.436
Santa María	10.918	42,02	4.587
Suaza	16.992	45,69	7.763
Tarqui	16.940	40,85	6.920
Tello	9.109	29,53	2.690
Teruel	13.907	53,45	7.433
Tesalia	8.537	34,45	2.941
Timaná	20.185	31,45	6.349
Villavieja	7.329	40,00	2.931
Yaguará	8.480	21,84	1.852

Fuente: DANE censo Dane 2005 con corte a 30 de julio de 2012
 NOTA: Se asignó el máximo valor de NBI (100%) por no contar con información suficiente para su estimación

En 2005, Neiva fue el municipio con el porcentaje más bajo (17,7 por ciento), 14,92 puntos porcentuales por debajo del promedio departamental y 10,08 puntos porcentuales por debajo del promedio nacional; en contraste, el municipio de Colombia tuvo el índice más alto (64,77 por ciento), 32,15 puntos porcentuales más que el promedio del Huila y 36.99 puntos porcentuales más que el promedio del país.

Línea de Pobreza por ingresos: La incidencia de pobreza a nivel nacional alcanzó en el 2010 el 37.2% y el departamento el 53.3%, encontrándose por encima de la media en 16.1 porcentuales. Con respecto a la Incidencia de pobreza extrema el departamento en el 2010 obtuvo el 25.9% superior en 13.6 puntos de la media nacional (12.3%). La tendencia de estos dos indicadores a partir del año 2002 es a la baja, sin embargo con relación al coeficiente de Gini este presenta una tendencia ascendente, denotando una mayor brecha entre la población.

CARACTERIZACIÓN DE NEIVA

El Municipio de Neiva es la capital del departamento del Huila. Se ubica entre la Cordillera Central y Oriental, en una planicie sobre la margen oriental del valle del río Magdalena, el municipio también es cruzado por los ríos Las Ceibas y Río del Oro. Neiva sirve como puerto de conexión para Florencia, Mocoa, Popayán y Pasto.

Neiva tiene una extensión de 1.553 Km² que abarcan desde la Cordillera Oriental hasta la cordillera central, pasando por el Valle del Río Magdalena. Su división política y administrativa se ha estructurado a partir de 10 comunas y 316 barrios en la zona Urbana (incluyendo 44 asentamientos) y ocho (8) corregimientos con 61 veredas en la zona, con un área estimada de 4.594 y 150.706 Hectáreas respectivamente. Cada corregimiento está asociado a un centro poblado rural que se constituye en el epicentro de las actividades económicas, culturales, sociales y políticas de la población circundante.

Neiva es la ciudad de mayor jerarquía en la región Sur Colombiana. Actúa como un eje articulador vial entre el sur con el centro y norte del país, brindando soporte de servicios financieros, de salud, educación, entretenimiento y comercio, temas en los que se debe especializar para afianzar su desarrollo y soportar las demandas de estos servicios a la población Sur Colombiana.

De acuerdo con cifras oficiales del DANE basadas proyecciones del censo de 2005 la población residente dentro de la jurisdicción municipal alcanza los 328.147 habitantes en 2007, de los cuales el 93.7% se localizan en la zona urbana y el 6.3% en zona rural. Por sexo, el 52.86 % de la población es femenina y el 47.14 % masculina. Las personas menores de 25 años constituyen la población joven de Neiva y representan el 48.52%; los adultos entre 25 y 60 años corresponden al 43.0% de la población y el 8.48% restante son mayores de 60 años. Un gran porcentaje de esta población vive con un alto índice de Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI) 32%; comparables a las cifras más altas de pobreza en el mundo, el 52,6% de la población vive bajo la línea de pobreza, de los cuales el 26,6% vive en condiciones de miseria y 15,68% no alcanza a cubrir las necesidades de calorías y nutrientes¹.

La zona rural del municipio de Neiva está conformada por ocho corregimientos y tres inspecciones²:

- Corregimiento de Aipecito, con aproximadamente 1618 habitantes.
- Corregimiento de Chapinero, con aproximadamente 1398 habitantes.
- Corregimiento de San Luís Beltrán, con aproximadamente 2624 habitantes.
- Corregimiento El Caguán, con aproximadamente 5841 habitantes.
- Corregimiento de Vega Larga, con aproximadamente 1.096 habitantes.
- Corregimiento de Las Ceibas, con aproximadamente 2995.
- Corregimiento de Guacirco, con aproximadamente 1.893 habitantes
- Corregimiento de Fortalecillas, con 4456 habitantes.
- Inspección de Palacio, con aproximadamente 1.046 habitantes.
- Inspección de San Antonio de Anaconia, con aproximadamente 2663 habitantes
- Inspección El Cedral, con aproximadamente 740 habitantes.

¹

Estos corregimientos e inspecciones hacen parte de la gran cuenca del río Magdalena, con una temperatura promedio entre los 18 y 35°C con relieves andinos sobre las cordilleras Oriental y Central; llanuras y valles como el caso del valle del Magdalena en donde se encuentra varios corregimientos de este municipio y terrenos que van desde los 465 a los 2000 metros sobre el nivel del mar.

Las actividades económicas principales del municipio son la agricultura, ganadería y el comercio, los cultivos más importantes son cacao, café, plátano, arroz, frijol, sorgo. La ganadería ha alcanzado un notable desarrollo, especialmente el ganado vacuno. Se explotan minas de oro, plata, caliza, mármol y cobre. La actividad industrial no está muy desarrollada; hay fábricas de elementos de construcción y jabones; tiene importancia la producción artesanal de tejidos y figuras de barro. El comercio es muy activo, ya que Neiva se ha convertido en la principal ciudad del suroccidente colombiano y en el eje de la economía de los departamentos del Huila, Caquetá y Putumayo.

La población rural de Neiva, deriva su economía de diversas actividades debido a la variada topografía; se destaca las siguientes actividades: agrícola (cultivo de café, plátano, caña panelera, cacao, frijol, maíz, cuya, lulo, mandarina, mora, naranja, guayaba, etc), ganadería y otras actividades pecuarias; minería (mármol y oro), explotación de hidrocarburos (petróleo) en los corregimientos de Guacirco y Fortalecillas.

Una semblanza de la cámara de comercio del municipio señala que la dinámica de Neiva, concuerda con la situación del Suroriente colombiano y más específicamente el Huila, pues se encuentran en atraso relativo frente a la mayoría de regiones, hecho relacionado con: la pobre conectividad con los mercados internacionales, una economía fundamentada en renglones primarios sin mayor nivel de agregación de valor, baja formación del recurso humano, casi nula investigación en ciencia y tecnología, pobre acumulación e inversión de capital, escasa penetración de las tecnologías de la información y las comunicaciones, degradación del ambiente por modelos productivos no sostenibles, bajo nivel de cultura empresarial, son factores presentes en el contexto de una región azotada por la violencia y las secuelas de la inseguridad derivadas del conflicto armado, haciéndola poco competitiva para avanzar con firmeza por el camino de la globalización³.

Un reciente análisis de Proexport⁴ sobre las potencialidades de Neiva, destaca entre otras los siguientes aspectos:

Puntos clave Exportaciones

El principal producto de exportación del Huila es el café alcanzando un valor FOB de US\$ 328,6 millones en el 2008. Entre los productos no tradicionales se destacan la exportación de pescado dentro de Agroindustria; y los minerales no metálicos entre las Manufacturas. Los principales destinos de las exportaciones del Huila son los Estados Unidos, Japón, Alemania, Bélgica y España.

Puntos clave Turismo

El departamento de Huila es un destino incipiente en el mapa turístico nacional y recibe una cantidad aproximadamente el 0,2% del total de los viajeros internacionales que visitan Colombia. En 2008 el departamento fue visitado por

1.870 extranjeros. Neiva es el principal destino del departamento y durante el 2008 recibió 1.525 extranjeros, un 82% del total que llegaron.

Huila es el departamento N. 21 en cantidad de visitas internacionales recibidas, mientras que Neiva es la ciudad N. 20.

Puntos clave Inversión

El departamento del Huila y su capital Neiva están en un proceso de desarrollo económico. Neiva es una ciudad estratégicamente localizada sobre el corredor vial de la cordillera central que comunica a Bogotá y el interior de país con el sur del país y Ecuador. La Inversión Extranjera Directa se ha venido aumentando tanto en Huila como en su capital, Neiva. Los principales sectores que presentan esta clase de inversión son energía renovable y electricidad. Además hay un flujo menor de dólares hacia actividades de industria, comercio, minería.

El departamento del Huila y su capital cuentan con un apoyo relevante por parte de la cámara de comercio de Neiva y su alcaldía para el desarrollo de actividades tecnológicas o de valor agregado en la región. Además, la entidad Incubar Huila (<http://www.incubarhuila.org/portal/>) impulsa proyectos de valor agregado en la región a través de información y capacitación.

3.3. ANALISIS SABER 5 Y 9- AÑO 2002-2009

PRUEBAS SABER 5º Y 9º

- Las pruebas SABER 5º Y 9º, son los exámenes elaborados por el ICFES para ser aplicados a los estudiantes de básica primaria y secundaria (5º y 9º grado), con el fin de tener parámetros para medir la calidad del servicio educativo que se ofrece a los niños y jóvenes colombianos en el nivel de básica. Esta prueba se aplica cada tres años y se han ejecutado solamente durante tres veces correspondiente a los años 2002, 2005 y 2009

ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS PRUEBAS SABER 5° Y 9°

**EL ANALISIS QUE SE PRESENTA A CONTINUACIÓN, DE LOS
RESULTADOS DE LAS PRUEBAS SABER, COMPRENDE DOS PARTES:**

**1- Año 2009: Comparativos entre el municipio, departamento y
nación en cuanto a los niveles de desempeño y los promedios de
cada área evaluada.**

**2-Años 2005 – 2009: Comparativo de los resultados obtenidos
para los años 2005 y 2009 para Neiva en los promedios de cada
área evaluada.**

PRIMERA PARTE

**Año 2009: Comparativos entre el
municipio, departamento y nación
en cuanto a los niveles de
desempeño y los promedios**

NIVELES DE DESEMPEÑO

Resultados saber 2009

NIVEL	UN ESTUDIANTE PROMEDIO UBICADO EN ESTE NIVEL
AVANZADO	Muestra un desempeño sobresaliente en las competencias esperadas para el área y grado evaluados.
SATISFACTORIO	Muestra un desempeño adecuado en las competencias exigibles para el área y grado evaluado. Este es el nivel esperado que todos, o la gran mayoría de estudiantes, deberían alcanzar.
BASICO	Muestra un desempeño mínimo en las competencias exigibles para el área y grado evaluado.
INSUFICIENTE	No supera las preguntas de menor complejidad de la prueba.

Elaboró Cecilia Zufiga C.

NIVELES DE DESEMPEÑO

LENGUAJE 5º

FORTALEZAS

El nivel **satisfactorio** es el que la mayoría de estudiantes deberían alcanzar. Neiva tiene menor porcentaje en este nivel que el Huila pero mayor que Colombia.

Tiene menor porcentaje de estudiantes en el nivel **insuficiente** que Huila y Colombia.



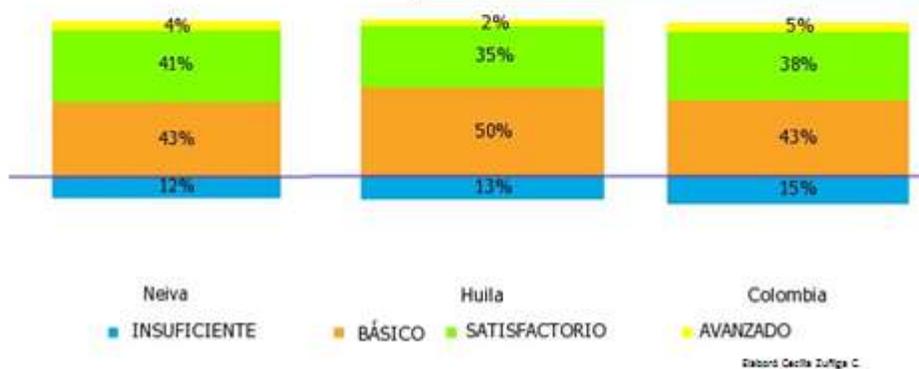
NIVELES DE DESEMPEÑO

LENGUAJE 9º

FORTALEZAS

El nivel **satisfactorio** es el que la mayoría de estudiantes deberían alcanzar. Neiva tiene mayor porcentaje en este nivel que el Huila y que Colombia.

Tiene menor porcentaje de estudiantes en el nivel **insuficiente** que Huila y Colombia.



NIVELES DE DESEMPEÑO

MATEMÁTICAS 5º

DEBILIDADES

- Menor porcentaje de estudiantes que el Huila y Colombia en el nivel satisfactorio.
- Mayor porcentaje de estudiantes que el Huila y Colombia en el nivel insuficiente.



Elaboró Cecilia Zufiga C.

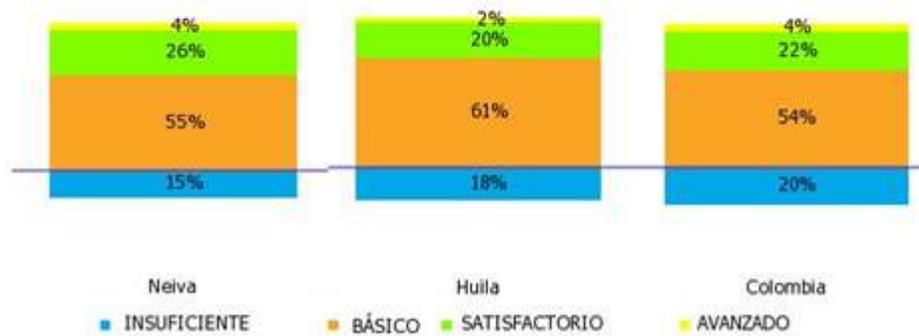
NIVELES DE DESEMPEÑO

MATEMÁTICAS 9º

FORTALEZAS

El nivel satisfactorio es el que la mayoría de estudiantes deberían alcanzar. Neiva tiene mayor porcentaje en este nivel que Colombia pero menor que el Huila.

Tiene menor porcentaje de estudiantes en el nivel insuficiente que Huila y Colombia.



Elaboró Cecilia Zufiga C.

NIVELES DE DESEMPEÑO

CIENCIAS NATURALES 5º

FORTALEZAS

El nivel satisfactorio es el que la mayoría de estudiantes deberían alcanzar. Neiva tiene mayor porcentaje en este nivel que Colombia pero menor que el Huila.

Tiene menor porcentaje de estudiantes en el nivel insuficiente que Huila pero igual que Colombia.



Elaboró Cecilia Zufiga C.

NIVELES DE DESEMPEÑO

CIENCIAS NATURALES 9º

DEBILIDADES
Neiva tiene menor porcentaje en este nivel que el Huila y que Colombia.

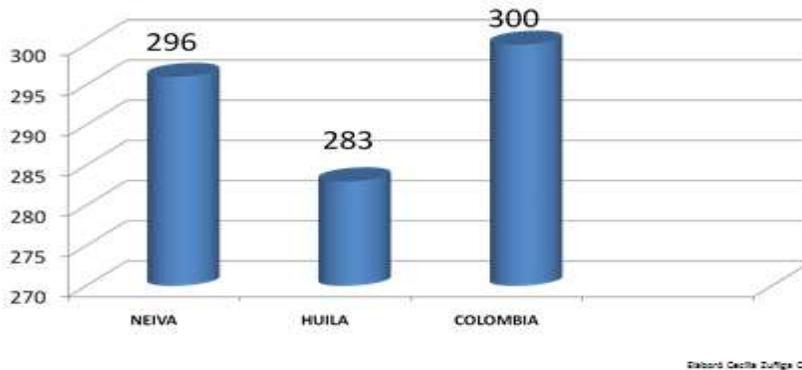
FORTALEZAS
Neiva tiene menor porcentaje de estudiantes en el nivel insuficiente que Huila y Colombia.



PROMEDIOS - 2009

LENGUAJE 5º -

FORTALEZAS
Promedio de Neiva mas alto que el del Huila



LENGUAJE 9º

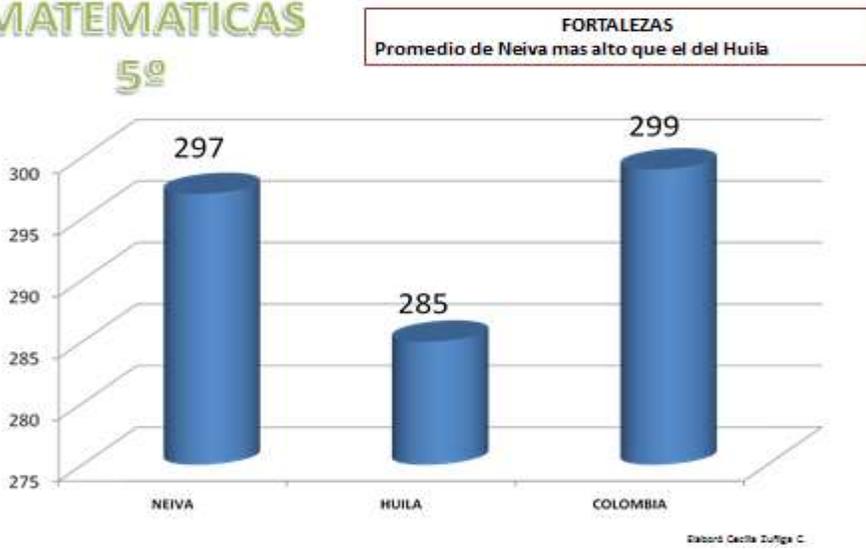
FORTALEZAS
Promedio de Neiva mas alto que el del Huila y que el de Colombia



PROMEDIOS - 2009

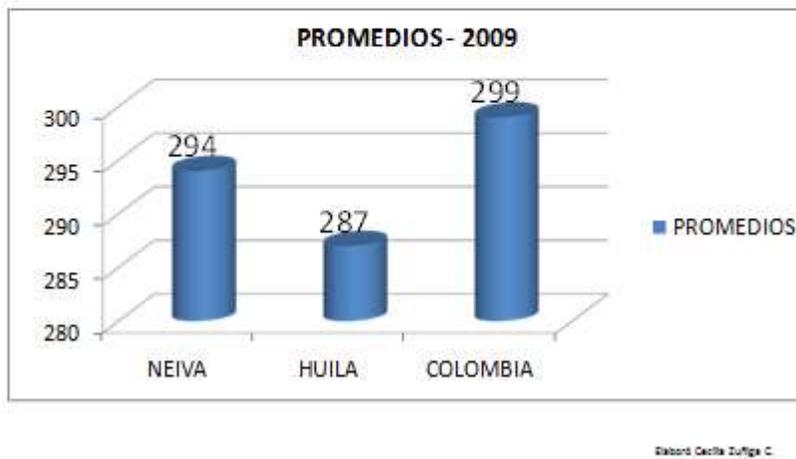
MATEMATICAS

5º



CIENCIAS NATURALES

5º



PROMEDIOS - 2009

MATEMATICAS

5º



MATEMATI CAS 9º

FORTALEZAS
Promedio de Neiva mas alto que el del Huila y que el de Colombia



Elaboró Cecilia Zufiga C.

CIENCIAS NATURALES 5º

FORTALEZAS
Promedio de Neiva mas alto que el del Huila



Elaboró Cecilia Zufiga C.

CIENCIAS NATURALES 9º

FORTALEZAS
Promedio de Neiva mas alto que el del Huila y que el de Colombia

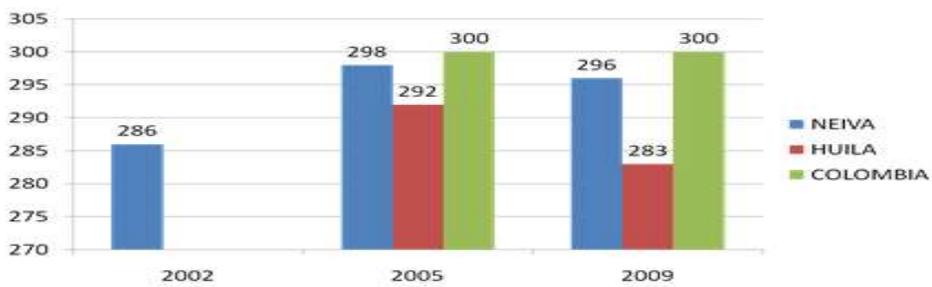


Elaboró Cecilia Zufiga C.

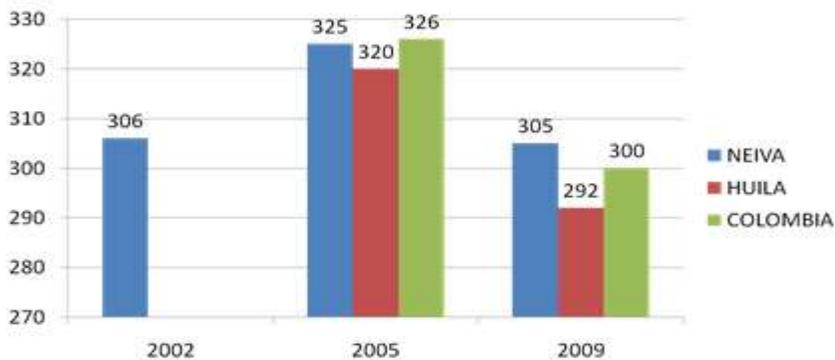
SEGUNDA PARTE

Años 2005 – 2009:
Comparativo de los resultados obtenidos para los años 2005 y 2009 para Neiva en los promedios de cada área evaluada.

PROMEDIOS – LENGUAJE 5º



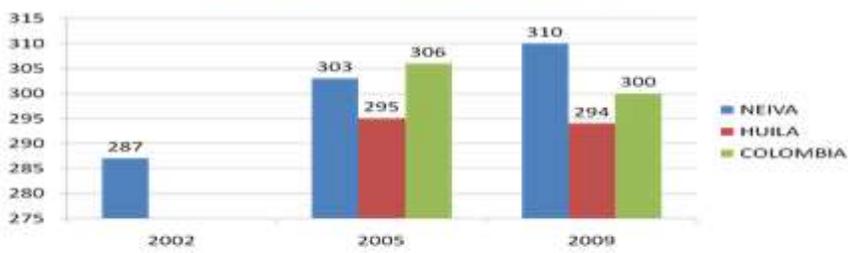
PROMEDIOS – LENGUAJE 9º



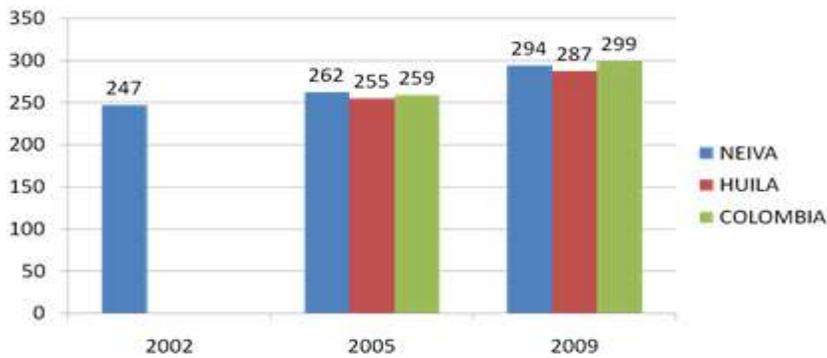
PROMEDIOS – MATEMATICAS 5º



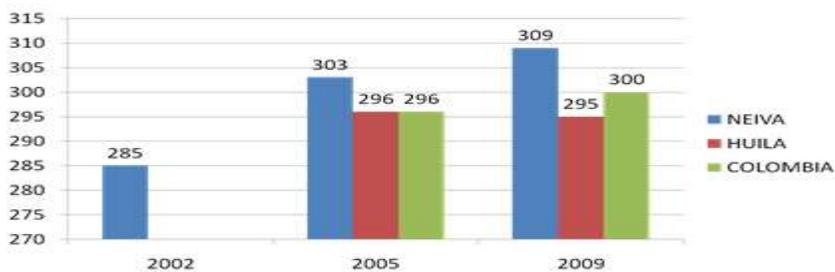
PROMEDIOS – MATEMATICAS 9º



PROMEDIOS – CIENCIAS NATURALES 5º



PROMEDIOS – CIENCIAS NATURALES 9º



CONCLUSIONES

• LENGUAJE:

- NIVELES DE DESEMPEÑO. En ambos grados 5º y 9º presenta un MAYOR porcentaje de estudiantes en el nivel SATISFACTORIO Y MENOR porcentaje de estudiantes en el nivel de INSUFICIENTE.
- PROMEDIOS COMPARATIVOS NEIVA-HUILA Y COLOMBIA: Neiva con mayores promedios que el Huila en ambos grados, pero menor que el de Colombia en el grado 5º.
- PROMEDIOS COMPARATIVOS NEIVA-NEIVA AÑOS 2005 Y 2009: Comparados los promedios entre 2005 y 2009 Neiva desmejoró el desempeño de ésta área, el promedio ha disminuido en ambos grados.

•MATEMATICAS:

- NIVELES DE DESEMPEÑO. Presenta gran debilidad en grado quinto primaria donde el porcentaje de estudiantes de Neiva ubicados en el nivel satisfactorio es menor que el de Huila y Colombia y el porcentaje de Neiva en INSUFICIENTE es mucho mayor que el de Huila y Colombia.
- PROMEDIOS COMPARATIVOS NEIVA-HUILA Y COLOMBIA: Neiva con mayores promedios que el Huila en ambos grados, pero menor que el de Colombia en el grado 5º.
- PROMEDIOS COMPARATIVOS NEIVA-NEIVA AÑOS 2005 Y 2009: Comparados los promedios entre 2005 y 2009 Neiva ha mejorado el desempeño de ésta área, el promedio ha aumentado

• CIENCIAS NATURALES:

- NIVELES DE DESEMPEÑO. En ambos grados 5º y 9º presenta un MAYOR porcentaje de estudiantes en el nivel SATISFACTORIO Y MENOR porcentaje de estudiantes en el nivel de INSUFICIENTE.
- PROMEDIOS COMPARATIVOS NEIVA-HUILA Y COLOMBIA: Neiva con mayores promedios que el Huila en ambos grados, pero menor que el de Colombia en el grado 5º.
- PROMEDIOS COMPARATIVOS NEIVA-NEIVA AÑOS 2005 Y 2009: Comparados los promedios entre 2005 y 2009 Neiva ha mejorado el desempeño de ésta área, el promedio ha aumentado.

3.4. ANALISIS RESULTADOS SABER 11 AÑO 2000 2011

NEIVA: CADA AÑO, MEJORA RESULTADOS EN LAS PRUEBAS DE ESTADO PARA EDUCACIÓN MEDIA – SABER 11°.

La clasificación de los EE, en el municipio de Neiva, ha ido mejorando en los últimos años, así lo demuestran los resultados reportados por el ICFES, en su página web: www.icfes.gov.co.

Uno de los factores que ha incidido es el trabajo continuo y decidido de la Secretaría de Educación Municipal, en apoyo a las Instituciones Educativas, a través del desarrollo de programas y proyectos como: Formación de Docentes a través de la red de maestros, formación en estándares básicos de competencia, ajuste de las programaciones curriculares, Banco de pruebas entre otros. Así mismo el compromiso asumido por rectores y docentes de Neiva quienes cada vez son más conscientes de la importancia de hacer esfuerzos por mejorar resultados y por ende la calidad educativa del municipio.

En las siguientes graficas podemos observar que a través de los ocho años en que el municipio de Neiva ha asumido la educación se han ido incrementando el número de establecimientos educativos en las categorías altas que comprenden las clasificadas en muy superior, superior y altas.

CLASIFICACIÓN DE LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS

De acuerdo a los resultados de los estudiantes en el examen de Estado aplicado por el ICFES, que actualmente se denomina SABER 11°, en el nivel de educación media, los establecimientos educativos se clasifican en siete categorías:

1. MUY SUPERIOR
2. SUPERIOR
3. ALTO
4. MEDIO
5. BAJO
6. INFERIOR
7. MUY INFERIOR

CATEGORIAS
ALTAS

CATEGORIAS
BAJAS

METODOLOGÍA PARA LA CLASIFICACIÓN DE LAS IE

La clasificación de los EE a partir de los promedios de cada institución se obtiene teniendo en cuenta los resultados de los estudiantes de la institución en las pruebas del núcleo común (química, física, biología, sociales, filosofía, lenguaje, matemática e inglés). La fórmula de la clasificación, tiene en cuenta la media, la desviación estándar, las frecuencias acumuladas y el índice en cada prueba.

El primer paso consiste en normalizar los puntajes utilizando la media y la desviación de la población de los estudiantes evaluados en una aplicación de referencia. La aplicación de referencia da en una tabla la media y la desviación en cada una de las 8 pruebas del núcleo común.

Luego para cada colegio y cada prueba, se distribuyen los estudiantes según su puntaje normalizado en 14 grupos utilizando rangos con límite superior e inferior

Se obtienen entonces para, cada colegio y cada área, las frecuencias acumuladas de estudiantes que obtuvieron puntajes en cada grupo. A partir de esas frecuencias acumuladas, se obtiene un índice para cada prueba al dividir el promedio de las frecuencias acumuladas por uno menos la varianza de dichas frecuencias.

Este índice toma valores altos cuanto mas altos y homogéneos sean los puntajes de los estudiantes del colegio en el área en cuestión.

Todo el análisis presentado en este documento, tienen como base la información tomada de las páginas web:

www.icfes.gov.co

y

www.icfesinteractivo.gov.co

El ICFES registra para Neiva, 69 **ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS (EE)** en el año 2001 y 90 en el año 2011. Se cuenta cada jornada oficial que ofrece la educación media como un establecimiento educativo. Es decir que el universo total varía desde 69 EE en el año 2001 hasta 90 en el año 2011. Han ido aumentando los EE tanto oficiales como privados o no oficiales, que ofrecen educación media.

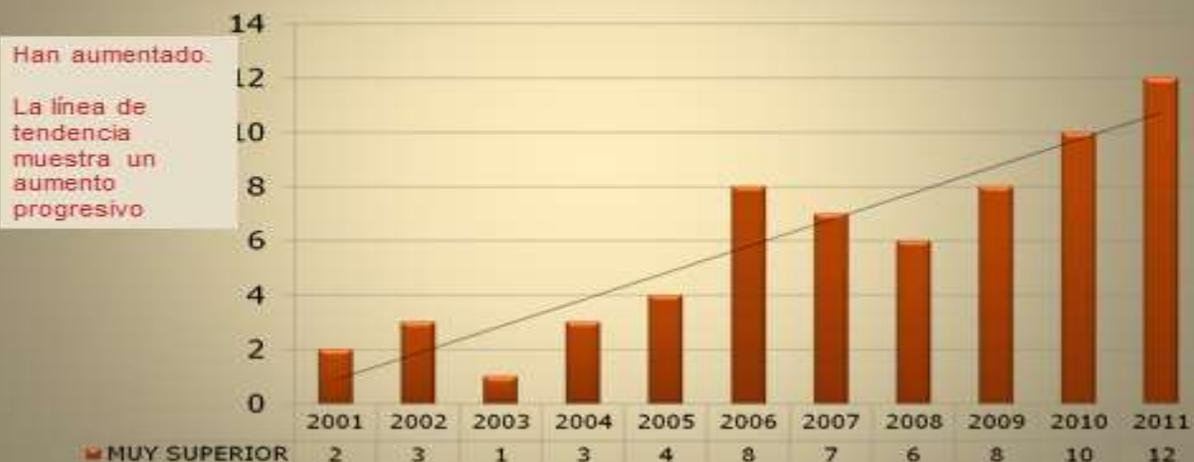
CLASIFICACION DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS-
CUADRO COMPARATIVO AÑO 2011

categoría	Muy Superior			Superior			Alto			Medio			Bajo			Inferior			N° de EE			
	of	pri	tot	of	pri	tot	of	pri	tot	of	pri	tot	of	pri	tot	of	pri	tot	of	pri	Tot	
Años																						
2001	0	2	2	0	5	5	1	5	6	14	11	25	15	10	25	4	2	6	34	35	69	
2002	0	3	3	0	5	5	4	3	9	17	7	24	18	10	28	1	4	5	40	34	74	
2003	0	1	1	0	8	8	5	5	10	17	8	25	18	4	22	3	7	10	43	33	76	
2004	0	3	3	1	7	8	10	4	14	23	11	34	7	8	15	1	0	1	42	33	75	
2005	0	4	4	1	5	6	6	5	11	16	8	24	16	9	25	2	0	2	41	31	72	
2006	0	8	8	1	6	7	14	6	20	23	5	28	5	5	10	0	0	0	43	31	74	
2007	0	7	7	2	4	6	4	5	9	23	7	30	15	9	24	2	0	2	46	32	78	
2008	0	6	6	1	6	7	10	4	14	12	8	20	18	7	25	5	2	7	46	33	79	
2009	0	8	8	2	6	8	10	5	15	18	7	25	13	8	21	2	0	2	46	33	79	
2010	0	10	10	2	4	6	13	4	17	18	8	26	11	10	21	6	0	6	50	36	86	
2011	1	11	12	2	6	8	15	4	19	19	12	31	14	5	19	1	0	1	52	38	90	

E.E: Establecimientos Educativos of: oficial pri: privados tot: total

VARIACIÓN DEL NÚMERO CONSOLIDADO DE LAS IE DE NEIVA QUE SE UBICAN EN LA CATEGORÍA MUY SUPERIOR

MUY SUPERIOR



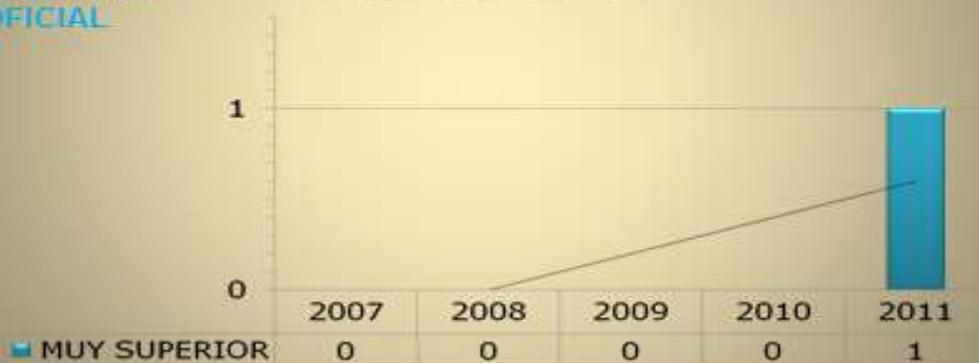
Elaboró: Caciza SUTGSA C.

RESULTADOS PRUEBAS SABER 11º

IE OFICIALES DE NEIVA

MUY SUPERIOR

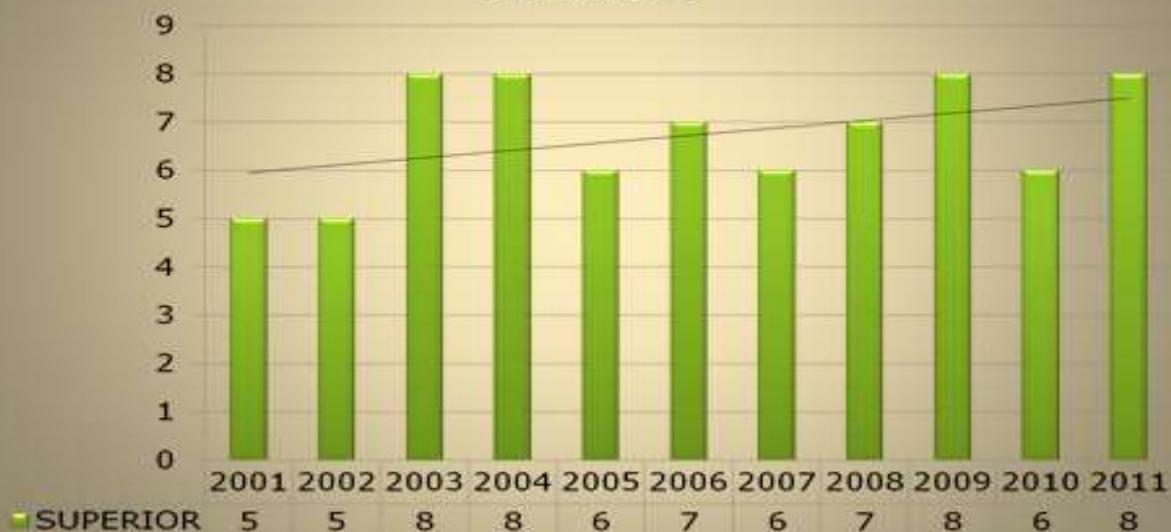
CLARETIANO J. OFICIAL



MUY SUPERIOR

VARIACIÓN DEL PORCENTAJE CONSOLIDADO DE LAS IE QUE SE CLASIFICAN EN LAS DIFERENTES CATEGORIAS

SUPERIOR



SUPERIOR

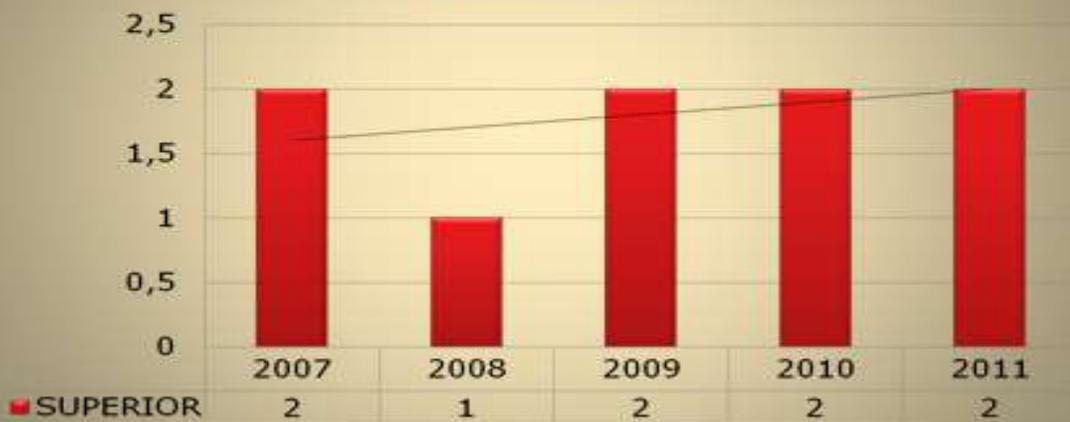
Elaboró: Caciza SUTGSA C.

RESULTADOS PRUEBAS SABER 11º

AÑO 2011
 IE LICEO DE STA. LIBRADA J.M
 IE HUMBERTO TAFUR
 CHARRY J.T.

IE OFICIALES DE NEIVA

SUPERIOR

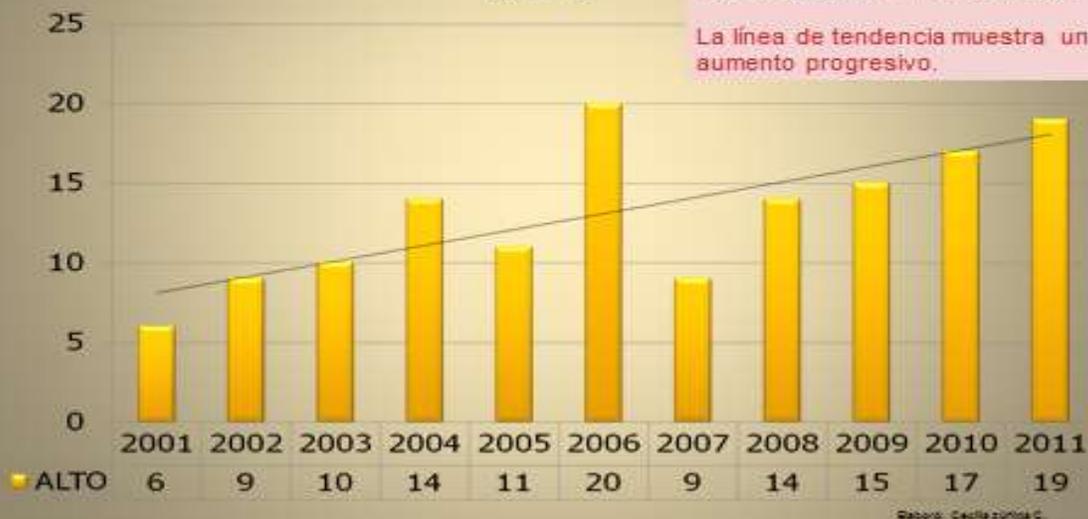


VARIACIÓN DEL NÚMERO CONSOLIDADO DE LAS IE DE NEIVA QUE SE UBICAN EN LA CATEGORÍA ALTO

ALTO

Han aumentado. De 6 en el primer año de análisis a 17 en el último.

La línea de tendencia muestra un aumento progresivo.



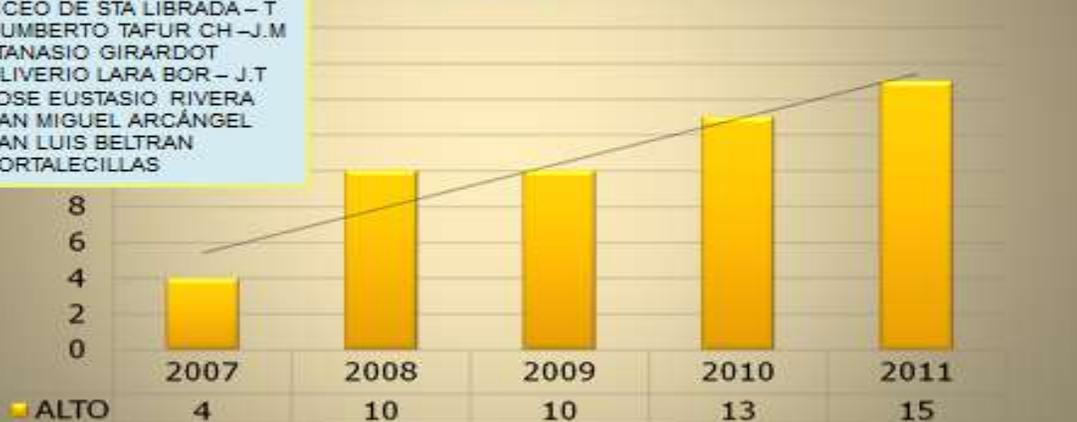
AÑO 2011

IE RICARDO B.A.-J.T
 IE DPTAL TIERRA - J.M
 IE NORMAL SUP-J.T
 IE INEM - J.T
 IE INEM - J.M
 IE TECNICO SUPERIOR - J.M
 IE TECNICO SUPERIOR - J.T
 IE LICEO DE STA LIBRADA - T
 IE HUMBERTO TAFUR CH - J.M
 IE ATANASIO GIRARDOT
 IE OLIVERIO LARA BOR - J.T
 IE JOSE EUSTASIO RIVERA
 IE SAN MIGUEL ARCÁNGEL
 IE SAN LUIS BELTRAN
 IE FORTALECILLAS

RESULTADOS PRUEBAS SABER 11º

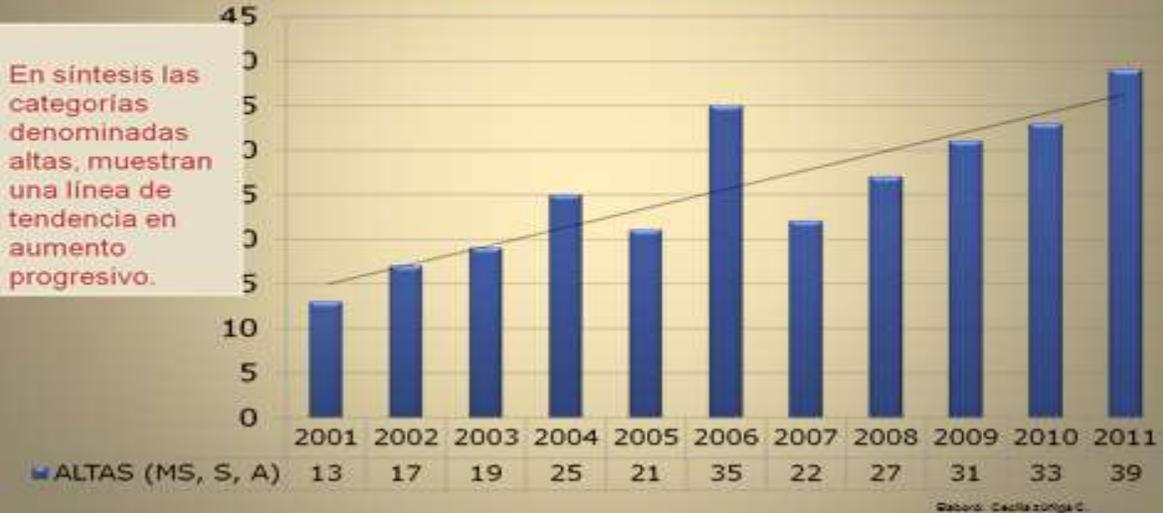
IE OFICIALES DE NEIVA

ALTO



CONSOLIDADO: VARIACIÓN DEL PORCENTAJE CONSOLIDADO DE LAS IE QUE SE CLASIFICAN EN LAS CATEGORÍAS ALTAS (MUY SUPERIOR, SUPERIOR, ALTA)

ALTAS (Muy Superior, Superior, Altas)



VARIACIÓN DEL NÚMERO CONSOLIDADO DE LAS IE DE NEIVA QUE SE UBICAN EN LA CATEGORÍA MEDIO

MEDIO



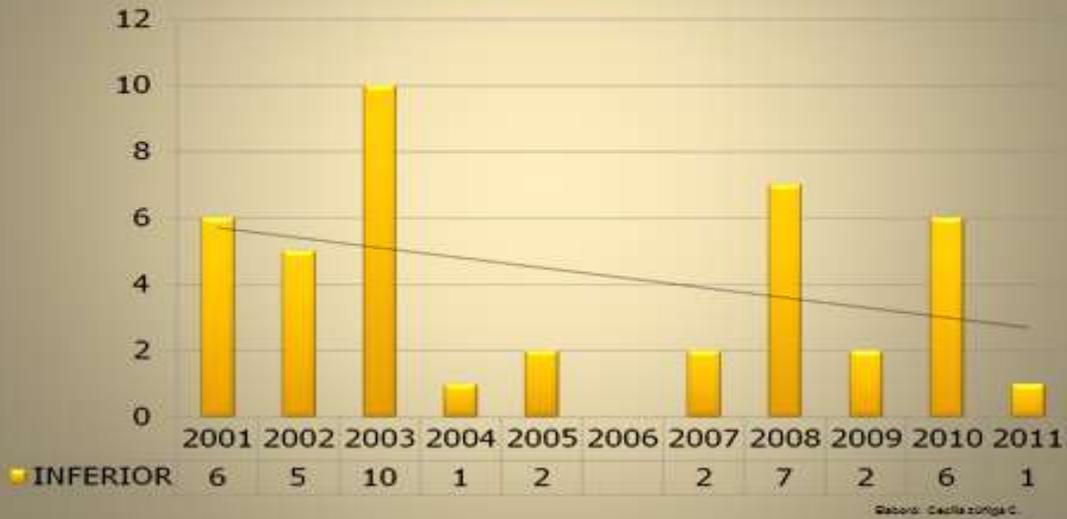
VARIACIÓN DEL NÚMERO CONSOLIDADO DE LAS IE DE NEIVA QUE SE UBICAN EN LA CATEGORÍA BAJO

BAJO



VARIACIÓN DEL NÚMERO CONSOLIDADO DE LAS IE DE NEIVA QUE SE UBICAN EN LA CATEGORÍA INFERIOR

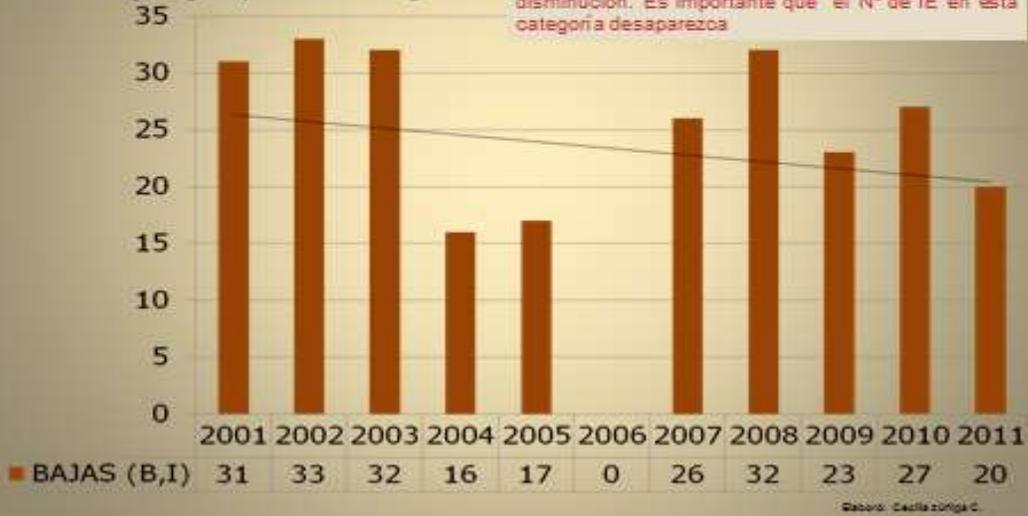
INFERIOR



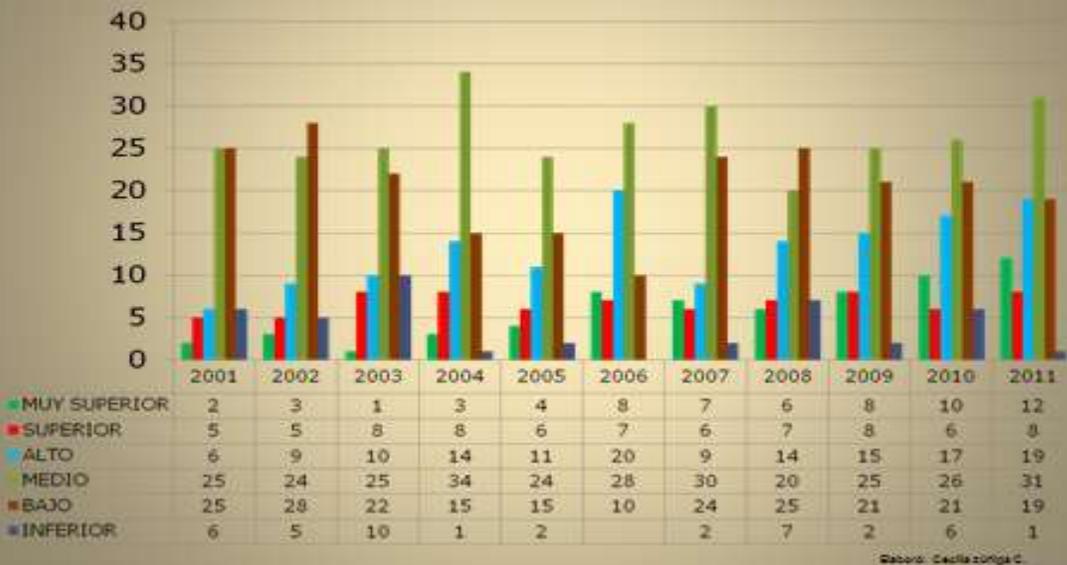
CONSOLIDADO: VARIACIÓN DEL PORCENTAJE CONSOLIDADO DE LAS IE QUE SE CLASIFICAN EN LAS TEGORIAS BAJAS (BAJA E INFERIOR)

BAJAS (Bajas, Inferior)

El MEN agrupa las categorías: bajas, inferior y muy inferior en bajas.
La línea de tendencia muestra una gran disminución. Es importante que el N° de IE en esta categoría desaparezca



VARIACIÓN DEL PORCENTAJE CONSOLIDADO DE LAS IE QUE SE CLASIFICAN EN LAS DIFERENTES CATEGORIAS



PUNTAJE

Es un resultado cuantitativo expresado en una escala que va de 0 a aproximadamente 100 puntos, el cual se produce para cada prueba del núcleo común, así como para la prueba interdisciplinaria elegida y puede interpretarse de acuerdo con los tres siguientes rangos:

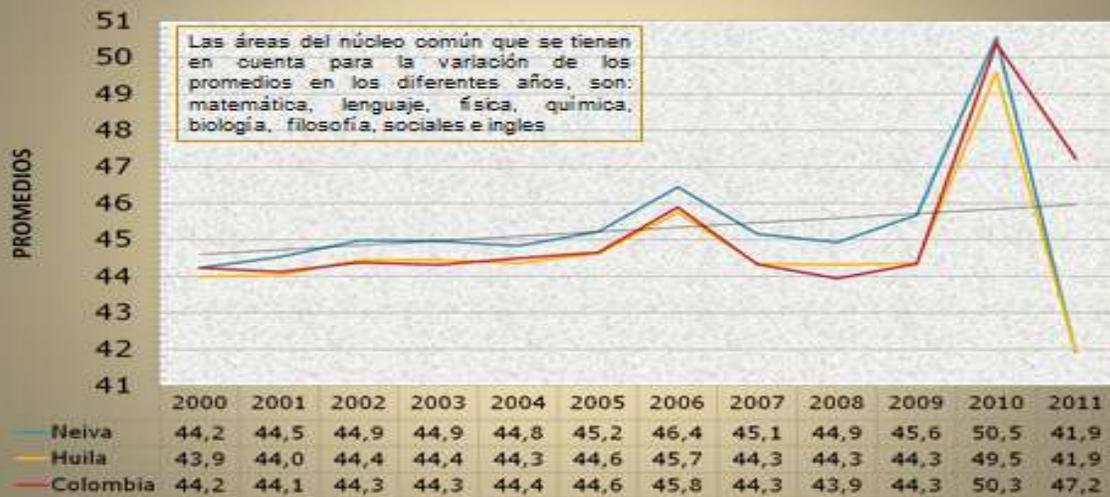
BAJO entre 0 y 30 puntos

MEDIO entre 31 y 70 puntos

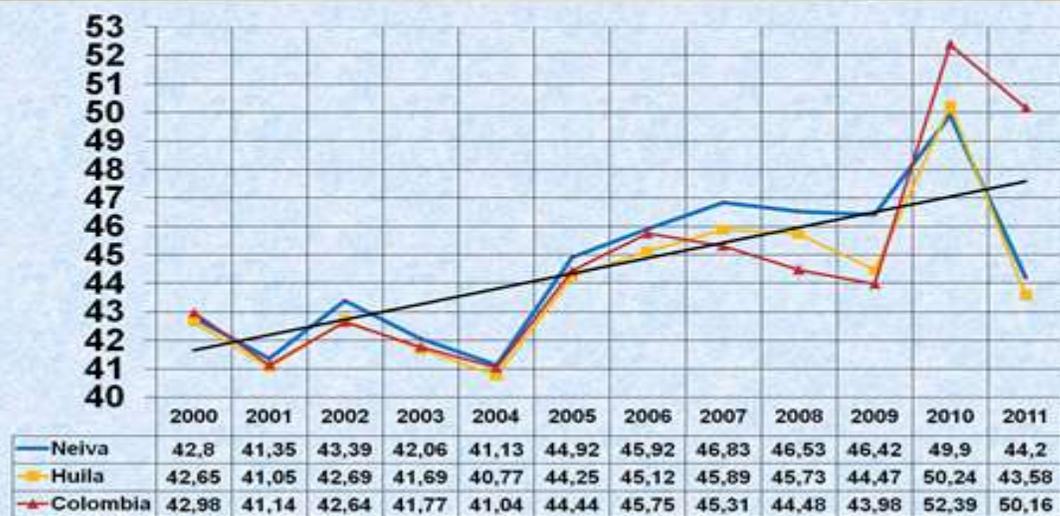
ALTO entre 71 o más puntos

Podría plantearse una subdivisión del rango medio en dos partes así: medio, bajo, que iría desde 31 hasta 45 puntos, y medio alto, que iría desde 46 hasta 70 puntos.

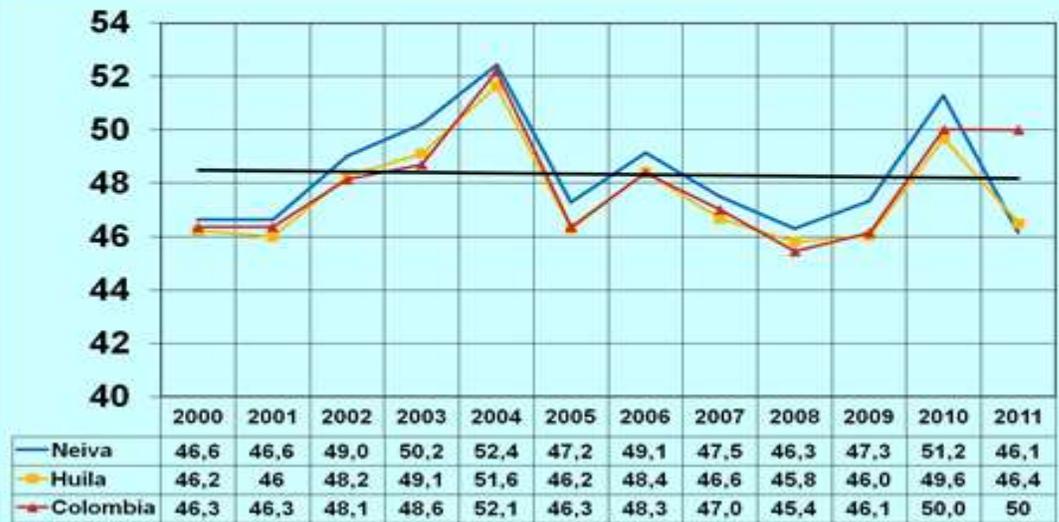
VARIACIÓN DE LOS PROMEDIOS DE LAS ÁREAS DEL NÚCLEO COMÚN



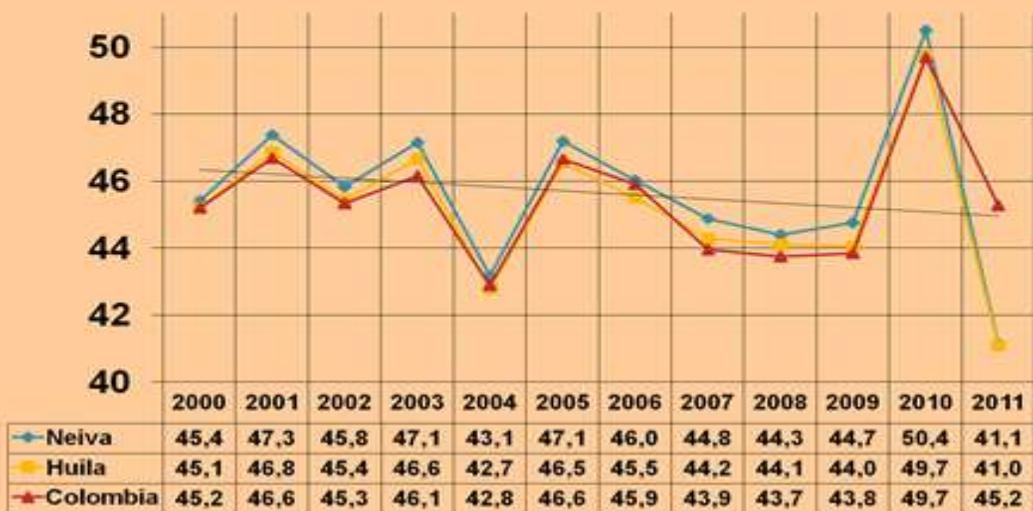
MATEMÁTICA



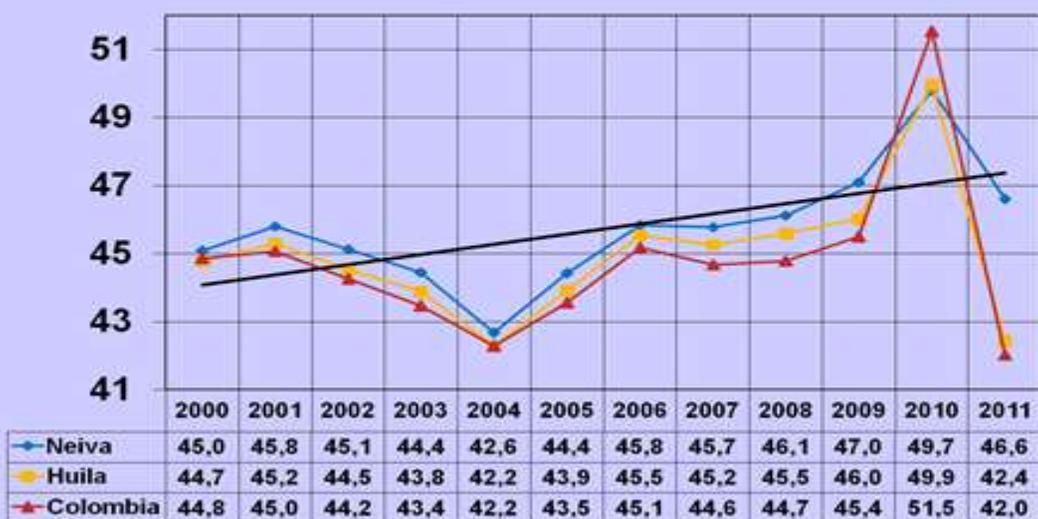
LENGUAJE



FISICA



QUIMICA



BIOLOGIA



SOCIALES



FILOSOFIA



INGLES



3.5. ANALISIS AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL AÑO 2011

Los resultados de la autoevaluación institucional muestran las fortalezas y las oportunidades de mejoramiento o “debilidades” de las cuatro (4) áreas de gestión que a su vez comprenden 19 procesos y 93 componentes.

Las oportunidades de mejoramiento ó “debilidades” son los FACTORES CRITICOS, que pueden ser internos y externos a la institución educativa. Se recomienda analizar con mayor detenimiento los factores críticos internos, dado que la IE tiene mayor injerencia y control sobre éstos que sobre los externos.

Elaborar un plan de mejoramiento con muchos factores críticos, es inviable, por lo tanto la guía recomienda seleccionar alrededor de 16, que incluya cuatro (4) por área de gestión, es decir, 4 de la gestión directiva, 4 de la gestión administrativa y financiera, 4 de la gestión académica y 4 de la gestión comunitaria, siguiendo la estrategia para seleccionar los factores críticos que se encuentra en las páginas N° 53 y 54 de la guía N° 34, teniendo en cuenta la urgencia, la tendencia, y el impacto.

Algunas IE no seleccionaron 16 factores críticos, y elaboraron el Plan de Mejoramiento con TODAS las oportunidades de mejoramiento ó debilidades que como mínimo son cuarenta (40), lo cual hace un plan de mejoramiento inviable.

En los siguientes cuadros se muestran los factores críticos en orden de prioridad, establecidas por las IE. La prioridad se establece de acuerdo al mayor número de IE que las seleccionan para su plan de mejoramiento.

PRIMERA PRIORIDAD:

Nº	COMPONENTE	PROCESO	ÁREA DE GESTIÓN
1	Enfoque metodológico	Diseño Pedagógico	Académica
2	Mantenimiento de equipos y recursos para el aprendizaje	Administración de planta física y de los recursos	Administrativa y Financiera
3	Prevención de riesgos físicos	Prevención de Riesgos	Comunitaria
4	Prevención de riesgos psicosociales	Prevención de Riesgos psicosociales	Comunitaria
5	Asamblea y consejo de padres de familia	Participación y convivencia	Comunitaria

SEGUNDA PRIORIDAD:

Nº	COMPONENTE	PROCESO	ÁREA DE GESTIÓN
1	Comité convivencia	Gobierno escolar	Directiva
2	Motivación hacia el aprendizaje	clima escolar	Directiva
3	Estrategia para las tareas escolares	Practicas pedagógicas	Académica
4	Uso articulado de los recursos para el aprendizaje	Practicas pedagógicas	Académica
5	Uso pedagógico de las evaluaciones externas	Seguimiento académico	Académica

6	Seguimiento a egresados	Seguimiento académico	Académica
7	Apoyo a la investigación	Talento humano	Administrativa y Financiera

TERCERA PRIORIDAD:

Nº	COMPONENTE	PROCESO	ÁREA DE GESTIÓN
1	Opciones didácticas para las áreas y proyectos transversales	prácticas pedagógicas	Académica
2	Apoyo pedagógico para estudiantes con dificultades de aprendizaje	seguimiento académico	Académica
3	Proceso de matrícula	apoyo a la gestión académica	Administrativa y Financiera
4	Boletines de calificaciones	apoyo a la gestión académica	Administrativa y Financiera
5	Adquisición de los recursos para el aprendizaje	administración de la planta física y de los recursos	Administrativa y Financiera
6	Escuela familiar	proyección a la comunidad	Comunitaria
7	Participación de los estudiantes	participación y convivencia	Comunitaria

CUARTA PRIORIDAD:

Nº	COMPONENTE	PROCESO	ÁREA DE GESTIÓN
1	Conocimiento y apropiación del direccionamiento	horizonte institucional	Directiva
2	Seguimiento y autoevaluación	gestión estratégica	Directiva
3	Consejo de padres de familia	gobierno escolar	Directiva
4	Otras instituciones	relaciones con el entorno	Directiva
5	Sector productivo	relaciones con el entorno	Directiva
6	Recursos para el aprendizaje	diseño pedagógico	Académica
7	Estilo pedagógico	gestión de aula	Académica
8	Seguimiento a los resultados académicos.	seguimiento académico	Académica
9	Suministros y dotación	Administración de la planta física y de los recursos	Administrativa y Financiera
10	Formación y capacitación	talento humano	Administrativa y Financiera
11	Convivencia y manejo de conflictos	talento humano	Administrativa y Financiera
12	Atención educativa a grupos poblacionales en situación de vulnerabilidad	Accesibilidad.	comunitaria
13	Participación de las familias	Participación y convivencia.	comunitaria

ORGANIZADAS POR AREAS DE GESTIÓN:

GESTIÓN DIRECTIVA:

Nº	COMPONENTE	PROCESO
1	Conocimiento y Apropiación del Direccionamiento	Horizonte Institucional
2	Seguimiento y autoevaluación	Gestión estratégica
3	Comité convivencia	Gobierno escolar
4	Consejo de padres de familia	Gobierno escolar
5	Motivación hacia el aprendizaje	Clima escolar
6	Otras instituciones	Relaciones con el entorno
7	Sector productivo	Relaciones con el entorno

CONCLUSIONES:

1- De los cuatro (4) componentes del proceso de Direccionamiento Estratégico y Horizonte Institucional, el más seleccionado por las IE para ser incluido en el Plan de Mejoramiento del año 2011, fue el de conocimiento y apropiación del direccionamiento, pues aunque el direccionamiento existe, tiene poca pertinencia con el contexto y por lo tanto no hay apropiación y no se ha establecido el proceso para el mejoramiento continuo.

2- De los cinco (5) componentes del proceso: "Gestión estratégica", el componente más débil según la frecuencia de selección de las IE es "seguimiento y autoevaluación", argumentan que la IE realiza su autoevaluación sin un procedimiento claramente establecido; no hay mayor recolección de información, por lo general se hace en la última semana de desarrollo institucional.

3- De los ocho (8) componentes del proceso: "Gobierno escolar" los dos más débiles seleccionados por las IE son: "comité de convivencia y consejo de padres de familia" aducen que en la mayoría de IE no están ni siquiera constituido, en algunas están conformados pero sus integrantes no se reúnen ni se toman las decisiones que son de su competencia.

4- Del proceso: "Cultura institucional" las IE no seleccionaron ningún componente en sus Planes de Mejoramiento.

5- De los nueve (9) componentes del proceso: "Clima escolar" el más seleccionado como "débil" fue "motivación hacia el aprendizaje" afirman que los estudiantes de la IE muestran muy poco interés por aprender y es muy poco lo que se puede hacer al respecto.

6- Del proceso: "Relaciones con el entorno" la mayor frecuencia fue para los componentes: "Otras instituciones", "Sector productivo" Son muy esporádicas y ocasionales

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA:

Nº	COMPONENTE	PROCESO
1	Proceso de matricula	apoyo a la gestión académica
2	Boletines de calificaciones	apoyo a la gestión académica
3	Mantenimiento de equipos y recursos para el aprendizaje	Administración de planta física y de los recursos
4	Adquisición de los recursos para el aprendizaje	administración de la planta física y de los recursos
5	Suministros y dotación	Administración de la planta física y de los recursos
6	Apoyo a la investigación	Talento humano
7	Formación y capacitación	talento humano
8	Convivencia y manejo de conflictos	talento humano

CONCLUSIONES:

1- De los tres (3) componentes del proceso de APOYO A LA GESTIÓN ACADÉMICA, los más seleccionados por las IE para ser incluidos en el Plan de Mejoramiento del año 2011, fueron el PROCESO DE MATRÍCULA y los BOLETINES DE CALIFICACIÓN.

2- De los siete (7) componentes del proceso: ADMINISTRACIÓN DE LA PLANTA FISICA Y DE LOS RECURSOS los componentes más débiles según la frecuencia de selección de las IE son: MANTENIMIENTO DE EQUIPOS Y RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE, ADQUISICIÓN DE LOS RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE, SUMINISTROS Y DOTACIÓN.

3- De los dos (2) componentes del proceso: ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS, y de los cuatro (4) del proceso: APOYO FINANCIERO Y CONTABLE, las IE no seleccionaron ningún componente en sus Planes de Mejoramiento.

4- De los diez (10) componentes del proceso: TALENTO HUMANO, los más seleccionados como débiles fueron FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN Y CONVIVENCIA Y MANEJO DE CONFLICTOS

GESTION ACADÉMICA:

1	Enfoque metodológico	Diseño Pedagógico
2	Estrategia para las tareas escolares	Practicas pedagógicas
3	Uso articulado de los recursos para el aprendizaje	Practicas pedagógicas
4	Uso pedagógico de las evaluaciones externas	Seguimiento académico
5	Seguimiento a egresados	Seguimiento académico
6	Opciones didácticas para las áreas y proyectos transversales	practicas pedagógicas
7	Apoyo pedagógico para estudiantes con dificultades de aprendizaje	seguimiento académico
8	Recursos para el aprendizaje	diseño pedagógico
9	Estilo pedagógico	gestión de aula
10	Seguimiento a los resultados académicos.	seguimiento académico

CONCLUSIONES:

1- De los cinco (5) componentes del proceso de Diseño Pedagógico (curricular), el más seleccionado por las IE para ser incluido en el Plan de Mejoramiento del año 2011, fue el de ENFOQUE METODOLÓGICO, pues aunque las instituciones educativas han definido un enfoque metodológico en el PEI no se hacen explícitos en el aula, los métodos de enseñanza por áreas, por grados, no hay unos acuerdos básicos relativos a métodos de enseñanza, relación pedagógica y uso de los recursos.

2- De los cuatro (4) componentes del proceso: “Prácticas pedagógicas”, el componente más débil según la frecuencia de selección de las IE es “Estrategias para las tareas escolares”, argumentan que los docentes las manejan bajo criterios individuales.

3-De los cuatro (4) componentes del proceso: “Gestión de aula”, el componente más débil según la frecuencia de selección de las IE es “Estilo Pedagógico”, pues el trabajo de clase privilegia lo disciplinar y la exposición magistral. No se tiene en cuenta los intereses, las ideas y experiencias de los estudiantes como base para estructurar las actividades pedagógicas.

4- Del proceso: “Seguimiento académico” El de mayor frecuencia como débil fue: “Uso pedagógico de las evaluaciones externas” pues argumentan que aunque se hace análisis de los resultados de los estudiantes en las evaluaciones externas (pruebas SABER) y se originan acciones para fortalecer los aprendizajes de los estudiantes, no hay seguimiento al impacto de ellas.

GESTION DE LA COMUNIDAD:

1	Prevención de riesgos físicos	Prevención de Riesgos
2	Prevención de riesgos psicosociales	Prevención de Riesgos psicosociales
3	Asamblea y consejo de padres de familia	Participación y convivencia
4	Escuela familiar	Proyección a la comunidad
5	Participación de los estudiantes	Participación y convivencia
6	Atención educativa a grupos poblacionales en situación de vulnerabilidad	Accesibilidad.
7	Participación de las familias	Participación y convivencia.

CONCLUSIONES:

1- De los cuatro (4) componentes del proceso de “Accesibilidad”, el mas seleccionado por las IE para ser incluido en el Plan de Mejoramiento del año 2011, fue el de: “Atención educativa a grupos poblacionales en situación de vulnerabilidad”, pues la mayoría de IE no han ideado políticas para atender poblaciones con requerimientos especiales y carecen de información relativa a las necesidades de su contexto.

2- De los cuatro (4) componentes del proceso: "Proyección a la comunidad", el componente más débil según la frecuencia de selección de las IE es "Escuela familiar", argumentan que la IE realiza algunos talleres y charlas sobre diversos temas a los padres de familia aunque sin una programación clara y sistematizada.

3- De los tres (3) componentes del proceso: "Participación y convivencia" el componente más débil según la frecuencia de selección de las IE es "Asamblea y consejo de padres de familia", Las IE en su mayoría han promovido la conformación de la asamblea de padres, pero su funcionamiento carece de articulación con los procesos institucionales que busca apoyar. El consejo de padres existe de forma nominal.

4- Del proceso: "Prevención de riesgos" las IE seleccionaron los componentes: "Prevención de riesgos físicos", porque la mayoría de IE trabaja los temas de prevención de riesgos físicos (accidentes caseros, disposición de desechos, ergonomía, etc.) de manera parcial y esporádica.

ASPECTOS SOBRE LOS QUE LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEBE APOYAR A LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

GESTION DIRECTIVA

1. conocimiento y apropiación del direccionamiento.
2. seguimiento y autoevaluación
3. comité de convivencia y consejo de padres de familia
4. motivación hacia el aprendizaje
5. Otras instituciones, Sector productivo, en relaciones con el entorno.

GESTION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA:

1. Proceso de matrícula y los boletines de calificación
2. Mantenimiento de equipos y recursos para el aprendizaje, adquisición de los recursos para el aprendizaje, suministros y dotación
3. Apoyo financiero y contable
4. Formación y capacitación y convivencia y manejo de conflictos

GESTION ACADÉMICA:

1. Enfoque metodológico
2. Estrategias para las tareas escolares
3. Estilo Pedagógico
4. Uso pedagógico de las evaluaciones externas

GESTION DE LA COMUNIDAD:

1. Atención educativa a grupos poblacionales en situación de vulnerabilidad
2. Escuela familiar
3. Asamblea y consejo de padres de familia
4. Prevención de riesgos físicos.

3.6. ANALISIS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES AÑO 2011

DEBILIDADES U OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO SOBRE LOS QUE HAY QUE HACER ENFASIS EN LA FORMACIÓN PERMANENTE DE LOS DOCENTES.

Número y Porcentaje de docentes evaluados, Según zona		
Zona	Número	%
Rural	60	23.5
Urbana	195	76.5
TOTAL	255	100.0

Número y Porcentaje de docentes evaluados, Según nivel		
Nivel	Número	%
Preescolar	20	7.8
B. primaria	78	30.6
B. sec. y media	157	61.6
TOTAL	255	100.0

Porcentaje de docentes por categoría		
CATEGORÍA	Número	%
NO SATISFACTORIO	0	0.0
SATISFACTORIO	28	11.0
SOBRESALIENTE	227	89.0
TOTAL	255	100.0

Los resultados de la evaluación anual del desempeño de los docentes en el año 2011 arrojan excelentes resultados, el 89% de los evaluados se ubican en la máxima categoría que es la de SOBRESALIENTE y el 11% restante en la categoría SATISFACTORIO.

Aunque todas las competencias evaluadas dan como promedios puntajes por encima de 90 en la escala de 1 a 100, las siguientes competencias, son las valoradas con MENORES puntajes:

COMPETENCIAS FUNCIONALES (DOCENTES):

- **Pedagógica y Didáctica (92.5): De la gestión académica.** Capacidad para aplicar modelos pedagógicos en el diseño y ejecución de estrategias adaptadas a las características particulares de los estudiantes y al contexto de la IE, para favorecer aprendizajes significativos y apoyos pertinentes.
- **Evaluación del aprendizaje (92.5): De la gestión Académica.** Capacidad para valorar el desarrollo de competencias y niveles de aprendizaje, así como para reorganizar sus estrategias pedagógicas de acuerdo con los resultados de la evaluación interna y externa de los estudiantes.
- **Interacción comunidad-entorno (92.5): De la Gestión Comunitaria.** Capacidad para vincular a las familias de los estudiantes y a las instituciones del entorno con los procesos educativos y responder adecuadamente a las condiciones particulares de la comunidad.

- **Uso de Recursos (92.6) De la gestión Administrativa.** Capacidad para manejar y cuidar los recursos que la institución pone a su disposición, así como para velar porque la comunidad educativa los preserve en óptimas condiciones.
- **Planeación y organización (92.7): De la gestión académica.** Capacidad para organizar los procesos enseñanza-aprendizaje del plan de estudios de acuerdo de acuerdo con el PEI, así como para generar y mantener ambientes propicios para el aprendizaje.
- **Comunicación institucional (92.8): De la Gestión Comunitaria.** Capacidad para interactuar con los diferentes miembros de la comunidad educativa, en un marco de la convivencia armónica, respeto por los valores y desarrollo de competencias ciudadanas. Esta competencia se manifiesta cuando el docente: Custodia la aplicación y el cumplimiento del manual de convivencia en los diferentes espacios de la IE. Se compromete con acciones dirigidas a la prevención de diferentes tipos de riesgos. Promueve actividades con diferentes miembros de la comunidad educativa para fortalecer la identidad institucional. Participa en los escenarios definidos por las directivas para apoyar la toma de decisiones. Fomenta el respeto por los valores entre sus superiores, colegas y estudiantes.

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES (DOCENTES):

- **Liderazgo. Frecuencia de selección del 19.2%:** Capacidad para motivar e involucrar a los miembros de la comunidad educativa con la construcción de una identidad común y el desarrollo de la visión institucional.
- **Comunicación y relaciones interpersonales. Frecuencia de selección del 19.5%:** Capacidad para intercambiar con efectividad y empatía conceptos, criterios e ideas, a través de diferentes estrategias y recursos, según las características del contexto y los participantes del proceso comunicativo, favoreciendo las relaciones interpersonales cordiales, asertivas y basadas en la confianza.
- **Trabajo en equipo. Frecuencia de selección del 25.6%:** Capacidad para trabajar cooperativamente con los diferentes miembros de la organización escolar, establece relaciones de colaboración para el logro de objetivos compartidos.
- **Compromiso social e institucional. Frecuencia de selección del 17%:** Capacidad para asumir responsabilidades con ética y profesionalismo, dentro y fuera del establecimiento, anteponiendo los intereses institucionales a los personales e identificándose con los valores, principios y políticas institucionales.

EVALUACIÓN DE DIRECTIVOS DOCENTES:

Según zona		
Zona	Número	%
Rural	7	36.8
Urbana	12	63.2
TOTAL	19	100.0

Según zona		
Zona	Número	%
Coordinador	12	63.2
Director rural	0	0.0
Rector	7	36.8
TOTAL	19	100.0

Porcentaje de docentes por categoría		
CATEGORÍA	Número	%
NO SATISFACTORIO	0	0.0
SATISFACTORIO	3	15.8
SOBRESALIENTE	16	84.2
TOTAL	19	100.0

Los resultados de la evaluación anual del desempeño de los directivos docentes en el año 2011 arrojan excelentes resultados, el 84.2% de los evaluados se ubican en la máxima categoría que es la de SOBRESALIENTE y el 15.8% restante en la categoría SATISFACTORIO.

Aunque todas las competencias evaluadas dan como promedios puntajes por encima de 90 en la escala de 1 a 100, las siguientes competencias, son las valoradas con MENORES puntajes:

FUNCIONALES (DIRECTIVOS DOCENTES):

- **Gestión del Talento Humano (92.9): De la gestión administrativa:** Capacidad para planear, organizar y coordinar el talento humano de la IE, así como para implementar estrategias que promuevan el compromiso y el desarrollo de las personas, para potenciar el cumplimiento de los objetivos misionales.
- **Pedagógica y Didáctica (93.2): De la gestión académica.** Capacidad para aplicar diferentes modelos y metodologías pedagógicas, así como de incorporar en el currículo las normas técnicas curriculares, establecidas por el MEN, para facilitar la adquisición y desarrollo de competencias por parte de los estudiantes.
- **Ejecución (93.3): De la gestión Directiva.** Capacidad para garantizar el desarrollo eficiente de los planes y proyectos formulados, guiar los equipos de trabajo hacia el cumplimiento de los objetivos propuestos, hacer seguimiento permanente y ajustar las acciones de acuerdo con los resultados del seguimiento y las metas definidas.

COMPORTAMENTALES (DIRECTIVOS DOCENTES):

- **Trabajo en Equipo. Frecuencia de 28.1%:** Capacidad para trabajar cooperativamente con los diferentes miembros de la organización escolar, establece relaciones de colaboración para el logro de objetivos compartidos.
- **Compromiso social. Frecuencia de 19.3%:** Capacidad para asumir responsabilidades con ética y profesionalismo, dentro y fuera del establecimiento, anteponiendo los intereses institucionales a los personales e identificándose con los valores, principios y políticas institucionales.
- **Comunicación y relaciones. Frecuencia de 17.5%:** Capacidad para intercambiar con efectividad y empatía conceptos, criterios e ideas, a través de diferentes estrategias y recursos, según las características del contexto y los participantes del proceso comunicativo, favoreciendo las relaciones interpersonales cordiales, asertivas y basadas en la confianza.
- **Liderazgo. Frecuencia de 17.5%:** Capacidad para motivar e involucrar a los miembros de la comunidad educativa con la construcción de una identidad común y el desarrollo de la visión institucional.

3.7. RESULTADOS DE LA EVALUACION AL PLAN TERRITORIAL DE FORMACION DE MAESTROS 2008 2011.

El MEN, junto con la Fundación Internacional de Pedagogía Conceptual Alberto Merani –FIPCAM-, valoraron el PTFD de la SE tomando como referente los desarrollos obtenidos durante el acompañamiento realizado en los últimos años para el fortalecimiento de la herramienta de gestión. La valoración se hizo a partir de tres características determinantes e incluyentes propias de cada componente, a saber:

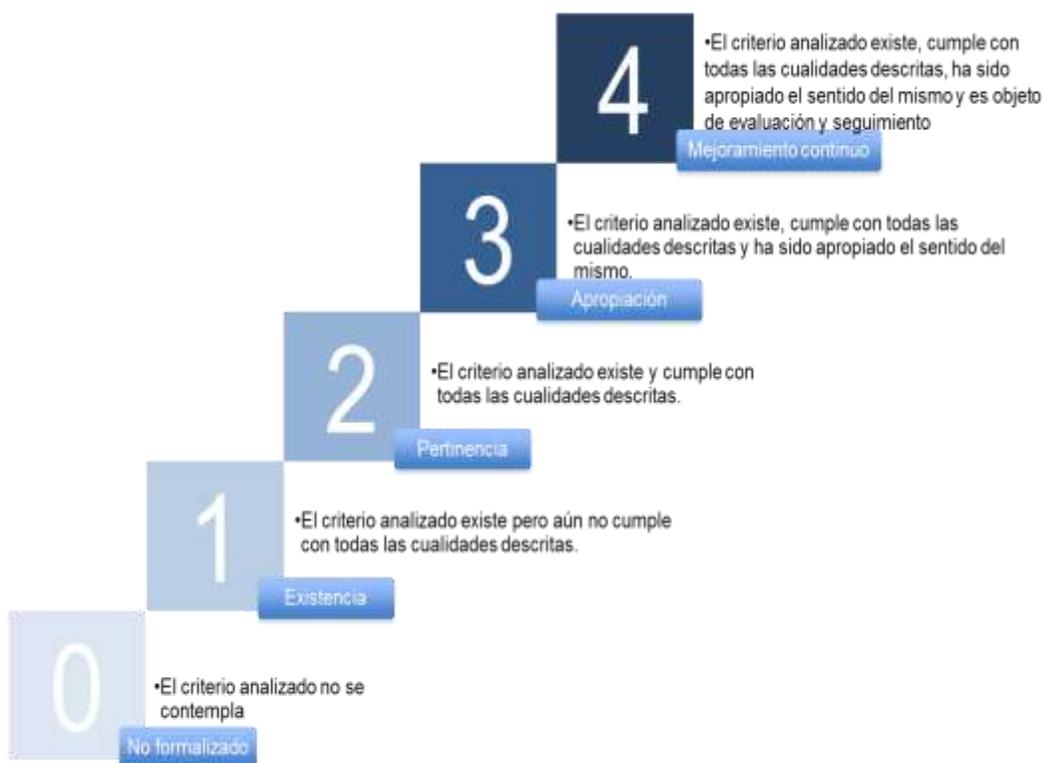
- i) *Característica de coherencia*, que puede ser externa cuando se refiere a la relación de lo que plantea el componente con las políticas nacionales que la enmarcan; o interna, cuando se revisa la relación entre los once componentes
- ii) *Característica de pertinencia*, que corresponde a la toma de decisiones estratégicas frente a la formación de docentes y directivos docentes, atendiendo a los intereses y planes regionales y nacionales o a las tendencias internacionales.
- iii) *Característica de viabilidad*, hace referencia a las condiciones que posibilitan y operativizan las decisiones estratégicas tomadas frente a los procesos de formación de docentes y directivos docentes de la entidad territorial

En este sentido, existe una lógica de interdependencia y secuencia tanto interna al componente, como entre componentes. Así las cosas, un componente sólo puede ser pertinente y viable en tanto sea coherente.

Cada una de las características fue valorada a partir de cinco niveles de desarrollo que responden a la lógica de mejoramiento continuo y que permitieron analizar el estado del PTFD y formular recomendaciones para su fortalecimiento.

A continuación, se presentan los niveles de desarrollo definidos para la valoración de las características internas de cada componente; cabe aclarar que estos niveles son incluyentes, es decir, recogen la categoría anterior, como se ilustra en la siguiente figura:

Figura No. 1 Niveles de desarrollo



A partir de los niveles de desarrollo, la estructura definida para los PTFD

A partir de los niveles de desarrollo, la estructura definida para los PTFD y los criterios de calidad de las características de coherencia, pertinencia y viabilidad, se valoró la situación del PTFD atendiendo a los siguientes pasos:

- *Primero:* revisión de los conceptos y criterios que definen cada componente identificando la dependencia interna en sus características de coherencia, pertinencia y viabilidad; y la dependencia entre componentes.
- *Segundo:* teniendo en cuenta las descripciones cualitativas de cada nivel de desarrollo de la Figura No. 2, se asignó el valor que corresponde al estado en que se encontró el PTFD.
- *Tercero:* tomando como base los resultados obtenidos se realizaron las recomendaciones para el fortalecimiento del PTFD en cada uno de sus componentes.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
<p>Análisis críticos de los procesos de formación de docentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las líneas del saber pedagógico están escindidas de los saberes sobre las ciencias y de los saberes objeto de enseñanza. • La investigación está separada de la docencia. • La teoría está divorciada de la práctica. • Los planes de estudio están concebidos para formar a un profesional de la docencia. • Las pocas exigencias en el proceso de admisión de aspirantes a docentes. • El escaso acceso del docente en formación a los modernos procesos de almacenamiento, selección y transferencia de la información. • Las carencias que resultan de la formación hacen que el docente no tenga un dominio de las didácticas basadas en los problemas epistemológicos, lógicos e históricos de las ciencias. • La ausencia de una relación entre las líneas del saber pedagógico, y los saberes de las disciplinas científicas. <p>Aportes para el fortalecimiento de la formación de docentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exigir la acreditación de los programas académicos universitarios en los cuales se hayan formado los docentes. • Elevar el nivel de exigencia para el ingreso a las instituciones de formación de docentes. • Estimular con incrementos salariales a los docentes que hayan desarrollado innovaciones y experimentaciones pedagógicas y educativas. • Exigir a los docentes la presentación, cada cinco años, de un examen que evidencie la actualización en los conocimientos sobre la enseñanza y la pedagogía. • Poner a disposición de los docentes, sin requisitos adicionales, las bibliotecas universitarias, centros de investigación, centros de cómputo y demás centros culturales. 	<p>Problemas que deben resolver los planes de formación de educadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objetivos y ejes de la formación permanente. • Desarrollo personal y profesional del educador • Mejoramiento de la calidad de los sistemas educativos • Adaptación a los cambios sociales, técnicos y culturales. • Estructura y organización de la formación permanente. • Marcos legislativos • Acreditación • Remuneración • Participación de los docentes en la formación permanente • Contenidos y prácticas de la formación permanente • Los formadores <p>Estrategias y criterios de formación para el mejoramiento profesional del docente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ampliación del dominio conceptual en el saber disciplinar que enseña • Transformación de la práctica pedagógica mediante el ejercicio de la investigación e innovación en contextos escolares • Diseño de ambientes de aprendizaje • Sistematización de experiencias educativas • Evaluación del logro educativo <p>Estrategias y criterios para la formación y consolidación de redes pedagógicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistematización de experiencias educativas • Encuentro de saberes con pares y con expertos • Análisis de experiencias demostrativas • Validación de estrategias ante comunidades académicas • Fortalecimiento de la comunidad académica de la educación y la pedagogía • Diseño de materiales educativos y guías didácticas

3.8. NECESIDADES DE FORMACIÓN DE MAESTROS

Esta situación diagnóstica soporta el reconocimiento de nuevos grandes problemas detectados en relación a las necesidades de capacitación de los educadores. Se puede reconocer los siguientes problemas que ameritan intervención mediante los planes de formación de maestros que la secretaria de educación implemente a partir del año 2009.

1. Existe un grupo amplio de maestros de Neiva con baja fundamentación conceptual y metodológica en la enseñanza, su posición finalidades y pertinencia de las competencias básicas del conocimiento.
2. Hay poco uso de los maestros de las tecnologías de información y comunicación y en la creación de ambientes virtuales de aprendizaje en el aula.
3. Hay poca fundamentación de los maestros en la construcción y desarrollo del proyecto de desarrollo humano, que asegure crecimiento personal colectivo y de aumento de cantidad y calidad de oportunidades para el ser humano y la esencia humanística, artística, estética y cultural en el que hacer pedagógico.
4. Hay poca definición y manejo de modelos pedagógicos en el aula, con ausencia de fundamentación y desarrollo de sus aplicativos.
5. Hay ausencia de investigación, sobre la caracterización de la comunidad educativa, dentro del campo de las relaciones sociales, valorativas, efectivas, comunicacionales, entre maestros, estudiantes y padres de familia en las instituciones educativas en el Municipio de Neiva.
6. Hay ausencia de propuestas curriculares para la formación general de la vida productiva, lo que genera la no pertinencia de la oferta académica con el sector productivo y competitivo de la región
7. Existe poca prospectiva gerencial en las instituciones educativas dentro del marco de la modernización y de la política de calidad por resultados.
8. Existe una baja cobertura profesional en la orientación del área del idioma extranjero en los niveles de educación básica y media en el Municipio de Neiva.
9. Se evidencia pérdida del sentido de pertinencia con su desempeño profesional, su responsabilidad social, moral y cultural dentro de la ética pública como educador.

Está preparada la escuela, los maestros, las comunidades educativas, la sociedad misma, para participar en los procesos de cambios acelerados y de los nuevos escenarios que hoy se imponen.

La educación es y será, un asunto de toda la vida y dotar a los educandos de la caja de herramientas intelectuales que le permitan adaptarse a las incesantes transformaciones, a los cambiantes requerimientos del proyecto de vida desde lo local, lo regional, lo nacional y lo universal.

El tren de los cambios avanza velozmente, los educandos van en ese tren, los maestros están en las estaciones, no esperan que el estudiante se quede con ellos en esas viejas edificaciones en este viaje hasta donde más pueda y le sea posible. Porque el estudiante jamás se quedara con usted en esa vieja estación.

En el plan de desarrollo NEIVA UNIDA 2012-2015, se propone una construcción colectiva para el mejoramiento integral de la Gestión Educativa de manera que favorezca los objetivos de ampliación de cobertura y mejoramiento de la calidad y la eficiencia de la educación.

El plan de desarrollo educativo del Municipio de Neiva unida 2012-2015, convoca a su alrededor procesos que le permiten de manera planificación organizada acercarse cada día más a la práctica cotidiana de la enseñanza y el aprendizaje. Se estructura para enfrentar la situación de aislamiento de la Institución educativa, la inequidad en el acceso de recursos, además en la deficiencia en al gestión en los procesos de calidad, cobertura y eficiencia.

Así mismo, vincula a diferentes actores a una nueva estrategia de formación, asesoría y asistencia técnica a los establecimientos educativos:

A los Rectores como líderes indiscutibles del proceso institucional; a los Coordinadores en la recuperación del rol pedagógico; a los docentes, en la revisión y apropiación de nuevos enfoques y a puestas curriculares; y a los organismos sociales como punto de permanente reflexión e intercambio.

La orientación estratégica y sistémica de recursos y esfuerzos de los actores permite construir una visión compartida que unifica criterios y alinea la acción en torno a una mejor gestión educativa.

4. LINEAS DE POLITICA PÚBLICA Y DE ACCION, EN FORMACION DOCENTE.

4.1. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2010-2014

Desarrollo de competencias y formalización para la prosperidad.

a) Mejoramiento de la calidad de la Educación y desarrollo de competencias.

El propósito fundamental de los próximos cuatro años será mejorar la calidad de la educación, considerada el instrumento más poderoso para reducir la pobreza y el camino más efectivo para alcanzar la prosperidad. El ciudadano que el país necesita debe estar en capacidad de contribuir a los procesos de desarrollo cultural, económico, político y social y a la sostenibilidad ambiental; en el ejercicio de una ciudadanía activa, reflexiva, crítica y participativa, que conviva pacíficamente y en unidad, como parte de una nación próspera, democrática e incluyente. Es usualmente reconocido que el capital humano es un factor decisivo para lograr altos niveles de crecimiento económico. Así, resulta crucial para producir cambios tecnológicos de carácter exógeno y también como factor endógeno del crecimiento³². En este sentido, se realza la necesidad de que los países adquieran altos niveles de habilidad para que realicen una apropiada inserción en lo que se ha llamado la economía del conocimiento. Las sociedades que han alcanzado altos niveles de crecimiento económico basado en la producción de alto valor agregado, cuentan con un sistema de formación más adecuado a los requerimientos de la economía³³.

Adicionalmente, los que han favorecido el aprendizaje basado en la práctica han logrado hacer un uso efectivo de tecnologías de alto valor agregado³⁴.

Un elemento esencial en el proceso de formación de capital humano es la pertinencia, no sólo en cuanto a su capacidad para desarrollar las competencias laborales –específicas y profesionales– sino en otras fundamentales que las soportan, como lo son las competencias básicas –matemáticas, comunicativas, científicas y ciudadanas–, que incluyen el uso y apropiación de los medios y las tecnologías de la información y la comunicación y el manejo de una lengua extranjera, que en conjunto, le permiten a los ciudadanos enfrentar los retos y la competitividad propias del siglo XXI. Buscar que el Sistema de Formación de Capital Humano (SFCH) responda de manera pertinente a las necesidades de la sociedad del conocimiento, las diferencias del contexto y los retos actuales, demanda una formación que considere los estudiantes como sujetos activos y el centro de la acción educativa. Una educación de calidad centrada en el desarrollo de competencias exige incidir en la transformación de las prácticas pedagógicas de los docentes con el fin de que los estudiantes mejoren sus conocimientos sobre la forma de tratar una situación de aprendizaje; es una educación rigurosa en el planteamiento de los problemas pedagógicos; que potencia las capacidades de los estudiantes para relacionar datos, fuentes de información, transferir sus aprendizajes a situaciones nuevas; que estructura los contenidos de la educación de acuerdo con las características de la población que se educa, es decir, que hace propuestas educativas flexibles y lo suficientemente retadoras en relación con las problemáticas globales.

Para esto, los procesos de enseñanza-aprendizaje basados en competencias tienen el potencial de mejorar el vínculo entre educación y trabajo, estableciendo

nuevas vías desde la educación hacia el empleo y reduciendo algunas barreras del aprendizaje (*aprender haciendo*), por ejemplo al

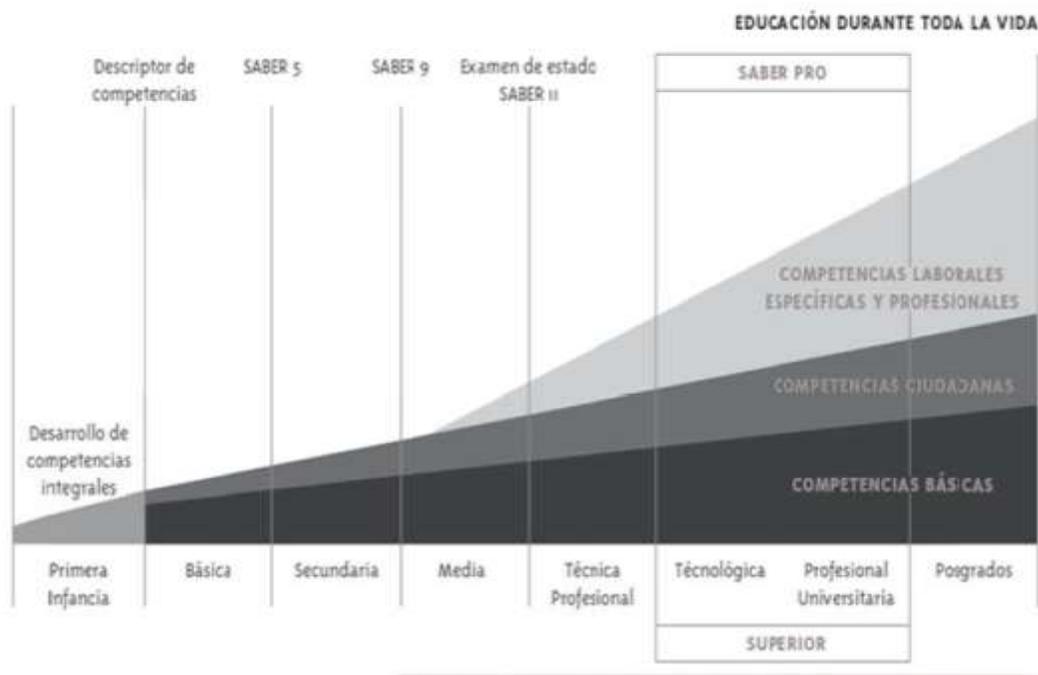
utilizar nuevas formas de evaluación. Estos procesos permiten que las personas estén preparadas para obtener, adaptar y aplicar la información en múltiples contextos y redes y transformarla en un conocimiento relevante para la satisfacción de sus necesidades de manera más equitativa, respetuosa con el ambiente y las distintas realidades, constituyéndose así en miembros productivos de la comunidad y de una sociedad cada vez más integrada a la economía global, con mayor bienestar. Así, desarrollan y fomentan la creación de mecanismos de certificación adecuados para que la conexión entre el sistema de formación y el desarrollo de los perfiles ocupacionales sea flexible y bidireccional.

Por lo tanto, una formación de capital humano soportada en la pertinencia, que apunte al desarrollo continuo de las competencias y que genere espacios de articulación, coordinación y diálogo permanente entre el sector educativo y el sector productivo, permitirá a la población ser más competente y competitiva para alcanzar los objetivos de cerrar las brechas e impulsar el desarrollo nacional. De acuerdo con lo anterior, el país profundizará el proceso de fortalecimiento del enfoque de competencias con el fin de: (1) fortalecer procesos y programas diferenciados y contextualizados para el desarrollo de competencias básicas y ciudadanas, de tal manera que los estudiantes estén en la capacidad de resolver problemas, buscar alternativas, crear nuevas ideas, y de integrarse a la sociedad, conviviendo de manera pacífica, respetando y valorando la pluralidad; (2) fortalecer y expandir los programas transversales: educación para la sexualidad y construcción de ciudadanía, educación ambiental y educación para el ejercicio de los derechos humanos; (3) garantizar y fortalecer el desarrollo de competencias afectivas, cognitivas, físicas y sociales para la primera infancia; (4) fortalecer el desarrollo de competencias genéricas en educación superior y formación para el trabajo y desarrollo humano; (5) consolidar el Sistema Nacional de Evaluación en la medición por competencias; (6) fomentar la acumulación de capital humano calificado con una mayor capacidad productiva, acorde con los objetivos trazados en materia de desarrollo económico; (7) fortalecer el uso y apropiación las TIC y el bilingüismo; (8) fortalecer y expandir los programas transversales; y (9) consolidar la estrategia de gestión de recurso humano en Colombia.

1. Diagnostico

Conceptualmente, el sistema de formación debe crear tres tipos de competencias: competencias esenciales-habilidades básicas, comunicativas, aritméticas, uso de tecnologías, dominio de una segunda lengua-; competencias genéricas-comunes a un conjunto de sectores-y; competencias específicas-conocimientos, destrezas y actitudes para el desempeño de una actividad profesional concreta.

Figura III-8 Esquema de Competencias, por niveles de Formación



FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DERECHO HUMANO

EDUCACIÓN DURANTE TODA LA VIDA

El SFCH ha adoptado el enfoque de competencias de manera reciente. Dado nuestro contexto, las competencias *esenciales* se ha dividido en competencias básicas y competencias ciudadanas mientras las competencias *genéricas* y *específicas* se han agrupado en competencias laborales específicas y profesionales (figura III-8).

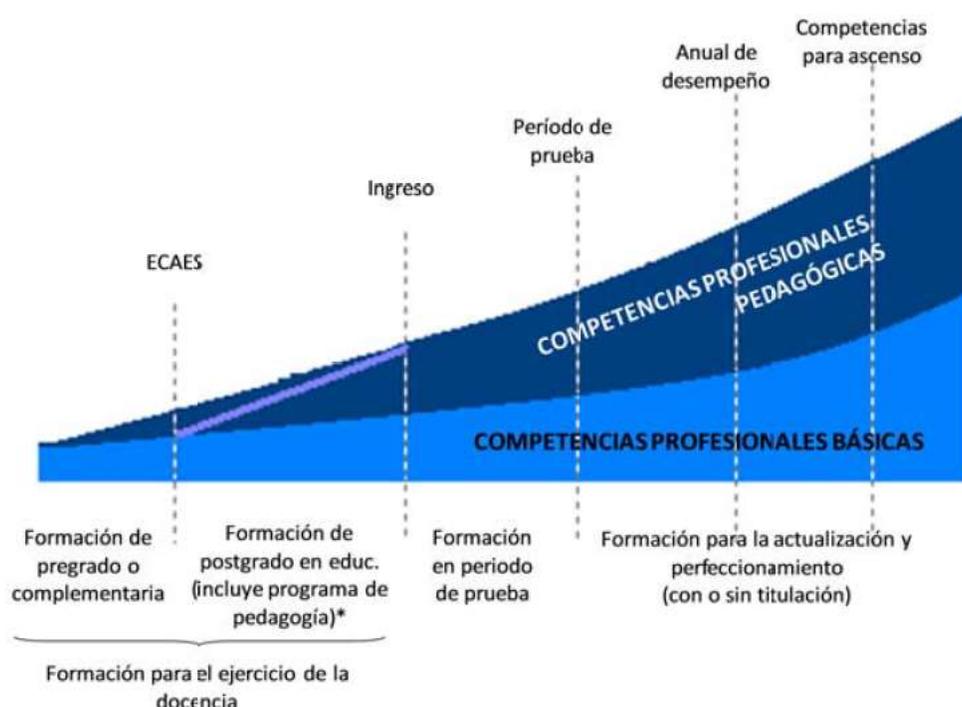
Aunque existen diversas aproximaciones al concepto de competencias laborales, la mayoría de los enfoques las asocian a la capacidad de las personas para realizar tareas o al conocimiento, destrezas y aptitudes necesarias para desarrollar un oficio³⁶. El desarrollo de las competencias laborales (específicas y profesionales) se intensifica en la educación postsecundaria; por lo tanto, son las personas que completan estos niveles las que pueden potenciar el desarrollo económico del país por su mayor productividad. Sin embargo, trascienden el sistema de formación, debido a que éstas pueden ser adquiridas en el sector productivo a través de la combinación de conocimiento y experiencias.

Un componente fundamental de la política de calidad del país ha sido la consolidación del Sistema Nacional de Evaluación³⁷, mediante el cual se valora el desempeño de las competencias de cada uno de los actores que intervienen en la prestación del servicio educativo: estudiantes, educadores y establecimientos educativos. Igualmente, se establecieron políticas para el aseguramiento de la calidad en educación superior a través del registro calificado para la totalidad de los programas.

Los resultados las pruebas SABER 2009, que evaluaron el desempeño por competencias de los estudiantes de los grados 5.º y 9.º, muestran que un alto índice de estudiantes se ubica en el nivel de desempeño insuficiente en lenguaje, matemáticas y ciencias naturales, con porcentajes en el grado 5.º del 18%, el 35% y el 18%, y en el 9.º del 15%, el 20% y el 14%, respectivamente. Por su parte, SABER 11 (Examen de Estado) muestra que los mejores desempeños de los estudiantes se encuentran en el área de lenguaje con 46,47 puntos como

promedio nacional, mientras áreas como filosofía y física no alcanzan los 44 puntos. En las pruebas internacionales los logros de los estudiantes aún distan de los alcanzados por países con mayores niveles de desarrollo³⁸. De acuerdo la OECD³⁹, las pruebas PISA indican que más de la mitad de los jóvenes colombianos de 15 años de edad no tienen la capacidad de utilizar su conocimiento y habilidades para enfrentar los retos convencionales de la vida real y el sistema se comporta pobremente en formar estudiantes altamente competitivos⁴⁰.

Figura III-9. Desarrollo de competencias de los educadores



En cuanto a los docentes y directivos, cuyo proceso de formación inicial y continua, se soporta en el desarrollo de sus competencias básicas y profesionales, se ha fortalecido la cultura de la evaluación, lo cual se demuestra en el aumento de la participación de estos educadores en los diferentes procesos: concurso de méritos periodo de prueba, desempeño, ascenso y reubicación.

En este contexto, la formación docente está planteada en diferentes momentos de un continuo de vida profesional, verificados por procesos de evaluación orientada al mejoramiento, como se observa en la figura III-9⁴¹.

En educación superior, el sistema de Aseguramiento de la Calidad para la Educación Superior (SACES) revela que si el país cuenta con 5.481 programas de pregrado y 3.815 de posgrado con registro calificado; 20 instituciones (12 privadas y 8 públicas) y 724 programas, con acreditación de Alta Calidad –el 7.3% del total-. A su vez, el sistema de Calidad de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano (SCAFT), logró avanzar en la reglamentación básica para el aseguramiento de la calidad de instituciones y programas, asignándole al MEN y, en particular, a las secretarías de Educación, la competencia de registrar instituciones que ofrecen formación para el trabajo y sus programas⁴². Así mismo, se avanzó en el registro de las instituciones de formación para el trabajo, a través del reporte que éstas hacen al Sistema de Información de la Educación para el Trabajo (SIET). A 30 de junio de 2010 han sido otorgadas 2.392 licencias de funcionamiento en todo el país –el 86% de total de las instituciones que la han solicitado-, y 4.565 programas ya cuentan con registro –el 53% de total-; y se avanza en la recolección de los datos de matrícula. Con esto, el país aún enfrenta grandes retos para el aseguramiento y mejoramiento de la calidad de la formación

en todo el sistema de formación de capital humano. **Lineamientos y acciones estratégicas** La formación de capital humano, basada en el mejoramiento de la calidad, la pertinencia y el desarrollo de las competencias, tiene el propósito de disminuir las brechas para que los colombianos en general puedan ser ciudadanos con las competencias necesarias que les demanda el mundo hoy, innovadores, creativos, comprometidos con la sociedad, que valoren su identidad y desde ella ejerzan sus derechos fundamentales. Para esto, los retos principales de esta línea del Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014 serán desarrollar y gestionar un talento humano con las siguientes características:

- Niños y niñas menores de 5 años vinculados a una educación inicial, con el desarrollo apropiado de las habilidades físicas, sociales, cognitivas y afectivas, y que sea promovido de manera integral a través de metodologías lúdicas que buscan consolidar las bases para aprendizajes posteriores.
- Niños, niñas y adolescentes, de educación preescolar, básica y media desarrollando sus competencias básicas y ciudadanas, con un sistema de evaluación y con estrategias de mejoramiento y acompañamiento a partir de los estándares de competencias establecidos por el Ministerio de Educación Nacional.
- Jóvenes, estudiantes de educación media, con un alto nivel de desarrollo de competencias básicas, suficiente para enfrentar los esquemas de formación de educación superior, de tal manera que la oferta a este nivel no tenga que retroceder para otorgar formación en estas competencias. Todos los jóvenes, especialmente los más vulnerables, enganchados en la educación media, estarán inmersos en un esquema de formación que les permita el desarrollo de competencias laborales, con lo cual se facilite su inserción en la educación superior o en el mercado laboral.
- Población con competencias laborales específicas, generadas a través del sistema de formación para el trabajo, con el fin de cubrir las necesidades de corto plazo generadas a partir de la puesta en marcha de la estrategia de desarrollo económico establecida en este documento. Para hacer seguimiento a este propósito se fomentará el uso de la certificación de competencias laborales.
- Población en edad de trabajar calificada –con más de 11 años de educación–, superior en un 20% al nivel actual, concentrado en las áreas de formación que requiera el sector productivo en una prospectiva de 5 años y más.

Para alcanzar los objetivos propuestos, la apuesta por la formación de capital humano, con un enfoque de competencias laborales para el fortalecimiento del desarrollo humano y el fomento de la productividad, orientado al desarrollo de los sectores locomotora y las áreas estratégicas definidas en el capítulo *Sectores basados en la innovación*, se trabajará siguiendo la política establecida por el Documento CONPES 3674: *Lineamientos para el Fortalecimiento del Sistema de*

Formación de Capital Humano. Estos lineamientos tendrán en algunos casos resultados de corto plazo (cuatrienio 2010-2014); y en otros, debido a su alto nivel de complejidad, en el mediano y largo plazo.

Fortalecimiento de un sistema de evaluación en todos los niveles educativos

Se fortalecerá el Sistema de Evaluación Nacional, en el diseño, aplicación y evaluación de la evolución de las pruebas SABER, mediante las estrategias descritas en los párrafos siguientes.

Consolidación del sistema de evaluación de los estudiantes

Se fortalecerá el Sistema Nacional de Evaluación, mediante la alineación de las tres grandes evaluaciones nacionales de educación básica (SABER 5.º y 9.º), educación media (SABER 11.º) y superior (SABER PRO), diseñadas con referencia a los estándares de competencias definidos por el Ministerio de Educación Nacional. Para esto, se realizarán acciones, entre ellas:

- *Fortalecimiento de los instrumentos de evaluación.* Se desarrollarán nuevos modelos y mecanismos de aplicación de las evaluaciones, desde el momento de la inscripción y registro, garantizando la inducción a los estudiantes con los contenidos, fines y medios de las pruebas.
- *Difusión y uso de los resultados de las evaluaciones.* Se entregarán los resultados de las evaluaciones a las instituciones, establecimientos educativos y secretarías de educación como insumo para la autoevaluación y la formulación y desarrollo de planes de mejoramiento y estarán a disposición del público para usos de información.
- *Desarrollo de nuevos instrumentos de evaluación:* (1) Se ajustará el examen de Estado de Educación Media (SABER 11.º) de manera que permita establecer indicadores de calidad de las instituciones educativas y medir el grado de preparación de los estudiantes para ingresar a la educación superior. (2) Se reestructurará la oferta de exámenes de educación superior, con el propósito de evaluar las competencias genéricas comunes a todos los egresados y las competencias específicas comunes a conjuntos definidos de programas en una o más áreas del conocimiento. (3) se diseñarán las aplicaciones en los grados que no han sido evaluados – transición, y formación para el trabajo y desarrollo humano–, homogeneizándolos con los otros niveles de formación, y contemplando el levantamiento de información de factores asociados al logro educativo. (4) Articular los resultados de las investigaciones del campo pedagógico y educativo, los distintos niveles y ámbitos en los cuales se lleva a cabo el sistema educativo, quienes se educan y quienes ofrecen educación, así como la experiencia educativa acumulada en el sector. De esta forma, se espera contar con una mirada integral y complementaria de las evaluaciones aplicadas en los diferentes niveles y ámbitos: institucional, nacional e internacional.

Consolidación del sistema de evaluación de los docentes

Dado que uno de los factores que mayor importancia tiene en el proceso de enseñanza y aprendizaje son los docentes, se integrarán las distintas evaluaciones de selección y ascenso que se realizan actualmente a los docentes en la selección⁴⁷ para dar cuenta de la evolución de sus competencias. Se premiará a través de distinciones públicas a los docentes que hayan obtenido mejores resultados en las pruebas desarrolladas en cada región. El 68% de los docentes que hacen parte del antiguo estatuto docente podrán hacer parte de este proceso. En educación superior, se incentivarán mecanismos para que la evaluación de los docentes tenga un efecto en los procesos continuos de mejoramiento de la calidad.

Fortalecer el nivel de desarrollo de las competencias básicas y ciudadanas en los niños y Jóvenes

Fortalecer la formación de capital humano significa, desde un marco de calidad educativa, disminuir las brechas para que los colombianos en general accedan al sistema educativo, permanezcan en él y puedan ser ciudadanos con las competencias necesarias que les demanda el mundo de hoy, innovadores, creativos, comprometidos con la sociedad, que valoren su identidad y desde ella ejerzan sus derechos fundamentales. Son la calidad y pertinencia de la educación la base fundamental del desarrollo y el bienestar social. Las políticas dirigidas a la formación del capital altamente calificado y la pertinencia de la educación para este tipo de formación se encuentran en el capítulo de apoyos transversales de *Conocimiento e innovación*.

En este sentido, es fundamental fortalecer el desarrollo de competencias básicas y ciudadanas con el fin de aportar a la formación de sujetos activos de derechos, capaces de resolver sus conflictos de manera pacífica, de aportar al fortalecimiento de la democracia en el marco de un Estado social de derecho y de fortalecer y valorar la diversidad y la multiculturalidad.

Para este fin se desarrollarán las siguientes estrategias: (1) Fortalecer en educación preescolar, básica y media el diseño e implementación de procesos y programas diferenciales y contextualizados de formación de docentes y acompañamiento a establecimientos educativos a través de las secretarías de educación para el desarrollo de las competencias básicas –matemáticas, científicas, comunicativas y ciudadanas–, con miras a que los estudiantes logren un adecuado desempeño en la educación superior, en el mundo laboral, en su plan de vida y en su formación ciudadana. (2) Establecer procesos de acompañamiento que permitan, no sólo enfocar acciones en las instituciones con resultados deficientes, sino establecer rutas de acompañamiento de pares con establecimientos de alto logro y con experiencias destacadas. (3) Fortalecer los programas transversales para que, desde los proyectos pedagógicos, mejoren el desarrollo de competencias ciudadanas y básicas en aspectos fundamentales de la formación de cualquier ser humano, desde su dimensión humana, socioeconómica⁴⁸, cultural, natural y biológica, con sus implicaciones demográficas, técnicas, tecnológicas, y políticas. (4) Producir material virtual para el desarrollo de competencias y procesos de autoformación de los estudiantes de educación preescolar, básica y media. (5) Gestionar un proceso intersectorial que lleve a la formulación de un documento CONPES para la promoción de la convivencia escolar y la ciudadanía donde se establezcan las corresponsabilidades de los distintos sectores y actores del Estado. (6) En el marco del desarrollo de competencias ciudadanas, promover la educación para el ejercicio de los derechos humanos en el ámbito escolar, fortaleciendo alianzas con la Vicepresidencia de la República, la OACNUDH y otras entidades. (7) Adelantar un plan nacional de competencias lectoras, que eleve los niveles de lectura y escritura de los estudiantes y que mejore su comprensión y producción textual. (8) Fortalecer el desarrollo de las competencias genéricas y específicas en la educación superior.

Competencias para fortalecer el uso y apropiación de las TIC y bilingüismo

El uso apropiado de las TIC y el manejo de una segunda lengua, impacta de manera transversal toda la política educativa y abre caminos para formar ciudadanos que discuten, reflexionan y hacen construcciones colectivas que contribuyan a los procesos de innovación y competitividad del país. Para esto: (1) se crearán Centros de Innovación a través de los cuales se desarrollen contenidos educativos en múltiples formatos y plataformas, y en general servicios educativos de calidad que respondan a necesidades específicas de la población a atender; (2) se consolidarán los proyectos de investigación que incluya metodologías flexibles y el uso de las TIC en las regiones, adelantados, por ejemplo, por distintos nodos de la Red RENATA; (3) se garantizará una infraestructura tecnológica adecuada para desarrollar el trabajo entre pares y los procesos de innovación; (4) se fortalecerá la infraestructura tecnológica de los CERES; y (5) se continuará la promoción del uso de las TIC en las prácticas pedagógicas.

En cuanto al fortalecimiento del bilingüismo se desarrollarán las siguientes estrategias:

(1) complementar el trabajo de aula para estudiantes de educación media con el desarrollo de un programa de inglés masivo⁴⁹; (2) incluir en las pruebas SABER en grados 5.º y 9.º la evaluación de competencias en inglés, (3) promover en las instituciones de educación superior proyectos que permitan que los estudiantes alcancen al menos el nivel B1 en las pruebas de competencias de inglés (ECAES-PRO); (4) acompañar los procesos de mejoramiento de programa de licenciatura que formen maestros para la enseñanza del inglés; (5) fomentar la certificación de calidad de las instituciones y programas de formación para el trabajo y desarrollo humano orientada a la enseñanza del inglés; (6) impulsar el desarrollo y la operación de proyectos masivos de enseñanza de un segundo idioma, que tenga por objeto incorporar enfoques educativos que desarrollen la capacidad de los estudiantes de aprender a lo largo de sus estudios y consideren la utilización de nuevas tecnologías; (7) promover la implementación de soluciones de enseñanza a distancia con modalidad tutoriada, para alumnos de bachillerato que permita ampliar la cobertura educativa de un segundo idioma.

A su vez, para fortalecer las competencias científicas, la capacidad investigativa de las instituciones de educación superior, apoyar la formación avanzada de investigadores, incentivar la investigación aplicada y articulada con el sector productivo y generar alternativas de intercambio tecno-científico se requieren las siguientes acciones: (1) realizar un diagnóstico inicial de las capacidades de investigación de las IES y de su articulación con las estrategias de desarrollo regional y establecer estrategias de actualización continua; (2) generar una oferta de programas de maestría

y doctorado para la formación de capital humano en las regiones; (3) fomentar la cooperación técnica, la movilidad de docentes e investigadores, la adopción de mejores prácticas en investigación y el intercambio de carácter tecno-científico; (4) apoyar estrategias que financien el acceso de estudiantes e investigadores a la formación de alto nivel en concordancia con lo previsto en el capítulo de *Conocimiento e Innovación*; (5) implementar estrategias que permitan la absorción de doctores tanto en las universidades, los centros de investigación y el sector productivo ⁵⁰.

Fomentar la actualización y el fortalecimiento de competencias de los docentes

Se adelantará un plan nacional de formación docente, para fortalecer las competencias básicas y laborales. El plan utilizará para su diseño la información que brindan las evaluaciones, tanto de docentes como de estudiantes y las experiencias significativas de formación adelantadas en el país. De manera puntual se desarrollarán las siguientes estrategias para el desarrollo de competencias específicas: (1) se formará a los directivos, docentes y agentes educativos en el desarrollo de competencias digitales y en el diseño de ambientes virtuales de aprendizaje; (2) fortalecer y extender la estrategia de formación presencial y virtual en competencias comunicativas y pedagógicas a los docentes de inglés⁵¹; y (3) desarrollar una estrategia de formación y capacitación docente en competencias científicas y capacidad investigativa, en especial en las zonas rurales y urbanas marginales en áreas que respondan a las necesidades del contexto. El desarrollo de las anteriores estrategias se soportará en los procesos que, en conjunto con las demás entidades responsables, serán considerados y orientarán la certificación de competencias laborales en la Estrategia de Gestión del Recurso Humano en Colombia (EGERH) a partir de un marco de cualificaciones apropiado, según áreas de conocimiento; así como en modalidades virtuales, presenciales o bimodales. Contará con el apoyo de las facultades de educación del país aprovechando, entre otras, instituciones como el SENA, bajo la orientación y seguimiento del MEN.

En educación superior se continuará el apoyo al desarrollo de competencias de los docentes de educación superior en bilingüismo y el uso didáctico de medios y TIC, así como el acceso a programas de maestría y doctorados.

4.2. PLAN DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL 2012- 2015.

CALIDAD DE VIDA PARA TODOS DESCRIPCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

Comprende todos aquellos procesos que involucran a la población en aspectos relacionados con empleo, oportunidades, organización y el fortalecimiento de competencias para el desarrollo, **la salud, la educación, la seguridad social, la cultura, el deporte y recreación, la calidad de vida, el conocimiento, la ciencia, la tecnología, la innovación, los valores, el comportamiento y la sociedad**, entre otros.

Así mismo, incluye las dinámicas del ambiente natural permitiendo establecer estrategias para garantizar la preservación y conservación de la base ambiental; hacer uso sostenible de los recursos naturales, introducir nuevos escenarios de desarrollo, y prever los riesgos a los que puede estar expuesta la población y las acciones para la superación y/o mitigación de los mismos.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Consolidar procesos de cambio que apunten directamente a la falta de empleo y oportunidades, es fortalecer un departamento del Huila que cumpla a cabalidad con sus competencias de ley en pro del bienestar de nuestros ciudadanos, donde se garantice la educación, salud, servicios públicos y/o la posibilidad de acceso a través del empleo a estos servicios.

Componentes estratégicos que lo desarrollan:

Prestación y garantía de servicios de educación.

Prestación y garantía de servicios de salud.

Prestación y garantía de servicios de deporte y aprovechamiento del tiempo libre.

Medio ambiente y recursos naturales renovables.

Gestión de riesgos de desastres.

Prestación y garantía de servicios de cultura.

Conservación y protección de patrimonio histórico y cultural.

Prestación de servicios de agua potable y saneamiento básico.

Otros servicios públicos domiciliarios.

Promoción de vivienda de interés social.

Justicia, orden público, seguridad, convivencia y protección del ciudadano.

Estrategias:

Focalizar los esfuerzos gubernamentales prioritariamente en mejorar la calidad de la educación y de los servicios de salud, como base del mejoramiento de la calidad de vida, y el desarrollo futuro del departamento.

Apalancar las apuestas de desarrollo del departamento dentro de una visión de uso y aprovechamiento amigable de los recursos naturales.

Implementar esquemas asociativos como instrumento de promoción de la unión de esfuerzos no sólo entre el sector público, sino de éste con el sector privado para establecer alianzas de cooperación alrededor de proyectos integrales estratégicos para el diseño e implementación de políticas de desarrollo.

Apalancar en las tics y los desarrollos de ciencia y tecnología todas las apuestas que en materia de productividad, competitividad e innovación, tiene identificadas el Departamento.

Incluir al sector privado en los programas públicos y privados de emprendimiento orientados al autoempleo, el diseño, promoción y administración de proyectos de infraestructura, generar un ambiente propicio para la inversión. incentivar la participación de capital privado en la financiación de las obras, así como para desarrollar competencias que mejoren la empleabilidad y las propuestas propias de trabajo.

Impulsar el uso de la ciencia, la tecnología y la innovación, fortalecer los sistemas de información territorial, la adopción y apropiación a nivel regional de las TIC haciendo énfasis en la masificación del uso de internet.

Promover la ejecución de proyectos conjuntos donde los recursos del Presupuesto Departamental se puedan complementar con recursos del Fondo de Promoción Turística con el fin de cofinanciar proyectos de infraestructura turística .
PROGRAMA ESTRATÉGICO Componente asociado a la competencia sectorial: PRESTACIÓN Y GARANTÍA DE SERVICIOS DE EDUCACIÓN Línea Base Meta Cuatrienio Meta Producto/Indicadores 100% de establecimientos oficiales atendiendo estudiantes de preescolar de la zona rural con material educativo especializado. Indicador: % de establecimientos zona rural dotados con material especializado para la atención de niños de preescolar. 36 Establecimientos educativos oficiales de los municipios no certificados del Departamento con énfasis en inglés en los planes de estudio, al finalizar el año 2015. Indicador: No. de establecimientos con énfasis en inglés en Planes de Estudio. • 50% de los educadores oficiales fortaleciendo tanto sus competencias funcionales y comportamentales como sus conocimientos disciplinares y técnicos, a través de procesos de asistencia técnica presencial o virtual. • 35% de Establecimientos educativos oficiales de bajo logro que superan el nivel medio de desempeño, a través del acompañamiento integral en el desarrollo de sus Planes de mejoramiento institucional, en el año 2015. Indicador: % de educadores participando en acciones de formación % de establecimiento oficiales de bajo logro con acompañamiento en planes de mejoramiento. Aumentar 5 puntos el porcentaje de estudiantes con alto desempeño en la Competencia C3 31% de estudiantes con alto desempeño en Filosofía Competencia Propositiva - C3) 25% de estudiantes con alto desempeño en Ciencias Naturales Competencia Propositiva - C3) 30% de estudiantes con alto desempeño en Matemáticas (Competencia Solución de problemas - C3) Aumentar 5 puntos el porcentaje de estudiantes con alto desempeño en la Competencia C3 Indicador: Porcentaje de estudiantes con alto desempeño en Filosofía, Ciencias naturales, Matemáticas Competencia Propositiva - C3) 6% de estudiantes con nivel B1 de Inglés (intermedio) Indicador: Porcentaje de estudiantes con dominio de Inglés a nivel B1 (intermedio) 1% 6% CALIDAD DE LA EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO Y LA PROSPERIDAD Objetivo Estratégico: Contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación en el Departamento del Huila en los niveles de pre-escolar, básica y media, mediante la implementación de estrategias de fortalecimiento institucional, adquisición y mejoramiento de infraestructura y tecnología en las IE, cualificación de los modelos de gestión y marcos filosóficos y pedagógicos de las IE, sensibilización, capacitación y comunicaciones y de fomento de la corresponsabilidad de los educandos con la adquisición de competencias educativas. Meta Resultado/Indicadores 90% de estudiantes fortalecidos en sus competencias y aprendizajes. 60% 90% Indicador: % de niños de nivel preescolar con atención educativa apropiada.

PROGRAMAS ESTRATÉGICOS E INDICADORES DE RESULTADO

PROGRAMA ESTRATÉGICO Componente asociado a la competencia sectorial:

PRESTACIÓN Y GARANTÍA DE SERVICIOS DE EDUCACIÓN Línea Base Meta Cuatrienio Meta Producto/Indicadores 100% de establecimientos oficiales atendiendo estudiantes de preescolar de la zona rural con material educativo especializado. Indicador: % de establecimientos zona rural dotados con material especializado para la atención de niños de preescolar. 36 Establecimientos educativos oficiales de los municipios no certificados del Departamento con énfasis en inglés en los planes de estudio, al finalizar el año 2015. Indicador: No. de establecimientos con énfasis en inglés en Planes de Estudio. • 50% de los educadores oficiales fortaleciendo tanto sus competencias funcionales y comportamentales como sus conocimientos disciplinares y técnicos, a través de procesos de asistencia técnica presencial o virtual. • 35% de Establecimientos educativos oficiales de bajo logro que superan el nivel medio de desempeño, a través del acompañamiento integral en el desarrollo de sus Planes de mejoramiento institucional, en el año 2015. Indicador: % de educadores participando en acciones de formación % de establecimiento oficiales de bajo logro con acompañamiento en planes de mejoramiento. Aumentar 5 puntos el porcentaje de estudiantes con alto desempeño en la Competencia C3 31% de estudiantes con alto desempeño en Filosofía Competencia Propositiva - C3) 25% de estudiantes con alto desempeño en Ciencias Naturales Competencia Propositiva - C3) 30% de estudiantes con alto desempeño en Matemáticas (Competencia Solución de problemas - C3) Aumentar 5 puntos el porcentaje de estudiantes con alto desempeño en la Competencia C3 Indicador: Porcentaje de estudiantes con alto desempeño en Filosofía, Ciencias naturales, Matemáticas Competencia Propositiva - C3) 6% de estudiantes con nivel B1 de Inglés (intermedio) Indicador: Porcentaje de estudiantes con dominio de Inglés a nivel B1 (intermedio) 1% 6% CALIDAD DE LA EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO Y LA PROSPERIDAD Objetivo Estratégico: Contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación en el Departamento del Huila en los niveles de pre-escolar, básica y media, mediante la implementación de estrategias de fortalecimiento institucional, adquisición y mejoramiento de infraestructura y tecnología en las IE, cualificación de los modelos de gestión y marcos filosóficos y pedagógicos de las IE, sensibilización, capacitación y comunicaciones y de fomento de la corresponsabilidad de los educandos con la adquisición de competencias educativas. Meta Resultado/Indicadores 90% de estudiantes fortalecidos en sus competencias y aprendizajes. 60% 90% Indicador: % de niñ@s de nivel preescolar con atención educativa apropiada.

4.3. PLAN DE DESARROLLO DE NEIVA 2012-2015

PLATAFORMA ESTRATÉGICA

La parte estratégica del plan de desarrollo es el conjunto de decisiones que responden coherentemente a la comprensión de los grandes retos, potencialidades y oportunidades identificados en el diagnóstico integral de la situación actual del municipio de Neiva.

MISIÓN

La misión de la Administración Municipal de Neiva es la prestación de servicios en las dimensiones poblacionales, ambiente natural, ambiente construido, socio cultural, económica y político administrativa, apuntan hacia la satisfacción de las necesidades de la comunidad neivana en aspectos como la administración de Impuestos, transferencias de recursos, Asesoría y Asistencia Técnica, Inspección y Vigilancia, Formación de la Comunidad, Apoyo Social, Gestión de Trámites.

VISIÓN COMPARTIDA DE DESARROLLO

Neiva al año 2032 se convertirá en una ciudad de oportunidades, bien gobernada y participativa, donde la cultura ciudadana sea factor de convivencia y bienestar, con ciudadanos felices, con niños y niñas gozando de sus derechos, con una infraestructura orientada al desarrollo humano y económico, y sin ningún tipo de discriminación social.

PRINCIPIOS DE CALIDAD

□ **Enfoque:** Nos esforzamos por comprender las necesidades actuales y potenciales de la comunidad, satisfacer sus requisitos y exceder sus expectativas.

□ **Liderazgo:** Los líderes establecen la unidad de propósito y orientación de la Alcaldía Municipal, manteniendo un ambiente interno que motiva al personal involucrase totalmente en el logro de los objetivos.

□ **Participación del personal:** El personal a todos los niveles, es la esencia de la Administración Municipal, y su total compromiso posibilita que sus habilidades sean usadas para el beneficio de la Administración.

□ **Enfoque basado en procesos:** Los resultados deseados los alcanzamos eficientemente cuando las actividades y los recursos relacionados las gestionamos como un proceso.

□ **Enfoque de sistema para la gestión:** Identificamos, entendemos y gestionamos los procesos interrelacionados como un sistema, contribuyendo a la eficacia y eficiencia de la

Administración Municipal en el logro de los objetivos, disponemos de unos elementos funcionando en equipo para producir bienes y servicio a la comunidad.

□ **Mejora Continua:** La mejora continua del desempeño global de la Administración Municipal es nuestro objetivo permanente.

□ **Enfoque basado en hechos para la toma de decisiones:** Las decisiones eficaces se basan en el análisis de los datos y la información.

□ **Relaciones mutuamente beneficiosas con el proveedor:** En la Administración Municipal establecemos relaciones mutuamente beneficiosas con nuestros proveedores con el objeto de garantizar la calidad en nuestros servicios, aumentar la capacidad y crear valor en ellos.

PRINCIPIOS CORPORATIVOS

□ **Unidad:** Los funcionarios de la alcaldía de Neiva uniremos nuestros talentos, energías y recursos individuales y congregacionales para cumplir exitosamente nuestra misión principal contribuir con mejorar la calidad de vida de los Neivanos.

□ **Liderazgo:** Pondremos toda nuestra capacidad de influir, motivar y organizar la actividad ejecutiva de nuestro proyecto Neiva Unida, de forma eficaz y eficiente.

□ **Participación:** La alcaldía de Neiva está dispuesta a apoyar el conjunto de acciones o iniciativas que pretenden impulsar el desarrollo local y la democracia participativa a través de la integración de la comunidad al que hacer político.

□ **Trabajo en equipo:** La alcaldía de Neiva tendrá el mejor equipo de trabajo personas de altas calidades humanas y técnicas que organizados lograra nuestro objetivo común

□ **Capacidad de gestión:** Los funcionarios de la alcaldía de Neiva tendrán la capacidad de definir y legitimar proyectos que estén encaminados al resarcimiento de las problemáticas socialmente reconocidas sentidas y visionadas por la comunidad Neivana

□ **Conocimiento de la realidad (Investigación):** La alcaldía de Neiva optara por un proceso sistemático que busque recolectar y analizar datos que conlleven a la construcción de información para la toma de decisiones.

□ **Contacto con la comunidad y sectores sociales** “Unidos para mejorar” 2012-2015, desarrolla espacios de mayor participación social y comunitaria, establecidos por la Constitución y la Ley, a través de la implementación de un sistema de planeación participativa a mediano y largo plazo y el desarrollo de políticas públicas claras auspiciadas por la administración municipal y articuladas con las diferentes comunidades garantizando la institucionalidad, la seguridad ciudadana, el control del orden público y el fortalecimiento de la justicia.

□ **Lucha frontal contra la corrupción** “Unidos para mejorar” 2012-2015, se caracterizará por el fortalecimiento de las relaciones Gobierno-Comunidad en la identificación por el respeto de los recursos públicos “sagrados” a través de socializaciones de los diferentes planes de inversión previamente concertados y priorizados con el agente primario; limitando la posibilidad de las malas prácticas en la administración de los recursos, cumpliéndose con los principios constitucionales de eficiencia, eficacia, economía y transparencia (publicada) y rendición de cuentas.

□ **Sintonía con la opinión pública** “Unidos para mejorar” 2012-2015, busca una mayor participación en la intervención de la comunidad en la planeación, gestión, control social y evaluación del Plan de desarrollo, el cual deberá promover la vinculación efectiva de la población para garantizar que las prioridades del plan respondan a las necesidades sentidas de los grupos sociales, y que éstas se concreten en cada uno de los sectores que la integra.

□ **Profesionalismo:** Todas nuestras prácticas, comportamientos y actitudes, se rijeran por las normas preestablecidas del respeto, la mesura, la objetividad y la efectividad en las actividades que se desempeñen en el Municipio de Neiva.

□ **Convivencia:** Propiciaremos espacios de coexistencia pacífica y armónica de la ciudadanía en general.

VALORES

- **Honestidad:** Será la cualidad Neiva por excelencia que consiste en comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad, de acuerdo con los valores de verdad y justicia.
- **Respeto:** Valoraremos a los demás, acataremos la autoridad y consideremos la dignidad Humana.
- **Vocación de Servicio:** Entendida como el elemento necesario para hacer de nuestro trabajo una labor efectiva.
- **Transparencia:** Se aplicara el conjunto de normas, procedimientos y conductas que definen y reconocen como un bien del dominio público toda la información generada o en posesión de la administración municipal
- **Solidaridad:** Los Neivanos nos sentiremos y reconoceremos unidos y compartiendo las mismas obligaciones, intereses e ideales.
- **Tolerancia:** Aplicaremos respeto a las ideas, creencias o prácticas de los demás cuando son diferentes o contrarias a las nuestras.
- **Equidad:** La administración municipal de Neiva estará orientada por la imparcialidad e igualdad social.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar acciones articuladas entre sí, que mejoren la calidad de vida de todas y todos los habitantes del municipio de Neiva, bajo los principios de sostenibilidad ambiental, participación ciudadana, democracia, equidad y respeto por las libertades individuales y que permitan posicionar al municipio en el contexto regional, nacional y mundial, en concordancia con las Políticas Departamentales y Nacionales.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Recuperar la gobernabilidad mediante el ejercicio de transparencia de la administración pública, fortalecimiento y aumento en los espacios de participación ciudadana, durante el cuatrienio.
- Garantizar la seguridad ciudadana, como instrumento de paz y confianza en las instituciones, involucrando a la ciudadanía e instituciones públicas y privadas bajo un enfoque preventivo y con la observancia plena de los derechos humanos, y el funcionamiento eficaz de la justicia.
- Desarrollar enfoques diferenciales en las políticas que permitan superar factores de desigualdad e inequidad de las poblaciones vulnerables y minorías étnicas.
- Lograr un crecimiento económico sostenible del municipio a través del desarrollo de una política económica competitiva, productiva e innovadora; articulada con una adecuada y oportuna inversión pública en infraestructura y equipamiento municipal.
- Articular y/o transversalizar todas las acciones del sector público y privado en función de reducir la pobreza extrema, garantizando que todos los ciudadanos reciban el beneficio del Estado.
- Velar porque todas las acciones del sector público y privado estén direccionadas a garantizar la conservación y recuperación del medio ambiente en beneficio de las generaciones futuras.
- Asumir un liderazgo dentro del contexto regional sur Macizo aprovechando las ventajas competitivas, comparativas y nuestra posición geográfica.

FINES

Que los neivanos seamos objeto de un desarrollo integral, garante por el respeto de los derechos humanos, factor del fortalecimiento de la democracia participativa y pluralista.

DIMENSIONES

DIMENSIÓN POBLACIONAL

CONCEPTO

Esta dimensión aborda las dinámicas demográficas del municipio de Neiva, es decir, los patrones de reproducción (natalidad, fecundidad), de mortalidad y morbilidad, de movilización, crecimiento, estructura (por edad, etnia y sexo) y distribución de la población en el municipio. Así mismo, se describe el tamaño y las características, urbana y rural, y aquellas que se derivan de su condición y/o situación (víctimas, desplazados, discapacidad, personas en proceso de reintegración). En esta dimensión se reconoce que la población no es homogénea (hay diferencias de género, etnia, edad, condición, situación, geografía) y que existen relaciones e intercambios entre las diferentes generaciones (entre niñas,

niños, adolescentes, jóvenes, adultos y adultos mayores) y con el entorno local, subregional, regional y nacional **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS**

GENERAL

Identificar los indicadores socioeconómicos que nos permita tomar decisiones en política para focalizar la inversión que impacte en una sociedad equitativa, incluyente hacia la superación de la pobreza

ESPECIFICOS

- Caracterizar la población vulnerable (niñez, infancia, adolescencia, adulto mayor, mujer) y a las minorías poblacionales (indígenas, raizales, afrocolombianos, R- rom, población LGTBI)
- Definir la magnitud de la demanda de bienes y servicios a satisfacer las necesidades básicas vitales de los neivanos.
- Desarrollar acciones afirmativas y diferenciales sensibles al Género, al ciclo vital (niñez, infancia, adolescencia, adulto mayor), Etnia (indígenas, raizales, afrocolombianos, R- rom), a la discapacidad y a la opción sexual (Lesbianas, gay, bisexuales o transexuales, intersexual).

SECTOR DEMOGRAFICO.

OBJETIVO DEL SECTOR

Identificar los indicadores que permitan saber cuántos somos, oportunidad de revisar los cambios poblacionales experimentados por la dinámica demográfica, durante el periodo 2012- 2015, los cuales están determinados por la variación de cada uno de los fenómenos que la componen, la fecundidad, la mortalidad y la migración.

PROGRAMA

Neiva unida, por la caracterización socio económica

OBJETIVO DEL PROGRAMA

Contar con una información cierta de la población neivana en aspectos demográficos (Natalidad, Mortalidad, Migraciones e Inmigración, Etnia, Sexo, Edad, Distribución de la población en el territorio), Salud (Discapacidad, Morbimortalidad, Nutrición, aseguramiento, vacunación...), Educación (Cobertura y Calidad), Servicios Públicos básicos (Accesibilidad), Hábitos Culturales y Deportivos), Seguridad (Atracos, Homicidios, Violencia Intrafamiliar, Abuso Sexual), Empleo y Vivienda, que permita tomar decisiones políticas y enfocar la inversión pública.

ESTRATEGIA.

Consolidar una instancia articuladora que permita cohesionar toda la información dispersa, desactualizada y se encargue de alimentarla permanentemente y que sirva a las entidades públicas y privadas para adelantar inversiones efectivas, que generen una rentabilidad social o hacia el mejoramiento de la calidad de vida de los neivanos, ésta, considerada herramienta fundamental en el proceso de planeación y desarrollo.

METAS

DIMENSIÓN AMBIENTE NATURAL

CONCEPTO

Esta dimensión se refiere al reconocimiento de los ecosistemas del territorio y a su proceso de transformación permanente, ocasionado, entre otros, por el desarrollo de actividades humanas de producción, extracción, asentamiento y consumo. En este sentido, esta dimensión indaga si es sostenible la forma en que se satisfacen las necesidades del presente y aboga por garantizar que las futuras generaciones puedan satisfacer las suyas.

OBJETIVOS ESTRATEGICO

OBJETIVO GENERAL

Garantizar la sostenibilidad del recurso, a través de la asignación y uso eficiente, articulados al ordenamiento y uso del territorio y a la conservación de los ecosistemas que regulan la oferta hídrica, considerando el agua como factor de desarrollo económico y de bienestar social.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Comprender las dinámicas del ambiente natural
- Establecer estrategias para garantizar la conservación del ambiente natural
- Hacer uso sostenible de los recursos naturales
- Introducir nuevos escenarios de desarrollo
- Prever los riesgos y acciones para su superación y/o mitigación

SECTOR PREVENCION DE EMERGENCIAS Y DESASTRES.

OBJETIVO DEL SECTOR

- Aumentar el área de bosques reforestados en cuencas abastecedoras durante el cuatrienio
- Adelantar políticas que permitan mejorar la calidad de vida de los Neivanos.
- Ajustar la estructura y las políticas de la administración para la atención y prevención de desastres.

PROGRAMA 1

Neiva Unida, por la Biodiversidad y sus servicios Eco sistémicos.

OBJETIVO DEL PROGRAMA

- Implementar acciones para la recuperación de áreas degradadas y protegerlas durante el cuatrienio.

ESTRATEGIAS.

Se articulará acciones entre al Corporación del alto Magdalena CAM, el Ministerio de Medio Ambiente y la comunidad para recuperar y/o proteger los recursos naturales y dejarlos como herencia para las generaciones venideras.

PROGRAMA 2

Neiva unida, por la gestión integral del recurso Hídrico.

OBJETIVO DEL PROGRAMA

- Desarrollar un plan de ordenación y manejo de cuencas hidrográficas.

ESTRATEGIAS.

Se articulará acciones entre al Corporación del alto Magdalena CAM, el Ministerio de Medio Ambiente y la comunidad para recuperar y/o proteger los recursos naturales y dejarlos como herencia para las generaciones venideras

PROGRAMA 3

Neiva unida, por una mejor calidad de vida de los Neivanos.

OBJETIVO DEL PROGRAMA

Implementar las normas legales que permiten mejorar el ambiente urbano y rural.

Aportar en enfrentar los efectos dañinos del cambio climático en el territorio Neivano

Disminuir los efectos de desastres naturales sobre la población Neivana.

ESTRATEGIAS.

De acuerdo a las competencias que fija la ley 99, se articulara con la CAM, la policía nacional, la comunidad y la empresa privada, acciones que permitan mejorar los niveles de vida de cada uno de los ciudadanos del Municipio.

En articulación con la CAM, INGEOMINAS y la Policía Nacional realizar controles a la minería ilegal en el Municipio.

Se aunaran esfuerzos entre todas las instituciones públicas, privadas y la comunidad para desarrollar acciones que permitan preparar al Municipio de Neiva, para enfrentar el cambio climático.

Se diseñaran políticas que junto a la articulación de esfuerzos entre las oficinas, de desastres naturales, la Departamental y la comunidad como actor fundamental sirvan para prevenir y atender afectaciones por desastres Naturales.

METAS

DIMENSIÓN AMBIENTE CONSTRUIDO

CONCEPTO

Esta dimensión hace relación a la intervención de las poblaciones humanas que conllevan a transformar permanentemente el ambiente natural para satisfacer sus necesidades biológicas y sociales y construye una infraestructura base para el desarrollo de las actividades sociales, económicas y político-administrativas.

OBJETIVOS ESTRATEGICO

OBJETIVO GENERAL

Articular y/o transversalizar todas las acciones del sector público y privado en función de reducir la pobreza extrema garantizando que todos los ciudadanos reciban los beneficios del Estado.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Realizar un estudio para comprender las relaciones urbano y rurales

Identificar los asentamientos, las relaciones de flujos que existen entre ellos, el uso y ocupación del suelo, los patrones de asentamiento poblacional.

Determinar la funcionalidad de cada uno de los elementos constitutivos del territorio (POT).

- Identificar y definir localización de infraestructuras, servicios y equipamientos,
- Determinar las unidades de actuación urbanística, las economías externas y de aglomeración, los vínculos y accesibilidad, las funciones urbanas para el desarrollo de sistemas logísticos y el entorno innovador.

SECTOR AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO BASICO.

OBJETIVO DEL SECTOR

Brinda un acceso eficiente a los servicios públicos básicos en pro de las mejora de las condiciones de vida de la población durante el cuatrienio. **PROGRAMA** Neiva Unida, por servicios públicos adecuados.

OBJETIVO DEL PROGRAMA.

Garantizar la prestación de los servicios públicos básicos de forma eficiente y con calidad a la totalidad de la población durante el cuatrienio. **ESTRATEGIA**

Garantizar la prestación de los servicios públicos básicos de forma eficiente y con calidad a la totalidad de la población durante el cuatrienio.

DIMENSIÓN SOCIO CULTURAL

CONCEPTO

La dimensión socio-cultural abarca el conjunto de orientaciones y regulaciones derivadas de la tradición, la cultura, la religión, las creencias, valores, imaginarios, y prácticas sociales, así como las formas de producción de conocimiento, tecnología, y las reglas que definen el acceso a bienes y servicios y las condiciones de vida de la población neivana.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS.

OBJETIVO GENERAL

Articular y/o transversalizar todas las acciones del sector público y privado en función de reducir la pobreza extrema, garantizando que todos los ciudadanos reciban el beneficio del Estado.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar el conjunto de orientaciones y regulaciones derivadas de la tradición, la cultura, la religión, las creencias, valores, imaginarios, y prácticas sociales,
- Determinar las formas de producción de conocimiento, tecnología,
- Definir las reglas que definen el acceso a bienes y servicios y las condiciones de vida de la población.
- Articular las dinámicas que permiten la interacción entre el neivano, comunidades y sectores sociales específicos,
- Promover los procesos y prácticas culturales que en su conjunto definen la diversidad del contexto Neivano que se inserta y tiene lugar el desarrollo.
- Afianzar la identidad que se da por pertenecer a Neiva, sin la cual es imposible diseñar estrategias de largo plazo.

SECTOR SALUD

OBJETIVO DEL SECTOR

Propiciaremos servicios de salud con altos estándares de calidad. Fortaleceremos las IPS públicas y rescataremos financieramente a la ESE municipal.. Impulsaremos la política municipal de equidad de género garantizando la atención integral a grupos especiales como adultos mayores y personas con discapacidad o en condición de desplazamiento.

PROGRAMA

UNIDOS, POR LA SALUD DE LOS NEIVANOS.

OBJETIVOS DEL PROGRAMA

Garantizar a la población Neivana el acceso al Sistema General de Seguridad Social en Salud con calidad, celeridad y oportunidad, articulado con diferentes programas en salud pública, promoción social, seguridad en el trabajo, y atención oportuna a las emergencias y desastres, enmarcada en el humanismo, la calidad y la participación social, contribuyendo al mejoramiento de las condiciones de vida de la población.

ESTRATEGIA

Articular esfuerzos entre Ministerio de Salud, Secretaria Departamental de Salud, Secretaria Municipal de Salud para asegurar los recursos económicos técnicos y logísticos que permitan mantener las coberturas, garantizar la accesibilidad al sistema de SSSGS, y garantizar la inspección control y vigilancia.

METAS

Ver anexo N° 4

SECTOR EDUCACIÓN.

OBJETIVO DEL SECTOR

Mejorar la calidad de la educación, considerada el instrumento más poderoso para reducir la pobreza y el camino más efectivo para alcanzar la prosperidad.

2 PROGRAMA.

UNIDOS PARA EDUCAR.

Desarrollar una política educativa que responda a los retos de una sociedad de la economía del conocimiento, humanizada e incluyente, que cualifique y contribuya en la calidad de la educación y la reducción de la pobreza.

ESTRATEGIA.

Implementar y hacer seguimiento al plan de decenal de educación.

METAS

SECTOR CULTURA

OBJETIVO DEL SECTOR.

Consolidar la acción cultural a partir de la lectura de una oferta que responda a la caracterización, haciendo énfasis en la funcionalidad y complementariedad de los agentes que intervienen en el que hacer cultural.

PROGRAMA

UNIDOS, POR NUESTRA IDENTIDAD CULTURAL OBJETIVO DEL PROGRAMA

Promover el desarrollo cultural, donde se manifiesten todas las expresiones que hacen parte de nuestra identidad local y regional, que genere cambios en el comportamiento de los ciudadanos consolidando la formación de principios y valores, la ética, la sana convivencia, el acatamiento de las normas y el respeto por lo público.

ESTRATEGIA

Articular esfuerzos entre la secretaria de salud Municipal, la secretaria de educación, secretaria de desarrollo comunitario para motivación y masificación del deporte y la recreación entre los ciudadanos, para disminuir índices de sedentarismo, riesgos cardiacos, obesidad y enfermedades crónicas no transmisibles. **METAS.**

SECTOR DEPORTE

OBJETIVO DEL SECTOR

Promover la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre hacia el desarrollo humano integral; donde se promuevan y estimulen los valores para la convivencia, participación, disminución de la violencia, y construcción del tejido social; apoyado en estrategias que beneficien los habitantes de la ciudad. **PROGRAMA.**

UNIDOS POR EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN. OBJETIVO DEL PROGRAMA.

Fortalecer la cultura de la práctica del deporte la educación física actividad física y la recreación, como mecanismos para el mejoramiento de la calidad de vida de la población **ESTRATEGIA**

Articular esfuerzos entre la secretaria de salud Municipal, la secretaria de educación, secretaria de desarrollo comunitario para motivación y masificación del deporte y la recreación entre los ciudadanos, para disminuir índices de sedentarismo, riesgos cardiacos, obesidad y enfermedades crónicas no transmisibles.

METAS

DIMENSIÓN ECONÓMICA CONCEPTO

Desde el punto de vista de la competitividad del Municipio de Neiva, esta dimensión se orienta a la construcción y fortalecimiento de los sistemas productivos del territorio que propicie el desarrollo económico del municipio.

OBJETIVO GENERAL

Lograr un crecimiento económico sostenible del municipio a través del desarrollo de una política económica competitiva, productiva e innovador; articulada con una adecuada y oportuna inversión pública en infraestructura y equipamiento municipal

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer la capacidad de transformación productiva y generación de valor agregado, competitividad, innovación empresarial y emprendimiento; generación y retención de excedentes, atracción de inversiones, desarrollo económico local
- Implementar procesos de construcción de sistemas productivos;
- Promover Alianzas productivas con la economía solidaria e incluyente.
- Definir las formas de apropiación, producción, distribución y consumo de los recursos materiales y no materiales.

Establecer las formas de regulación para el acceso a los medios necesarios para la reproducción y la sostenibilidad de la población, del ambiente y de la organización social.

Implementar estrategias para la promoción y fomento del desarrollo local incluyente y crear condiciones para asumir los retos que implica la competencia en los mercados locales, regionales, nacionales e internacionales.

SECTOR ECONOMICO Y AGROPECUARIO

OBJETIVO DEL SECTOR

Mejorar la calidad de vida de los habitantes del municipio.

PROGRAMA.

Neiva unida para el desarrollo económico

OBJETIVO DEL PROGRAMA.

ESTRATEGIA.

Se articularan esfuerzo entre la administración pública mediante la inversión de sus recursos con la empresa privada para la generación de empleo e ingresos para las familias neivanas.

METAS

DIMENSIÓN POLITICO ADMINISTRATIVA

CONCEPTO

Se refiere al conjunto de estructuras de regulación y control formalmente establecidas y a las instituciones públicas que hacen parte de esas estructuras, conforme a la ley, para asumir la provisión de bienes y servicios y facilitar la producción en un territorio determinado, está asociada a la generación y fortalecimiento de capacidades de los actores del desarrollo territorial, para que de acuerdo con su rol o competencia contribuyan con el logro del desarrollo integral deseado.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS.

OBJETIVO GENERAL

Recuperar la gobernabilidad mediante el ejercicio de transparencia de la administración pública, fortalecimiento y aumento en los espacios de participación ciudadana, durante el cuatrienio.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer el sistema democrático,
- Fortalecer la asociatividad,
- Fortalecer la articulación público-privada,
- Fortalecer la participación
- Fortalecer la gestión pública
- Afianzar la planeación estratégica de largo plazo,
- Generar las condiciones de seguridad y justicia y
- Afianzar la organización territorial.

4.4. PLAN REGIONAL DE COMPETITIVIDAD

VISION DE COMPETITIVIDAD

El Huila en el 2032 tendrá talento humano altamente calificado, con un elevado nivel de ingresos, integrado a los mercados nacional e internacional, apoyado en el fortalecimiento regional, empresarial institucional, la infraestructura, la innovación, ciencia y tecnología, formado en una cultura de productividad con respecto por el medio ambiente, que permita el desarrollo sostenible, diversificado y con alto valor agregado de las potencialidades del Departamento.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Desarrollar sectores de clase mundial y nacional donde el departamento presenta grandes potencialidades.
- Reconvertir la productividad sosteniblemente con base en la formación y afirmación de nuevas competencias y habilidades.
- Apoyo al Desarrollo y la Formalización Empresarial.
- Incorporar y aplicar Ciencia, Tecnología e Innovación.
- Promover estrategias de conectividad, infraestructura y equipamiento, sostenibilidad ambiental y atracción de inversiones.

VISIÓN, ESTRATEGIAS E INICIATIVAS DE CADA OBJETIVO ESTRATÉGICO

Objetivo estratégico 1: Desarrollar sectores de clase mundial y nacional donde el departamento presenta grandes potencialidades.

VISIÓN:

“En el año 2020 los productos y sectores potenciales del Huila tendrán un desarrollo integral , sostenible y diversificado, consolidando una oferta exportable de bienes y servicios de alto valor agregado, apoyados en la ciencia, la tecnología y la innovación, el esfuerzo conjunto de las instituciones regionales y un talento humano altamente calificado “

ESTRATEGIAS

1. Desarrollar las **Apuestas Productivas** del Departamento
2. Identificar y desarrollar **nuevos sectores** en la región sujetos a la generación de alto valor agregado
3. Estudiar y desarrollar alternativas de **Clase Mundial** en articulación al Min. de Comercio y su programa de **Transformación Productiva**

Iniciativas:

1. Desarrollar en el Huila la **Agroindustria de base tecnológica** en cafés especiales, frutales, cacao y tabaco.
2. Convertir al Huila en el primer **destino turístico ecológico y cultural** para el mercado doméstico e internacional.
3. Consolidar la cadena **piscícola como primer productor nacional**
4. Avanzar en el proceso de **industrialización sostenible en fosfatos, arcillas y mármoles**
5. Consolidar al Departamento del Huila como **generador y comercializador de energía** para Colombia y América Latina
6. Investigar opciones de desarrollo en **nuevos renglones económicos** partiendo de las potencialidades del Departamento

7. Desarrollar el sector de **Tercerización de servicios** (call centers).
8. Desarrollar el sector de **cacao, confitería y chocolatería**
9. Desarrollar el sector de **Turismo de Salud** en la ciudad de Neiva y su área de influencia
10. Articular la Agroindustria de la región a las necesidades del Sector de **Productos de Belleza y Aseo**

Objetivo Estratégico 2: Reconvertir la productividad sosteniblemente con base en la formación y afirmación de nuevas competencias y habilidades.

Visión:

“En el año 2020 el Huila tendrá currículos pertinentes, integrados y coherentes con las apuestas productivas, con un talento humano competente, especializado e innovador a través de la investigación y el emprendimiento, como base para una productividad sostenible”

Estrategias:

1. **Articular la formación académica** de la región al entorno productivo.
2. **Bilingüismo** Universal para la Productividad
3. **Implementar acciones de formación priorizadas** por las Mesas Sectoriales y de Apoyo de la CRC

Iniciativas

1. Elevar la **Cobertura y Calidad** de la Educación preescolar, Básica, primaria, Media, Secundaria y Superior Alinear currículos académicos de educación formal e instituciones de formación para el trabajo y desarrollo humano
2. Articular los esfuerzos de **formación técnica, tecnológica, profesional y especializada** a las necesidades del sector productivo de la región
3. **Fortalecer la media técnica**, y el contenido de los programas de formación para garantizar la fluidez en la cadena de formación superior
4. **Capacitar en la formulación de proyectos** para presentación en las diferentes convocatorias
5. Fortalecer el Fondo **Jenaro Díaz Jordán** para que los estudiantes desarrollen tecnologías en las apuestas productivas
6. Implementar proyectos de cultura **ciudadana, actitud hacia la productividad y respeto por los valores**
7. **Fortalecer las habilidades y competencias** en el bilingüismo
8. Diseñar e implementar programas de **formación en emprendimiento**

4.5. MAPA DE OPORTUNIDADES DEL HUILA

Plan Regional de Productividad y competitividad del Huila

El Ministro de Comercio, Industria y Turismo, como coordinador de las Comisiones Regionales de Competitividad, promovió en el 2008, la elaboración del Plan Regional de Competitividad (PRC); en este se priorizaron las decisiones orientadas en la transformación productiva del departamento.

Desde que se crea este entorno de competitividad regional y se alinea la política de competitividad del país, la Agenda Interna es recogida y se incorpora al Plan Regional de Competitividad del Huila que se formuló en el 2008. Este documento articula los planes de emprendimiento y en especial las apuestas productivas, de tal forma que el Plan Regional es mucho mayor con un tema de competitividad regional con los sectores que son económicamente potenciales.

Hay una institucionalidad en torno a ese plan que también lo contemplaba el sistema de competitividad, que era crear las comisiones regionales. Desde el 2007 se creó la Comisión Regional de Productividad y competitividad del Huila; la Cámara de Comercio de Neiva lidera el proceso en representación del sector privado y Planeación Departamental en la parte pública.

La Comisión Regional de Productividad y Competitividad del Huila se crea como el mecanismo que debe discutir y aprobar todas las acciones que sean necesarias para que el Huila genere en sus productos y servicios con valor agregado alto.

Entre los aspectos más relevantes, el Plan Regional de competitividad del Huila se destacan los siguientes:

“Visión: El Huila en el 2032 tendrá talento humano altamente calificado, con un elevado nivel de ingresos, integrado a los mercados nacional e internacional, apoyado en el fortalecimiento regional, empresarial e institucional, la infraestructura, la innovación ciencia y tecnología, formado en una cultura de productividad con respeto por el medio ambiente, que permite el desarrollo sostenible diversificado y con alto valor agregado de las potencialidades del departamento”.

Los objetivos son:

- Desarrollar sectores de clase mundial y nacional donde el departamento presenta grandes potencialidades.
- Reconvertir la productividad sostenible con base en la formación y afirmación de nuevas competencias y habilidades.
- Apoyo al desarrollo y la formalización empresarial.
- Incorporar y aplicar ciencia, tecnología e innovación.
- Promover estrategias de conectividad, infraestructura y equipamiento, sostenibilidad ambiental y atracción de inversiones.

Se diseñaron 14 estrategias orientadas así:

1. Desarrollo de apuestas productivas
2. Identificar y desarrollar nuevos sectores
3. Desarrollo de alternativas de clase mundial
4. Articular la parte académica al contexto del Huila
5. Bilingüismo
6. Implementar acciones de formación

7. Mejora de sistemas de gestión empresarial, creación y recreación de empresas
8. Formalización laboral
9. Promover la entrada a nuevos mercados
10. investigación
11. I+D (Innovación y Desarrollo) en educación para solucionar necesidades del crecimiento productivo
12. Desarrollo de infraestructura física y básica
13. Ambiente y sostenibilidad
14. Atracción de inversiones

Las iniciativas del Plan relacionadas con los sectores de clase mundial serán detalladas en el último capítulo de este documento con el fin de ampliar los temas relacionados.

Adicionalmente, se plantearon iniciativas tales como:

- Elevar cobertura y calidad en educación
- Articular los esfuerzos de formación técnica, tecnológica, profesional y especializada a las necesidades del sector productivo.
- Fortalecer la media técnica y los programas de formación
- Implementar proyectos de cultura ciudadana, actitud hacia la productividad y respeto de valores
- Fortalecer las habilidades del bilingüismo
- Diseñar e implementar programas de emprendimiento
- Establecer banco de proyectos para financiación de proyectos empresariales
- Implementar programas de aseguramiento de calidad, gestión ambiental, etc.
- Bancarizar la población y proveer créditos para emprendedores
- Fomentar la participación de emprendedores en convocatorias de capital semilla
- Realizar eventos académicos y comerciales para el emprendimiento
- Incentivar líneas de crédito especializadas
- Implementar nuevos créditos especializados para empresas que ya existan
- Implementar Centros de Atención Empresarial (CAE).
- Formalizar sectores informales de la economía
- Crear programas de asociatividad para acceso a mercados
- Aplicar y desarrollar brechas competitivas de las cadenas productivas
- Realizar inteligencias de mercados en el exterior
- Apoyar la oferta institucional para el desarrollo de la CTI en la aplicación de la agenda prospectiva de ciencia, tecnología e innovación
- Fortalecer el Fondo Departamental de Ciencia y Tecnología (FONCITEC)
- Desarrollo proyectos universidad-empresa-Estado.
- Fortalecer las Universidades de Vigilancia Tecnológica
- Motivar la aplicación de patentes y propiedad intelectual

- Apropiación cultural y social de la CTI y crear y fortalecer centros para el desarrollo de CTI
- Elaboración del balance tecnológico de las cadenas y apuestas productivas ya identificadas para el Huila.
- Mejorar la estructura vial y aérea
- Aumentar la cobertura y calidad de servicios públicos
- Mejorar infraestructura tecnológica y uso de CTI
- Desarrollar proyectos en un esquema del Plan de Gestión Ambiental Regional
- Desarrollar una política de atracción de inversiones con un entorno favorable para ello.

Dentro del Plan estratégico de la red de emprendimiento que se plasmó a cinco años alineados al Plan Regional, la Cámara de Comercio de Neiva creó como producto el programa Cámara Emprende.

Son once módulos empresariales, definidos como talleres teórico-prácticos. donde el empresario va, escucha y hace las tareas al mismo tiempo.

Igualmente, creó el Centro de Atención Empresarial (CAE) orientado a reducir trámites y tiempos de espera, que extenderá a otras sedes en los principales municipios del departamento. Esta política le ha permitido a la ciudad de Neiva mejorar en el *ranking* de *Doing Business*.

4.6. PROSPECTIVA NEIVA 2012

Este estudio permitió reconocer el rumbo hacia el progreso que decidió tomar Neiva y la que será su área de influencia en el año 2032, constituyendo una hábil y competitiva ciudad- región. Su análisis se llevó a cabo accediendo tanto a las fuentes primarias de la información (el estado del arte y las tendencias tecnológicas mundiales) como consultando a los actores sociales mayormente involucrados en su desempeño, como fueron las instituciones del estado, representantes del sector industrial, la academia y la sociedad civil, en cuyas voluntades reposa la construcción del futuro de la región. El aspecto más relevante del análisis prospectivo es el diseño de escenarios o imágenes de futuro que tienen valor conjetural pero que permiten comparar situaciones imaginarias para escoger la mejor de ellas y convertirla en realidad por medio de acciones y estrategias. Este es el caso del escenario que se denominó *“Neiva ciudad-región territorio de oportunidades”* y que constituye el norte hacia donde la región debe encaminar sus pasos y el sendero que debe transitar en su peregrinación hacia el futuro. El escenario estuvo conformado por dieciocho direccionadores que a manera de antorchas se irán a encargar de iluminar el camino. Estos vectores se refieren a temas trascendentales como: la educación superior, la innovación, la tecnología, la conectividad, la clusterización, la asociatividad empresarial, la sostenibilidad ambiental y la calidad de vida de sus pobladores en quienes confluye finalmente la responsabilidad de conseguir y labrar el bienestar de la región. Pero en particular la región del *“conocimiento”* que es el rasgo distintivo que tendrá la ciudad de Neiva del futuro y su área de influencia. De la confluencia de estos parámetros emergen los principales cambios que deberán darse en región y en su caminar hacia el futuro. El cambio más trascendental tiene que ver con las tecnologías generadoras de nuevos negocios, las cuales están articuladas con el patrón de especialización que son los sectores de Energía, Turismo, Pesca y Acuicultura, Biotecnología, Estudios ambientales, Minería y Negocios sostenibles que como punta de lanza están llamados a generar la riqueza del mañana. El fortalecimiento del talento humano y sus competencias se configura como el disparador de la evolución de la ciudad región, por lo cual la formación de doctores en ciencias básicas y ciencias sociales se encuentra como potenciador de los procesos de investigación y desarrollo tecnológico que a su vez desencadenarán las situaciones de emprendimiento y mejoras en las condiciones y tasa de empleo en la región. En muchos tópicos de la vida humana, pero especialmente en el tema del desarrollo tecnológico, las sociedades han emprendido un viraje muy importante hacia la economía del conocimiento. Peregrinar, en el que ciertas regiones

Sido exitosas porque posiblemente no han ido a la velocidad que se esperaba. No es el caso de Neiva ciudad-región del futuro que ha tomado la decisión de coronar su carrera y obtener la victoria de la competitividad y la generación de riqueza para brindar así un máximo bienestar a sus habitantes. Por lo anterior, la región frente a esta situación, tiene solamente dos opciones: Refugiarse en la economía tradicional como lo han hecho otras regiones de Colombia durante toda la vida. O abordar las tecnologías del futuro, y continuar con perseverancia trasegando por el mundo de competitividad. Esta disyuntiva permitirá tomar una actitud *“preactiva”* frente al futuro, calificando las tendencias y preparándose para el cambio, de tal manera que nunca vaya a ser sorprendida por el cambio mundial. Tales decisiones son trascendentales, porque podríamos ser los campeones de la economía tradicional y de esta manera permanecer en la cúspide de la cima equivocada. Siendo coherentes con el planteamiento de Maurice Blondel, según el cual, el futuro no se predice sino se construye, el derrotero hacia el éxito de Neiva y su región tendrá lugar si desde hoy acudimos a hacerlo realidad pues el escenario *“Neiva ciudad-región territorio de oportunidades”*, por el cual *“apuesta”* la región, es solo el norte hacia donde debe dirigir sus pasos. Queda la parte más importante cual es su construcción, lo cual solo se puede obtener con el despliegue de las estrategias identificadas y apoyadas por el talento y la motivación de sus dirigentes y de sus ciudadanos, ya que como lo indica Anatole

France, uno de los primeros premios Nobel de literatura: “el futuro está oculto detrás de los hombres que lo hacen”. Con este estudio prospectivo, la ciudad región de Neiva emprende una importante travesía hacia el futuro, pero no de manera ciega sino guiada por la luz poderosa del mañana que le permite iluminar las acciones del presente. Este sendero está sujeto al cambio, a la revisión constante y a los ajustes que esta revisión impone. No olvidemos que vivimos en un medio de continuas mutaciones a las cuales las organizaciones exitosas responden manteniendo en el mástil del barco a un “vigía” que infatigablemente otea el horizonte mirando hacia adelante, para de esta manera anticiparse a los hechos que las pueden afectar.

POLITICA DE FORMACION

El sistema de formación de maestros del Municipio de Neiva, desarrolla la política de formación permanente de maestros, de acuerdo a las necesidades institucionales expresa en Los resultados pruebas saber, autoevaluación institucional, evaluación de los docentes, retos y demandas fijadas en los planes de desarrollo, municipal, departamental y nacional. Se determina líneas de acción en:

- Gestión institucional.
- Política educativa
- Fundamentación y complementación pedagógica y didáctica.
- Poblaciones especiales
- Investigación e Innovaciones
- Construcción y deconstrucción del PEI
- Cultura ciudadana
- Ciencia y tecnología

Las necesidades estructurales en los procesos de formación de maestros en la escuela del siglo XX, requiere que precise:

El sistema de formación de maestros del Municipio de Neiva, precise que la escuela del siglo XXI, necesita maestros diseñadores de métodos y ambientes de aprendizaje para motivar a los educandos al estudio.

Hoy se necesitan maestros que trabajen en equipo con sus estudiantes, que sean co- aprendices, que estimule el desarrollo genuino del individuo y de la sociedad, que adquieran conocimientos útiles, con capacidad de razonamiento actitudes y valores, que garanticen calidad de vida.

Hoy se necesitan maestros que potencien las necesidades básicas del aprendizaje, desde los campos de formación, desde las áreas y/o disciplinas, con flexibilidad, creatividad, autonomía, innovación, con rapidez de adaptación al cambio, el estudio permanente, el trabajo cooperativo, el desafío a la adaptación, dominio de situaciones nuevas, con sentido de responsabilidad, legalidad, de participación, con sentido pluralista, con visión de cambio.

El maestro de la escuela del siglo XXI, debe estar preparado física e intelectual y afectivamente para actuar coherentemente con estas exigencias, hoy se requieren nuevas habilidades para aprender y trabajar. Hoy se requiere la organización de REDES DE MAESTROS DE MAESTROS Y/O TRABAJO EN EQUIPO, que se constituya en la célula fundamental para construir comunidad académica y clave de transformación de la escuela, para su crecimiento y desarrollo, los canales múltiples de lógica e iniciativas que van más allá de las fronteras de la escuela, es la estrategia válida hoy para generar programas de formación de maestros, que pueden ser valoradas por su aplicación y logros significativos. LA REDES DE MAESTRO Y/O TRABAJO EN EQUIPO, gira en torno a NODOS o espacios de encuentro de permanente discusión y de construcción colectiva de saberes, que por su afinidad de interés y lógicas permiten generar dinámica, direccionalidad, organización y señalización de rutas posibles y razonables de materializar dentro del quehacer pedagógico. Las Redes, se consolidan en NODOS, por líneas de investigación, que tienen un encuentro común; el de mejorar la calidad educativa en el Municipio de Neiva.

Es necesario potenciar su logros y realizaciones en el campo de la EXPERIENCIA SIGNIFICATIVA, aquí en nuestra tierra, y que en otro aspecto significa asumir la palabra del docente, entregado a su labor, comprometido y callado, en la vereda,

en el municipio, aun proyecto que pretende encontrar las claves del que hacer de la escuela, de la institución volcada a la comunidad, entrelazada en lo cotidiano con ella, con sus esperanzas, sus necesidades, sueños y expectativas, dentro de un diálogo respetuoso y sincero. Así se expresa la política de formación de maestros, que contiene en su objeto el sentido del Plan de Desarrollo del Municipio de Neiva.

Su misión ética va en dirección a crear oportunidades y posibilidades en los estudiantes, para garantizar el acceso en igual de oportunidades y de potenciar su talento y crear condiciones de permanencia y éxito para ayudarlos a construir el porvenir de las nuevas generaciones, en el campo de ciudadanos consecuentes, responsables, críticos, participativos y solidarios; con visión prospectiva y anticipativa a los escenarios futuros y a la formulación de propuestas alternativas de desarrollo.

Actuar con responsabilidad ética, es también la actitud como se canalizan los problemas más agudos que aquejan el sistema educativo y la generación de propuestas que mejoren su calidad y métodos de enseñanza dentro de la cultura de la calidad.

La misión social del maestro, está en generar y desarrollar ambientes de aprendizaje, donde el maestro y el estudiante, están en una relación de PARES frente a una realidad por conocer, y como co-aprendices.

Generar y desarrollar ambientes de aprendizaje, centrado en los intereses y necesidades del estudiante, donde se inculque el amor por lo que se desea, la afición por el estudio y a los hábitos mentales que incentivan a:

- a. El auto aprendizaje
- b. El espíritu crítico a indagador
- c. El aprendizaje de por vida
- d. La educación permanente
- e. Espíritu emprendedor

Hoy al maestro le significa implementar estrategias de aprendizaje, transformacionales, es decir las que generan un procesamiento mental profundo, enfocado a analizar, sintetizar y relacionar conscientemente el conocimiento nuevo.

Es también consolidar el “Corpus”, significativo y estable de investigadores maestros que constituyen la comunidad académica y cuya actividad mejora el saber y la actividad misional de la escuela.

La formación básica común de los maestros se constituye como un conjunto de saberes de orden: científico, humanístico, técnicos, ambientales, culturales y de convivencia, que se fundamentan en los logros de conocer la naturaleza de los fenómenos, la rápida adaptación a nuevas situaciones y problemas, flexibilidad a las innovaciones y cambios.

La formación de maestros, significa desarrollar:

- Capacidad de abstracción, habilidad de manejar sistemas y modelos simbólicos.
- Pensamiento sistémico, no reduccionista ni simplificar, capaz de analizar y sintetizar y relacionar el todo con las partes y aprender hechos y fenómenos complejos.
- Capacidad y actitud para la experimentación: aprendizaje centrado construcción y deconstrucción de los saberes adquiridos, en cada

ciencia. Construir ese saber desde sus principios, de sus axiomas, de sus inferencias y de sus concurrencias.

- Capacidad para el trabajo en equipo: desarrollo de habilidades de comunicación e interacción con otros actores, con el fundamento de complejos sistemas de trabajo, de grupos Inter y transdisciplinario.
- Capacidad de conocer y reconocer los principios constitutivos de la cultura democrática dentro del marco del respeto a la diferencia y de un aprendizaje de vida para vivir juntos y en paz.

5. OBJETIVOS

5.1. GENERALES

1. Desarrollar un proceso de capacitación docente, y Directiva Docente que dote de herramientas conceptuales y metodológicas que permita fortalecer su quehacer pedagógico y evidenciar avances significativos dentro de la política de calidad educativa en el Municipio de Neiva.
2. Generar una política educativa competente que fortalezca el uso e implementación de las tics, promoviendo e interactuando con recursos humanos e instituciones, para facilitar producción, transferencia y uso del conocimiento en el aula.
3. Elevar el nivel de formación de los profesores que orientan el manejo del idioma extranjero – ingles, en el Municipio y garantía superar los resultados del diagnóstico realizado en el año 2007.
4. Implementación y desarrollo de política de formación en competencias laborales para que los proyectos educativos institucionales, tengan una perspectiva de futuro laboral o de emprendimiento para los estudiantes.

Fortalecer el proyecto de Educación Rural, cualificando el desempeño de los docentes, con la metodología ESCUELA NUEVA.

6. PLAN DE APOYO AL MEJORAMIENTO

OBJETIVOS	UBICACIÓN	METAS	INDICADORES	ACCIONES	RESPONSABLE DE LA ACCIÓN	TAREAS DEL PAM	RESPONSABLE DE LA TAREA	PLAZO (PROGRAMACIÓN DE ACCIONES)	PROYECTOS MEN	ESTRATEGIA DE CALIDAD ASOCIADA A LA ACCIÓN
Fortalecer competencias disciplinares y pedagógicas de los docentes y directivos docentes.	Área urbana y rural del Municipio de Neiva	Actualizar el Plan Territorial de Formación docente	Plan territorial de Formación Docente aprobado	1. Diagnosticar necesidades de formación docente.	. Coordinador del programa en la Unidad de Gestión de la Calidad Educativa.	. Análisis de los resultados de las evaluaciones externas de los estudiantes, la evaluación del desempeño de los docentes y directivos docentes, la autoevaluación institucional, las necesidades de formación, como insumos del Plan territorial de formación.	. Coordinador del programa en la Unidad de Gestión de la Calidad Educativa.	.Enero a Diciembre de cada año	Gestión de la Calidad del Servicio Educativo preescolar básica y media	Garantizar el mejoramiento continuo de las IE
				2. Definir líneas de formación de docentes.	. Comité territorial de Formación docente	. Equipos de Gestión de Calidad de las IE.				
				3. Aprobar el Plan de Formación Docente.	. Comité territorial de Formación docente	. Convoque al Comité territorial de Formación de Docentes	. Consejo Académico de las IE.			

				tes. Socializar el Plan de Formación.				
Fortalecer a 90 docentes de Educación Básica Primaria y 120 de Básica Secundaria y Educación Media, en competencias disciplinares y pedagógicas para	No. De docentes en programas de formación	1. Elaborar el programa de formación de docentes en competencias de las diferentes disciplinas del plan de estudios y en el enfoque pedagógico para mejorar las prácticas en el aula. 2. Desarrollar el programa de formación a través de estrategia de cascada 3. Acom	. Coordinador del programa en la Unidad de Gestión de la Calidad educativa. . Docentes participantes en la formación. . Rectores de las IE de Neiva.	. Selección de la Universidad que contrastará para la formación. . Orientación conceptual a la universidad para el desarrollo de la formación. . Selección de docentes que servirán de líderes en la formación disciplinaria y pedagógica. . Organización de la logística y materiales	. Rector y equipo de gestión de cada IE. . Unidad de Gestión de la Calidad SEM. . Coordinador del programa en la Unidad de Gestión de la Calidad educativa. . Docentes participantes en la formación. . Universidad contratada	.Enero a Diciembre de cada año	Gestión de la Calidad del Servicio Educativo preescolar básica y media	Garantizar el mejoramiento continuo de las IE

		a desarrollar las competencias básicas, ciudadanas y laborales en los estudiantes.		pañamiento y asistencia técnica in situ a una muestra de docentes formados.		Desarrollo de talleres . . Acompañamiento a una muestra de IE.				
Fortalecer competencias disciplinares y pedagógicas de los docentes y directivos docentes.	Área urbana y rural del Municipio de Neiva	Formar 1100 docentes y 121 directivos docentes en el uso pedagógico de las TIC para el mejoramiento del	Nº de docentes y directivos docentes formados en uso pedagógico de las TIC	1. Identificar mapa de ubicación de docentes en uso pedagógico de las TIC 2. Articular con el componente MTIC del PAM para programar capacitación de acuerdo al Plan. 3. Gestionar las capacitaciones	. Coordinador del programa en la Unidad de Gestión de la Calidad educativa. . Docentes participantes en la formación. . Rectores de las IE de Neiva.	1A. Sistematizar la encuesta existente sobre docentes capacitados por IE. 1B. Visitar cada una de las Instituciones y ajustar información sistematizada. 2A. Articular los proyectos de cada IE con las líneas del	. Rector y equipo de gestión de cada IE. . Unidad Gestión de la Calidad SEM.	.Enero a Diciembre de cada año	Gestión de la Calidad del Servicio Educativo preescolar básica y media	Garantizar el mejoramiento continuo de las IE

		aprendizaje de los estudiantes en las áreas curriculares obligatorias y fundamentales.		que dirige el MEN y otras instituciones. 4. Generar nuestras propias capacitaciones de acuerdo a necesidades y planes. 5. Convocar a los docentes y ejecutar las capacitaciones		PAM y del PMI de cada IE, para especificar docentes a formar y formaciones pertinentes. 3A. Contactar el MEN y vincularse a programas de capacitación. 4A. Determinar vacíos específicos para complementar las capacitaciones de acuerdo al Aprendizaje por Proyectos				
Fortalecer competencias disciplinares y pedagógicas de los docentes y directivos docentes.	Área urbana y rural del Municipio de Neiva	Formar en capacidad de competencias gerenciales	No. De directivos docentes en formación de competencias gerenciales	1. Elaborar el programa de formación de directivos docentes en capacidad de gestión y competencias gerenciales	. Coordinador del programa en la Unidad de Gestión de la Calidad educativa. . Directivos docentes participantes en la formación	. Selección de la Universidad que se contrata para la formación. . Orientación conceptual a la Universidad para	. Coordinador del programa en la Unidad de Gestión de la Calidad educativa. . Universidad contratada.	.Enero a Diciembre de cada año	Gestión de la Calidad del Servicio Educativo preescolar básica y media	Garantizar el mejoramiento continuo de las IE

		12 1 dir ect ivo s do ce nte s	<p>ciales</p> <p>2. Desarrollar el programa de formación</p> <p>3. Acompañamiento y asistencia técnica in situ a una muestra de directivos docentes formados.</p> <p>4. Implementar el proyecto de acompañantes y acompañados (pares académicos)</p>	<p>el desarrollo de la formación</p> <p>.Convocatoria a los DD</p> <p>. Organización de la logística y materiales</p> <p>. Desarrollo de talleres .</p> <p>. Acompañamiento de una muestra de IE.</p>				
--	--	---	--	---	--	--	--	--

<p>Fortalecer competencias disciplinares y pedagógicas de los docentes y directivos docentes.</p>	<p>Área urbana y rural del Municipio de Neiva</p>	<p>Formar en el programa de Bilingüismo a 320 docentes que orientan el área de Ingles</p>	<p>No de docentes de ingles formados</p>	<p>.Fortalecer el desarrollo del programa de formación de docentes en el área de ingles. . Acompañamiento in situ a los docentes que orientan el área de ingles .Desarrollar evaluaciones disciplinares en el dominio del ingles a los docentes para fortalecerlos para superar las debilidades diagnosticadas. . Consolidar el equipo de tutores</p>	<p>. Coordinador del programa en la Unidad de Gestión de la Calidad educativa. . Docentes participantes en la formación. . Rectores de las IE de Neiva.</p>	<p>1. Continuar con el programa de formación de docentes en Inglés, de acuerdo al Marco Común Europeo de referencia del MEN 2. Realización de conferencias sobre Competencia Comunicativa en la globalización . Socialización de experiencias y avances del bilingüismo en Neiva 4. Consolidación de los equipos de Gestión Académica del Área por IE. 5. Asistencia Técnica Técnica</p>	<p>. Coordinador del programa en la Unidad de Gestión de la Calidad educativa. . Docentes participantes en la formación. . Rectores de las IE de Neiva.</p>	<p>.Enero a Diciembre de cada año</p>	<p>Gestión de la Calidad del Servicio Educativo preescolar básica y media. . Asistencia técnica en formación de competencias en ingles.</p>	<p>Garantizar el mejoramiento continuo de las IE. . Neiva speaks english a step towards the future.</p>
--	---	---	--	---	---	--	---	---------------------------------------	---	---

				virtuales en el área de Inglés		ca y publicaciones de la producción de docentes y estudiantes antes 6. seleccionar los docentes tutores. 7. Formar los docentes seleccionados como tutores.				
OBJETIVOS	UBICACIÓN	METAS	INDICADORES	ACCIONES	RESPONSABLE DE LA ACCIÓN	TAREAS DEL PAM	RESPONSABLE DE LA TAREA	PLAZO (PROGRAMACIÓN DE ACCIONES)	PROYECTOS MEN	ESTRATEGIA DE CALIDAD ASOCIADA A LA ACCIÓN
								FECHA DE INICIO		
MTIC		MTIC		MTIC	MTIC	MTIC	MTIC		MTIC	
Utilizar adecuadamente las TIC en el desarrollo curricular de las áreas básicas en el aula	Área urbana y rural del Municipio de Neiva	25 IE con el Plan Estratégico de Innovación formulado	No de IE con Plant Estratégico de Innovación formulado	A- Identificar las 25 IE con las cuales se desarrollará el plan estratégico B- Coordinar con el Centro Regional de Innovación la elaboración	Coordinador del programa en la Unidad de Gestión de la Calidad educativa. Centro Regional de Innovación. Docente responsable del proyecto en cada IE. Unidad administrativa y	A1 - Evaluar con base en indicadores de desempeño en avances del PEI, PMI, infraestructura, docentes formados, experiencias desarrolladas y definir las 25 IE con	Coordinador del programa en la Unidad de Gestión de la Calidad educativa. Centro Regional de Innovación. Docente responsable del proyecto en cada	.Enero a Diciembre de cada año	.Gestión para fomentar el uso pedagógico de las TIC.	.Educación con pertinencia para la innovación y la productividad

	en tándos e en co ordi na ci ón con el C en tr o R eg io na l de In no va ci ón	n de los Plane s C- Realizar acom paña mient o a las IE en la elabo raci ón de los Plane s D- Realizar las gesti ones corre spon dient es en dotac ión, infrae struct ura y forma ci ón de doce ntes en TIC para el cump limie nto de los objeti vos de los Plane s.	financie ra de la SEM.	las que trabaj ar A2 - Convo car a las IE y operat ivizar con ellas la inclusi ón para la elabor aci ón de los Plane s. B1 - Coord inar con el CRI y las IE las accion es y tareas , objetiv os, metas e indica dores para la elabor aci ón de los Plane s articul ados a los PEI, PMI y a IOs linea mient os del CRI. C1 - Acom pañar a las IE en la formul aci ón de los Plane s brinda ndo asiste ncia técnic	IE. . Unidad admini strativa y financi era de la SEM. . Equipo s de Gestió n de la Calida d de cada IE.		
--	---	--	------------------------	--	---	--	--

					a según requer imient os y necesi dades D1 - Articul ar el Plan Estrat egico de Innov ación con el PAM y el Plan de Acció n de la Unida d de Calida d. D2 - Direcc ionar los recurs os y las accion es de dotaci ón y forma ción a las IE incluí as según el PE de innov ación constr uído.			
--	--	--	--	--	---	--	--	--

<p>Utilizar adecuadamente las TIC en el desarrollo curricular de las áreas básicas en el aula</p>	<p>Área urbana y rural del Municipio de Neiva</p>	<p>Conso lidar 3 experiencias piloto de comunidad educativas digitales de docentes locales y comunitarios en experiencias de contenedores propios creados</p>	<p>No. De experiencias piloto consolidadas</p>	<p>A- Identificar los docentes de diferentes IE, de 3 áreas específicas que estén utilizando las TIC como herramienta pedagógica, que hayan generado contenidos o aplicativos basados en TIC, o tengan experiencias significativas basadas en TIC. B - Capacitar en Aprendizajes colaborativo, cooperativo y comunidades virtuales</p>	<p>Coordinador del programa en la Unidad de Gestión de la Calidad educativa. Las IE seleccionadas. Docentes seleccionados.</p>	<p>A1- Realizar, en todas las IE, encuesta para docentes de uso de TIC como herramienta pedagógica, con generación de contenidos y experiencias significativas basadas en TIC. A2- Sistematizar en hoja electrónica o base de datos la encuesta. A3. Categorizar a los docentes con uso más relevante de TIC como herramienta pedagógica. B1- Seleccionar las 3 áreas que confor</p>	<p>Coordinador del programa en la Unidad de Gestión de la Calidad educativa. Las IE seleccionadas. Docentes seleccionados</p>	<p>.Enero a Diciembre de cada año</p>	<p>.Gestión para fomentar el uso pedagógico de las TIC</p>	<p>.Educación con pertinencia para la innovación y la productividad</p>
--	---	---	--	--	--	--	---	---------------------------------------	--	---

			<p>educativas en plataformas virtuales, a los docentes seleccionados</p> <p>C- Generar la comunidad virtual de cada una de las 3 áreas o una comunidad para todas las áreas.</p> <p>D- Propiciar el intercambio y el trabajo en proyectos interinstitucionales locales a través de la comunidad educativa virtual.</p>	<p>marán comunidades digitales, de acuerdo a la cantidad y calidad de docentes involucrados en uso de TIC como herramienta pedagógica en las diferentes IE.</p> <p>B2- Socializar con todos los docentes de todas las IE de las 3 áreas seleccionadas la estrategia de comunidad virtual.</p> <p>B3. Identificar debilidades y fortalezas entre los docentes de acuerdo a su uso de las TIC, y realiz</p>			
--	--	--	--	---	--	--	--

					ar capaci tación en Apre ndizaje coope rativo, colab orativ o y trabaj o interin stituci onal a través de comu nidad virtual . C1- Definir tutore s de la comu nidad virtual entre los docen tes que tienen más comp etenci as y experi encias C2- Diseñ ar la plataf orma de trabaj o de la comu nidad (blog, págin a web, sitio web especi alizard o) D1- Gener ar proye ctos de trabaj o colab orativ o,			
--	--	--	--	--	---	--	--	--

						cooperativo, interinstitucional a través de la comunidad. D2- Realizar acompañamiento y seguimiento a las actividades programadas.				
Utilizar adecuadamente las TIC en el desarrollo curricular de las áreas básicas en el aula	Área urbana y rural del Municipio de Neiva	3 Instituciones Educativas implementando el modelo de aprendizaje por proyectos.	No. De IE implementando el modelo de aprendizaje por proyectos.	A- Concertar asesoría a nivel nacional con una Institución Educativa que haya adelantado el proceso de implementación de Aprendizaje por Proyectos (APP). B- Identificar 3 Instituciones Educativas de Neiva con mayor nivel de	Coordinador del programa en la Unidad de Gestión de la Calidad Educativa. Tres IE seleccionadas. Docentes líderes de los procesos y responsables del proyecto en cada IE	A1- Identificar en el contexto educativo nacional una IE que haya implementado el modelo APP. B1- Realizar, en todas las IE, encuesta para docentes de uso de TIC como herramienta pedagógica, con generación de contenidos y experiencias signifi	Coordinador del programa en la Unidad de Gestión de la Calidad Educativa. Tres IE seleccionadas. Docentes líderes de los procesos y responsables del proyecto en cada IE	.Enero a Diciembre de cada año	.Gestión para fomentar el uso pedagógico de las TIC	.Educación con pertinencia para la innovación y la productividad

	C	<p>desarrollo en implementación de TIC como herramienta pedagógica en las diferentes áreas del Plan de Estudio.</p> <p>C- Implementar el modelo APP en una institución por año.</p>	<p>activas basadas en TIC.</p> <p>B2- Sistematizar en hoja electrónica o base de datos la encuesta.</p> <p>B3. Categorizar las IE y seleccionar las 3 que participarán en la implementación de APP</p> <p>C1- Identificar líderes de proceso para implementación de APP en las 3 IE</p> <p>C2- Capacitar a líderes con la IE asesora realizando pasantía para observar la experiencia.</p> <p>C3. Iniciar primera etapa</p>			
--	---	---	---	--	--	--

						del proceso hacia la implementación del modelo APP en la Institución Educativa. C4- Realizar acompañamiento y seguimiento al proceso.				
--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--

OBJETIVOS	UBICACIÓN	METAS	INDICADORES	ACCIONES	RESPONSABLE DE LA ACCIÓN	TAREAS DEL PAM	RESPONSABLE DE LA TAREA	PLAZO (PROGRAMACIÓN DE ACCIONES) FECHA INICIO	PROYECTOS MEN	ESTRATEGIA DE CALIDAD ASOCIADA A LA ACCIÓN
-----------	-----------	-------	-------------	----------	--------------------------	----------------	-------------------------	---	---------------	--

ACOMPANIAMIENTO Y ASISTENCIA TÉCNICA										
---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--

Garantizar la implementación eficiente y efectiva de la política educativa, para mejorar la gestión escolar en las IE.	Área urbana y rural del Municipio de Neiva	Brindar asistencia técnica a 27 IE focalizadas por año	Nº IE con estándares y competencias incorporados	.Revisión y análisis de los planes de estudio de las áreas con estándares .Ajustar el plan de estudios verticales, en las áreas	.Equipos de Gestión de cada IE .Liderar la formación de docentes .Ajustar el plan de estudios . Establecer la ruta para los ajustes en los planes de estudios	. Selección de los especialistas en cada área. . Dar las orientaciones para la revisión de plan de estudios .Sistematizar los resultados de los análisis. .Establecer la ruta para los ajustes en los planes de estudios	.Docentes en áreas intervenidas .Equipo de unidad de gestión educativa SEM. .consultores especializados. . Comité de calidad educativa de la	.Enero a Diciembre de cada año	.Educar con pertinencia e incorporar innovación en educación	.Educación con pertinencia para la innovación y la productividad
---	--	--	--	---	---	--	--	--------------------------------	--	--

		o, durante los 3 años, en la incorporación de estándares y competencias en el Plan de estudios y en el trabajo de Aula.		priorizadas. Ajustar el plan de estudios de manera horizontal, en las áreas priorizadas y en el nivel de primaria.	areas seleccionadas.	. Hacer seguimiento al desarrollo de la ruta.	SEM. Comités de áreas.			
Garantizar la implementación eficiente y efectiva de la política educativa, para mejorar la gestión escolar	Área urbana y rural del Municipio de Neiva	Resignificación del PEI en 37 urbanas y rurales	Nº IE urbanas y rurales con PEI resignificado.	. Focalizar IE a las cuales se les revisa el PEI y se les focaliza cada año para su acompañamiento.	. Coordinadores del programa en la unidad de gestión educativa.	. Seleccionar anualmente las IE que serán acompañadas en la resignificación del PEI. . Formar al responsable del SIGCE en cada IE para el registro del PEI en el	. Coordinadores del programa en la unidad de gestión educativa. Responsable del SIGCE en cada IE. Equipo de	. Enero a Diciembre de cada año	. transformación de la calidad educativa. . Sistema de aseguramiento de la calidad para la formación del trabajo. . calidad para la equidad. . aseguramiento de la calidad de la educación	. Fomento y aseguramiento de la calidad educativa. . Educación con pertinencia para la innovación y la productividad. . Articulación con la política de infancia y

<p>ar en las IE.</p>		<p>ral es , fo ca liz ad as en 12 IE po r añ o, du ra nt e 3 añ os .</p>		<p>. Ori ent ar la ruta para la resign ificaci ón del PEI en las IE selecc ionad as. . Acom paña mient o y asiste ncia técnic a a las IE focaliz adas por año.</p>	<p>ui p o de ges ti ón de cali dad en cad a IE. Rec ore s de las IE sele ccio nad as. Equ ipos de Ges ti ón de cali dad de cad a IE foc aliz ada .</p>	<p>software. . Revisar el PEI de las IE a través del SIGCE .Identificar fortalezas y debilidade s .Hacer las observaci ones pertinente s . Hacer visitas de verificacio n .</p>	<p>gesti ón de cali dad en cada IE.</p>	<p>P, B y M.</p>	<p>adolescencia.</p>
<p>Gara ntizar la imple memt acion eficie nte y efecti va de la políti ca educ ativa, para mejor ar la gesti ón escol ar en las IE.</p>	<p>Área urban a y rural del Muni cipio de Neiva</p>	<p>37 IE urba nas y Nº de IE rurales , fortalec idas con el uso de la evalua cion</p>	<p>.Fortal ecimie nto del proye cto de mejor amien to de logros acade micos. .Segui mient o en evalu aci ón de dese mpeñ o y autoe valuac i ón institu cional.</p>	<p>. Coo rdin ado r de ges ti ón de la eval uaci ón edu cati va. .Re ctor es de las IE. Equ ipos de ges ti ón de las IE .Docen tes part icip</p>	<p>. Elaboraci ón de resoluci ón de transferencia a las IE de los recursos para el proyecto de mejoramie nto de logros academic os. .Ejecuci ón y seguimie nto al proyecto de mejoramie nto de logros academic os. .Seguimie nto a evaluaci ón del desempeñ o y autoevalu</p>	<p>. Coordi nador de gesti ón de la evalua ción educati va. .Rector es de las IE. Equipo s de gesti ón de las IE .Docen tes particip antes del proyect o d emejor amient o de logros acade micos.</p>	<p>.Enero a Diciembre de cada año</p>	<p>. Asegurami ento en la calidad de la educaci ón en P,B y M: sistema nacional de evaluaci ón</p>	<p>. Fortaleci miento del sistema de evaluaci ón.</p>

		ec id as en el uso de la Evaluación de estudios, docentes y autoevaluación institucional		antes del proyecto de mejoramiento de logros académicos.	acción institucional.					
Garantizar la implementación eficiente y efectiva de la política educativa, para mejorar la gestión escolar en las IE.	Área urbana y rural del Municipio de Neiva	30 IE urbanas y rurales articuladas con el SENA y el sector productivo	Nº de IE urbanas y rurales articuladas con el SENA y el sector productivo	. Conso lidar el equipo de acompañamiento del proceso de articulación en las IE. . Reco ncept ualiza r el PEI de las IE articuladas . Identif icar nuevos progra	.Co ordi nad or del programa de articulación . Equ ipos de arti culación . Insti tuc ione s edu	. Establecer cronograma de visitas . Elaborar el mapa de proyecto de articulación . Seguimie nto y asistencia técnica. . Fortalece r las alianzas actuales con el sector productivo y educación superior y gestionar nuevas alianzas.	.Coordi nador del programa de articulación. . Equipo s de articulación de cada institución. . Instituc ione s educati vas	.Enero a Diciembre de cada año	.Educar con pertinencia e incorporar innovación en la educación: mejoramiento de la educación media y articulación con la educación superior y educación para el trabajo y el desarrollo humano.	. Educaciò n con pertinencia para la innovaciò n y la productivi dad.

		tivo		mas que demanden y/o estén de acuerdo con las apuestas productivas de Neiva y el Dpto del Huila.	cativas					
Garantizar la implementación eficiente y efectiva de la política educativa, para mejorar la gestión escolar en las IE.	Área urbana y rural del Municipio de Neiva	37 IE urbanas y 12 IE rurales, focalizadas en 12 IE por año, durante 3 años, con proyectos transversales incorporados al plan de estudios	Nº de IE con proyectos transversales incorporados al plan de estudios	. Acompañar y hacer seguimiento a la implementación de los proyectos transversales en las I.E. . Orientar las estrategias para implementar los proyectos pedagógicos transversales. . Articular acciones con los entes de responsabilidad.	. Coordinado del subproceso. . Responable de los proyectos transversales en los proyectos transversales en cada IE	1. Organizar y desarrollar Encuentros de Socialización de Experiencias de la operatividad de los proyectos transversales 2. Acompañar y hacer seguimiento a la implementación de los proyectos 3. Gestionar la articulación intersectorial para apoyar las I.E.	. Mesas de trabajo de las IE. . Comité intersectorial de programas transversales. . Coordinador de subproceso	.Enero a Diciembre de cada año	Programas transversales, Escuelas de familia, Estrategia de Escuelas saludables	Formación para la ciudadanía, fortalecimiento del sistema de Evaluación y formación Docente para el mejoramiento de la calidad Carpa de Derechos del consejo Municipal de Política de Social Municipal. Educación inicial de calidad para la primera infancia en el marco de una atención integral.

		Plan de Estudio.							
Garantizar la implementación eficiente y efectiva de la política educativa, para mejorar la gestión escolar en las IE.	Área urbana y rural del Municipio de Neiva	37 IE urbanas y rurales, focalizadas en 12 IE por año, durante 3 años, con su ruta de mejora implementada e im	Nº de IE con ruta de mejoramiento estructural y en implementación.	.Hacer Seguimiento y evaluación a la ruta de mejoramiento de las instituciones focalizadas por año. .Acompañar la elaboración, evaluación y ajuste del PMI. .Fortalecer el uso del SIGE en la gestión del PMI.	.Coordinador del subproceso de PMI. .Equipos de gestión de las IE del PMI. .Coordinador del SIGCE en la SEM. .Coordinador del subproceso de PMI. .Equipos de gestión de las IE del PMI. .Coordinador del SIGCE en la SEM.	. Revisar el PMI de las IE a través del SIGCE. .Identificar debilidades. .Hacer las observaciones pertinentes. .Hacer visitas de verificación y acompañamiento a las IE focalizadas por año. .Formar al responsable del SIGCE en cada IE para el registro del PMI en el software.	.Enero a Diciembre de cada año	.Aseguramiento de la calidad en educación P,B y M: sistema nacional de evaluación. .Transformación de la calidad educativa para la equidad	.Fomento y aseguramiento de la calidad educativa. .Educación con pertinencia para la innovación y la productividad. .Articulación con la política de infancia y adolescencia.

		pl e m e n t a n d o e l P M I								
Gara ntizar la imple ment acion eficie nte y efecti va de la politi ca educ ativa, para mejor ar la gesti on escol ar en las IE.	Área urban a y rural del Muni cipio de Neiva	37 IE con el SI G C E im ple men tado	Nº de IE con SIGCE implem entado	. Identif icar en las IE las dificult ades y necesi dades que tienen las IE para imple menta r el sistem a . Brinda r la asiste ncia técnic a y el acom pañam ient o neces arios para que todas la IE emple mente n y usen el sistem a.	. Co mit é de cali dad Edu cati va de la SE M. Rec tore s de las IE. . Res pon sabl e de SIG CE cad a IE. . Coo rdin ado r del SIG CE en la SE M.	. Organizar grupos según las característ icas encontrad as. . Facilitar las herramien tas de recolecti on de informaci on a partir de formatos existentes . Verificar que la captura de informaci on está completa. . Realizar jornadas de trabajo con grupos caracteriz ados para cargar la informaci on al SIGCE con acompañ amiento y asistencia técnica. . Seguimien to	. Comité de calidad Educat iva de la SEM. . Rector es de las IE. . Respo nsable de SIGCE en cada IE. . Coordi nador del SIGCE en la SEM.	.Enero a Diciembre de cada año	. Educar con pertinencia e incorporar innovaci on en la educaci on: sistema nacional de innovacion educativa	.Educar con pertinencia e incorporar innovaci on en la educaci on .Formaci on para la ciudadani a , fortalecimi ento del sistema de Evaluaci on y formaci on Docente para el mejorami ento de la calidad. . Buscar programa de eficiencia del plan desarrollo municipal.

<p>Garantizar la implementación eficiente y efectiva de la política educativa, para mejorar la gestión escolar en las IE.</p>	<p>Área rural del Municipio de Neiva</p>	<p>10 experiencias significativas registradas, clasificadas y con ruta de fortalecimiento</p>	<p>Nº de experiencias significativas registradas, clasificadas y con ruta de fortalecimiento</p>	<p>.Acompañamiento a las IEs con experiencias significativas registradas en el aplicativo. . Definir ruta de acompañamiento. . Articular con el uso de TIC en el busqueda de experiencias que lleven al fortalecimiento de aprendizaje significativo con investigación</p>	<p>.Coordinador de Experiencias significativas. . Comité de calidad. . Doctores. . Articuladores. . Experiencias. . Fortalecimiento de aprendizaje significativo con investigación</p>	<p>. Capacitar y definir equipo evaluador. . Revisar los resultados de la evaluación de las experiencias. . Publicar las experiencias significativas. . Realizar el foro educativo y jornadas masivas de socialización de experiencias significativas. . Realizar acompañamiento a la IE para ejecutar el uso de TIC en experiencias significativas</p>	<p>.Docentes en áreas con experiencias significativas. .coordinador del subproceso. . Comité de calidad de las IE.</p>	<p>.Enero a Diciembre de cada año</p>	<p>.Educar con pertinencia e incorporar innovación en la educación: sistema nacional de innovación educativa .transformación de la calidad educativa. . Sistema de aseguramiento de la calidad para la formación del trabajo. .calidad para la equidad. .aseguramiento de la calidad de la educación P, B y M</p>	<p>.Educación con pertinencia para la innovación y la productividad</p>
<p>Garantizar la implementación eficiente y efectiva de la política educativa, para mejorar la gestión escolar en</p>	<p>Área urbana y rural del Municipio de Neiva</p>	<p>37 IE, 29 urbanas y 8 rurales con manuales de convivencia.</p>	<p>Nº de IE con manuales de convivencia articulados a la política de infancia y adolescencia.</p>	<p>. Revisar el estado de avance en articulación con la política de infancia y adolescencia de los manuales de convivencia</p>	<p>SEM, Coordinador del programa Ejes Transversales de programas de</p>	<p>. Realizar talleres anuales con expertos para Instituciones con contextos afines dirigido a Coordinadores, Orientadores Escolares y Rectores. . Identificar</p>	<p>SEM, Coordinadores de programas de Gestión de la Calidad Educativa, Instituciones de Corresponsabilidad . IE seleccionadas</p>	<p>.Enero a Diciembre de cada año</p>	<p>Programas transversales, Escuelas de familia</p>	<p>Formación para la ciudadanía, fortalecimiento del sistema de Evaluación y formación Docente para el mejoramiento de la calidad, Carpa de Derechos del Consejo Municipal de</p>

las IE.		n v i v e n c i a a r t i c u l a d o s a l a p o l í t i c a d e i n f a n c i a y a d o l e s c e n c i a		encia. .Brind ar asiste ncia Tècni ca a las Institu ciones Educa tivas	Ges tión de la Cali dad Edu cati va , Insti tuci one s de Cor rep ons abili dad	las necesi dad es de articu laci ón en cada manual revisado . Acompañ ar y hacer seguimien to en la articu laci ón con la política de infancia y adolescen cia de los manuales de convivenci a . Articular acciones con institucion es de correspon sabilidad.	. Docent es respon sables de revisió n del manual en cada IE. . Rector es.			Politica Social Municipal
Gara ntizar la imple ment acion eficie nte y efecti va de la políti ca educ ativa, para mejor ar la gesti ón escol ar en las IE.	Área urban a y rural del Muni cipio de Neiva	37 IE , 29 urba na s y 8 ru ral es con asist en cia tènica y acomp aña mie nto en el progra ma de Bilingüi smo "Neiva speaks english a step toward s the future"	. Desar rollar el Progr ama Muni cipal de Bilingü ismo "Neiva speak s english a step toward s the future" que inclui e capaci tación docen te y el acom paña mient o pedag ógico con los IE que desarr ollan el Proye cto de las Media s	.Lid er de for ma cion de doc ent es y enc arg ado del Bili ngü ism o en Nei va . - Equ ipos de Ges tión de cad a IE . Doc ent es	. Selecc ion de los docentes de ingles que particpara n en el programa de bilinguism o. . Actualizar y desarrollar los Proyectos Institucion ales de Bilingüism o .Sistemati zar los resultasdo s de los analisis. . Hacer seguimien to al desarrollo de la ruta. . Realizar eventos sobre la competen cia comunicat iva en Inglés. . Socializar experienci as y	.Lider de formaci on de docent es y el encarg ado del Bilingüi smo en Neiva. - Equipo s de Gestió n de cada IE . Docent es que orienta n el area de ingles, que particip an en la formaci ón.	.Enero a Diciembre de cada año	.Educar con pertinencia e incorporar innovaci ón en la educaci ón: sistema nacional de innovacion educativa .transformaci ón de la calidad educativa. . Sistema de asegurami ento de la calidad para la formaci ón del trabajo. .calidad para la equidad. .asegurami ento de la calidad de la educaci ón P, B y M	.Educaci ón con pertinenci a para la innovaci ón y la productivi dad	

		o "Neiva speaks english a step towards the future", de acuerdo al Plan Nacional de Bilingüismo	Técnicas de Inglés . Establecer la ruta para los ajustes en los planes de estudios	que participen en la formación .	avances de los estudiantes de las Medias Técnicas de Inglés. . Publicar las producciones de docentes y estudiantes de Básica y Media, escritas en Inglés				
	Disear y ejecutar el proyecto municipal de orientación escolar psicos	Proyecto diseñado y ejecutado	<ul style="list-style-type: none"> Formular el proyecto municipal de Orientación Escolar Psicosocial, en el marco de la política pública. Implementar el Proyecto. Hacer seguimiento 	<ul style="list-style-type: none"> Coordinadora del subproceso de orientación de ejes transversales. Comité de Calidad Educativa. Recitores. 	<ul style="list-style-type: none"> Convocar mesas de trabajo intersectoriales. Socializar y validar la caracterización de la población estudiantil de Neiva. Establecer las líneas de acción del Proyecto y las rutas de implementación. Gestionar la aprobación 	<ul style="list-style-type: none"> Coordinadora del subproceso de ejes transversales. Comité de Calidad Educativa. Rectores. Orientadores escolares. Mesas de trabajo intersectoriales 	.Enero a Diciembre de cada año	<ul style="list-style-type: none"> Disminuir las brechas. Fortalecimiento de la educación inicial en el marco de una atención integral. Formación para la ciudadanía 	Formación para la ciudadanía , fortalecimiento del sistema de Evaluación y formación Docente para el mejoramiento de la calidad Carpa de Derechos del consejo Municipal de Política de Social Municipal . Educación inicial de calidad para la

		ocial		o y evalu ación el Proye cto Munici pal	<ul style="list-style-type: none"> . Ori ent ado res esc olar es. . Me sas de trab ajo inte rse ctor iale s. . Co mit é inte rse ctor ial. 	<ul style="list-style-type: none"> n del proyecto. . Desarrolla r las estrategia s de formación para orientador es escolres para la implement ación del proyecto en cada IE. .Acompañ ar y evaluar la operativid ad del proyecto. 	<ul style="list-style-type: none"> s. . Comité interse ctorial. 			primera infancia en el marco d euna atencion integral.
--	--	-------	--	--	---	--	---	--	--	--

7. CRITERIOS PARA LA APROBACION O NO DE PROGRAMAS PRESENTADOS POR UNIVERSIDADES

Los programas de formación permanente de maestros deben estar estipulados con las siguientes condiciones:

- Ser **DISEÑADOS** y desarrollados, por los colegios académicos de las Escuelas Normales, Facultades de educación y/o unidades académicas dedicadas a la educación y que estén debidamente acreditadas.
- Ser **INTEGRALES**, para que atiendan armónicamente aspectos relacionados con las disciplinas del conocimiento, lo pedagógico, lo investigativo y lo deontológico.
- Ser **SECUENCIALES**, de tal manera que los contenidos sean graduales progresivos y tengan cohesión con las áreas de la ciencia, la técnica y la tecnología.
- Ser **PERTINENTES**, en cuanto respondan a las necesidades y expectativas reales del país, la región, el municipio y de la educación en los diferentes niveles: preescolar, básica primaria, secundaria y media, a las áreas de desempeño del maestro y a los centros de interés de las comunidades educativas.
- Ser **INNOVADORES**, para que mejoren los procesos de formación de maestros deben focalizarse hacia la consolidación de REDES DE MAESTROS Y DE TRABAJO EN EQUIPO, que permitan discusión y construcción colectiva desde sus experiencias y saberes. La infurción de NODOS o puntos donde convergen y se diseñan las acciones generadas dentro del proceso de formación de formación y de potencialización de logros y realizaciones en el campo de experiencias significativas.
- La **DURACION**, minima es de un semestre académico y un máximo de dos años. Se presenta el proyecto por etapas de desarrollo progresivo, con el fin de fortalecer y validar las acciones, procesos y estrategias y la materialización de los saberes pedagógicos en resultados medibles de manera cuantitativa y cualitativa y el cumplimiento de los horarios que por crédito debe realizar.

COMPROMISO DE LAS INSTITUCIONES U ORGANIZACIONES DE FORMACION

- Formar al maestro con calidad pedagógica, ética y científica.
- Certificar al orientador del proyecto de formación, la forma de vinculación a la Universidad, la experiencia en la formación de docentes, la formación académica de alta calidad relacionada con el proyecto que orientara y/o la participación en investigación educativa.
- Desarrollar el proyecto aprobado en su totalidad.
- Acompañar, asesorar y verificar los logros, de acuerdo a los fines de la educación y a los propósitos del proyecto en las respectivas instituciones que integren las redes de maestros y su respectivo nodo.
- Presentar el cronograma, el listado de maestros, en su respectivo orden alfabético, número de cedula, institución educativa donde laboren, jornada, área de desempeño, área de formación y experiencia.
- Presentar informe bimestral sobre el estado de avance del proyecto, describiendo debilidades, fortalezas, novedades, sugerencias y asistencia.
- El informe final debe explicar el estado general del proyecto, las innovaciones generadas y el sentido de aplicabilidad, se debe anexar el CD respectivo y asistencia final.
- Anexar el set de los materiales que se entregarán a los maestros.

PROCEDIMIENTOS PARA EL ESTUDIO DE LOS PROYECTOS DE FORMACION DE MAESTROS

- El programa se presenta a LA UNIDAD DE GESTIÓN DE LA CALIDAD de la Secretaría de Educación del Municipio de Neiva.
- El tiempo previsto para el análisis y valoración del proyecto de formación de maestros es de diez (10) días hábiles.
- Los ajustes se harán de acuerdo con las observaciones hechas y se presentará en las fechas establecidas en la respectiva comunicación.
- La iniciación del desarrollo del proyecto se hará una vez lo autorice mediante oficio, la Secretaría de Educación, con el Aval del Comité Territorial de Formación de Maestros del Municipio de Neiva, que mediante acta así la determina.
- Los programas de formación de maestros, deberá ser previamente registrados ante el Comité Territorial de Formación de Maestros del Municipio de Neiva, con anticipación no menor a seis (2) meses, en relación a la fecha prevista para la iniciación del mismo.

8. REQUISITOS BASICOS PARA LA PRESENTACION DE PROGRAMAS

. IDENTIFICACION

- **INSTITUCIÓN CAPACITADORA:** Nombre, Registro Académico, correo electrónico, Rector Coordinador Regional, Dirección, teléfono.
- **NOMBRE DEL PROYECTO:** Titulo completo
- **CAMPOS Y ÁREAS EN LAS QUE SE UBICA EL PROYECTO:** disciplina, deontológico, investigativo y pedagógico.
- **COBERTURA:** Número de participantes, nivel académico, especialidad al cual esa dirigido, lugar e instituciones educativas donde se desarrollara
- **REQUISITOS DE INGRESO AL PROYECTO:** Describir los criterios de ingreso y perfil del participante.
- **ORIENTADOR RESPONSABLE:** el orientador responsable del proyecto debe reunir por lo menos dos de las siguientes condiciones:
 - Tener experiencia certificada en la formación de maestros
 - Tener experiencia certificada en investigación educativa realizada en el área.
 - Tener experiencia certificada en docencia universitaria.
 - Tener un reconocido currículum de formación docente.

OBJETIVOS: Describe los objetivos del programa de formación.

PRECISAR LAS METAS: Determinar las metas del proyecto

JUSTIFICACION: Argumentar con solidez y profundidad conceptual los propósitos y las metas de logros, a los cuales se espera llegar, puntos de referencia para el seguimiento, culminación y muestra de logros y productos del proceso desarrollado.

MARCO TEORICO: Fundamentar el programa, los elementos epistemológicos, conceptuales y legales, de tal manera que ubique el tema objeto de desarrollo, dentro de la política educativa e investigativa y a su vez aporte elementos innovadores a las comunidades educativas y en dirección a las nuevas exigencias de la sociedad del siglo XXI.

METODOLOGIA: Especificar los procesos, procedimientos, estrategias y técnicas a seguir con el componente teórico y el componente de aplicación, teniendo en cuenta que los contenidos deberán ser actualizados, innovadores y distribuidos en unidades, temas y tiempo probable. Registrar elementos conceptuales sobre el trabajo de aplicabilidad, con los diferentes actores y escenarios. El 30% del tiempo dedicado al proyecto, serán presenciales, para la fundamentación teórica, asesoría, socialización de experiencias y evaluación y el 70% restante para la aplicación. La fundación teórica que se desarrolle en las sesiones presenciales debe contener elementos teóricos de investigación que orienten al diseño y ejecución del proyecto que debe aplicar cada docente como producto de las acciones del proyecto.

El componente práctico deberá caracterizarse por: ser significativos y tener transcendencia en la fundación teórica desarrollada en las sesiones presenciales. Propiciar espacios de reflexión y evolución permanente, así como el registro y

sistematización del proceso. Programar con toda la comunidad educativa de la institución acciones de socialización del estado de avance del proyecto y señalamiento de los caminos a recorrer, producto del proyecto en desarrollo.

CRITERIOS Y FORMAS DE EVALUACIÓN, Describir como y que se valorara de la ejecución del proceso y del producto del proyecto.

SEGUIMIENTO, ASESORIA Y VERIFICACIÓN, El seguimiento y la evaluación de los proyectos para evaluar su eficiencia se hará en los siguientes aspectos:

- Comprensión general del proyecto
 - Innovación en la práctica pedagógica
 - Orientación y desarrollo del programa
 - Cumplimiento de los objetivos del proyecto.
-
- Indicar el proceso de las actividades, el lugar y los tiempos de desarrollo del proyecto y establecer los criterios para el acompañamiento y asesoría directa a las instituciones, tenga en cuenta que el 70% del tiempo de realización del proyecto esta en su aplicación y esta debe asegurar con constancia técnica por parte de la entidad ejecutiva del proyecto. La entidad ejecutara del proyecto debe precisar la cobertura de docentes y directivos docentes formados.
 - Cobertura de Instituciones
 - Deserción de docentes y directivos docentes en cuanto formación
 - Número de proyectos de investigación y desarrollo
 - Número de experiencias consolidadas
 - Número de maestros participando en la RED
 - Grado de efectividad
 - Grado de cumplimiento
 - Lo presupuestado
 - Lo ejecutado
 - Grado de inversión.

Para la verificación se seguirá el siguiente proceso:

- Visita a las instituciones educativas que integran la RED DE MAESTROS del proyecto.
- Análisis de los informes presentados
- Aplicación de instrumentos de verificación
- Constatar evidencias relacionadas con la innovación
- Participación en el encuentro final de socialización de resultados y evaluación de logros y productos.

CRONOGRAMA, Especificar las etapas, las actividades y el tiempo estimado.

PRESUPUESTO, Especificar el costo del proyecto por etapas y el valor total.

RECURSOS: Didácticos, tecnológicos, físicos y documentales.

9. REGISTRO DE PROGRAMAS



ALCALDIA DE NEIVA

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE NEIVA	Código : D02_03_F02
	Fecha de Aprobación: 01.-09-2011
FORMULARIO PARA RECEPCIÓN DE PROPUESTAS DE OFERTA EDUCATIVA	Versión: 2
	Página 1

ESPACIO PARA DILIGENCIAR POR LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA OFERENTE:	
ASPECTO A DEFINIR	DESCRIPCIÓN
Nombre de la Institución oferente del programa	
Nombre del programa	
Justificación	
Objetivos generales y específicos	
Marco legal	
Marco teórico	
Ejes temáticos	
Etapas de la propuesta	
Criterios de evaluación	
Población objetivo	
Número de créditos	
Recurso físicos, didácticos y talento humano	
Presupuesto discriminado	
Bibliografía	
Currículo Vital de cada uno de los docentes que va a ejecutar la propuesta	
Duración de la ejecución de la propuesta	
Periodo para ofrecer programas de formación permanente.	
Área geográfica donde se desarrollará la propuesta	
ESPACIO PARA SER DILIGENCIADO POR LA SE	
FECHA DE RECEPCIÓN:	
FUNCIONARIO RESPONSABLE DE LA RECEPCIÓN:	
NUMERO DE FOLIOS RECIBIDOS:	

PROPÓSITO

Presentar a las Instituciones de Educación Superior el listado de requerimientos para la presentación de ofertas educativas.

INSTRUCCIONES DE DILIGENCIAMIENTO

CAMPO	DESCRIPCIÓN
Nombre de la Institución	Identificación de la Institución Educativa oferente del programa. Corresponde al nombre de la institución. Nombre de la Unidad responsable. Nombre y cargo del funcionario responsable. Dirección: incluye la dirección completa, y Ciudad donde se localiza. Teléfonos y Fax: consigne los números telefónicos y de fax de la unidad y el funcionario responsable. E-mail y página Web, de la unidad responsable y del funcionario
Nombre del programa	Corresponde al título o denominación oficial que se asignará al programa que se propone, debe ser expresión breve que esté asociada a preguntas como: ¿para qué es y qué se va hacer? Es decir debe dar una idea concisa e inmediata de lo que es el objetivo específico o propósito de la propuesta.
Justificación	En los antecedentes se debe señalar la razón de llevar a cabo el programa ante una situación indeseada o situación con problema.
Objetivos generales y específicos	Objetivo general: Es el objetivo de largo plazo al cual contribuye el programa. Se basa en el supuesto, según el cual una vez concluido el programa y alcanzado el objetivo específico este contribuirá a lograr parcialmente el objetivo de desarrollo Objetivo específico: El objetivo específico establece el propósito operativo, es decir los efectos duraderos que se obtendrán con el programa una vez terminado, en relación a la población beneficiaria directamente o indirectamente. Debe describir el impacto que tendrá el proyecto en términos de logros observables y verificables.
Marco legal	Normatividad y lineamientos legales contemplados en el desarrollo del programa educativo
Marco teórico	Situar la oferta educativa, dentro de un conjunto de conocimientos, que permita orientar la búsqueda y nos ofrezca una conceptualización adecuada de los términos que se vayan a utilizar
Ejes temáticos	Exposición de los diferentes temas de los cuales

CAMPO	DESCRIPCIÓN
	consta la propuesta educativa
Etapas de la propuesta	Segmentación de los diferentes momentos de la propuesta educativa
Criterios de evaluación	Son los parámetros de referencia que funcionan como base de comparación, para situar e interpretar las diferentes propuestas educativas presentadas
Población objetivo	Identificación de la población a la que se ofrecen los servicios educativos
Número de créditos (si aplica)	Número de créditos en el escalafón docente, que se otorgaría a los Docentes que tomen y aprueben el programa educativo
Recurso físicos, didácticos y talento humano	Identificación y relación de los recursos físicos, didácticos y talento humano necesarios para la ejecución de la propuesta
Presupuesto discriminado	El costo estimado de los diferentes ítems necesarios para ejecutar la propuesta educativa
Bibliografía	Lista de libros ó documentos referentes al tema de la propuesta educativa
Currículo Vital de cada uno de los docentes que va a ejecutar la propuesta	Historia laboral de los Docentes seleccionados para la ejecución de la propuesta educativa
Duración de la ejecución de la propuesta	Determinación del período de tiempo necesario para ejecutar la propuesta educativa
Periodo para ofrecer programas de formación permanente	Determinación del período del año en el cual la Institución Educativa cuenta con la disponibilidad para ofrecer la propuesta educativa planteada
Área geográfica donde se desarrollará la propuesta	Identificación de la zonas, municipios, comunas y núcleos educativos que se verán beneficiados con el alcance de la propuesta educativa
Fecha de recepción	dd/mm/aa en la cual la SE recibe la propuesta
Funcionario responsable de la recepción	Nombre y apellido – cargo del funcionario asignado de la recolección de la propuestas de oferta educativa
Número de folios recibidos	Cantidad de folios de los cuales consta la propuesta

PROPÓSITO

Presentar a las Instituciones de Educación Superior el listado de requerimientos para la presentación de ofertas educativas.

INSTRUCCIONES DE DILIGENCIAMIENTO

CAMPO	DESCRIPCIÓN
Nombre del programa	Corresponde al título o denominación oficial del programa educativo
Nombre de la Institución	Identificación de la Institución Educativa oferente del programa.
Objetivo del programa	Es el objetivo de largo plazo al cual contribuye el programa
Docentes beneficiados	Número de Docentes beneficiados con el programa
% de ejecución	Porcentaje de tiempo ejecutado en el momento de realizar el seguimiento. Esta información se puede consultar en el Plan Territorial de Formación de Docentes
Resultados de la evaluación de la interventoría	Breve comentario sobre los aspectos más destacados de la interventoría realizada al convenio. La fuente de esta información son los informes de interventoría
Fecha de la próxima interventoría	dd/mm/aa de la próxima interventoría
Promedio de resultados obtenidos en evaluación de conocimiento	Se diligencia el valor promedio de los resultados obtenidos en las pruebas aplicadas a los participantes de la capacitación.
Funcionario responsable del seguimiento	Nombre y apellido – cargo de funcionario de la SE asignado como responsable del seguimiento de programa
Fecha de seguimiento	dd/mm/aa en la cual se realiza el seguimiento al programa

PROPÓSITO

Proporcionar una herramienta a la SE, que le permita monitorear el nivel de satisfacción de los asistentes a los programas de formación.

INSTRUCCIONES DE DILIGENCIAMIENTO

CAMPO	DESCRIPCIÓN
Fecha	dd/mm/aa - fecha en la cual se diligencia el formato
Nombre del participante	Nombre del Docente que toma el programa educativo
Nombre de la capacitación	Corresponde al título o denominación oficial del programa educativo
Facilitador	Título del aspecto a calificar, relacionado con el desempeño de la persona que orienta la ejecución del programa educativo
Nombre	Nombre del persona que dirige dicta el programa educativo
Aspectos a calificar	Ítems a calificar sobre el desempeño del facilitador, como orientador del programa educativo, de acuerdo con la escala descrita en el formato
Observaciones	Espacio abierto reservado para que el evaluador consigne sus principales aspectos positivos ó negativos sobre el desempeño del facilitador
Logística	Título del aspecto a calificar, relacionado con todo la organización del evento
Aspectos a calificar	Ítems a calificar sobre la logística del programa educativo, de acuerdo con la escala descrita en el formato
Observaciones	Espacio abierto reservado para que el evaluador consigne sus principales aspectos positivos ó negativos sobre la logística del evento
Comentarios y sugerencias	Espacio abierto para que el evaluador consigne las principales impresiones ó sugerencias sobre el desarrollo general de programa educativo

10.DOCUMENTOS DE CONSULTA

- Kuhn, t. s .La estructura de las revoluciones científicas, México 1985.
- Koyre. A.Pensar la ciencia, Universidad de Barcelona 1984. .
- Habermas. Ciencia y técnica como ideología .1986.
- Parra R. Tiempo mestizo escuela y modernidad en Colombia. 1985.
- PLAN DE DESARROLLO DE NEIVA , 2012- 2015..
- PLAN DE DESARROLLO DEL HUILA, 2012- 2015.
- PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, 2010- 2014.
- DELOrs. j . La Educación encierra un tesoro. UNESCO 1996.
- ANALISIS DE AUTOEVLUACION INSTITUCIONAL NEIVA 2011.
- CEPAL EDUCACIÓN Y CONOCIMIENTO. Ejes de la transformación productiva con equidad 1998.de las Naciones Unidas.
- EVALUACION DE DESEMPEÑO DE MAESTROS, 2011.
- PLAN REGIONAL DE COMPETITIVIDAD , 2011..
- PROSPECTIVA NEIVA, 2012.
- MAPA DE OPORTUNIDADES, 2012.
- ANALISIS RESULTADOS SABER NEIVA, 5Y 9.
- ANALIS RESULTADOS SABER 11 NEIVA.
- EVALUACION PLAN TERRITORIAL DE FORMACION DOCENTE NEIVA MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL.