



GOBERNACIÓN DEL HUILA  
Dussán López  
NADOR



# PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

**LUIS ALFREDO ORTIZ TOVAR**  
Secretario de Educación

**LUIS EDUARDO HERNANDEZ MACIAS**  
Líder de Calidad

**EDERRLEHT CÁRDENAS CLAROS**  
Líder de Formación Docente

**Secretaría departamental de Educación el Huila**

**Neiva Huila  
2020**



# PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

## Tabla de Contenido

<b>PRESENTACIÓN</b>	<b>4</b>
<b>1. ANTECEDENTES</b>	<b>6</b>
<b>2. FUNDAMENTOS</b>	<b>7</b>
2.1 LEGALES	7
2.2 CONCEPTUALES	8
2.2.1 LA CAPACITACIÓN EN EJERCICIO	8
2.2.2 FORMACIÓN DOCENTE.	8
2.2.3 FORMACIÓN PERMANENTE	9
2.2.4 DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE	10
2.2.5 FORMACIÓN HUMANA INTEGRAL	10
2.2.6 ÁMBITOS DE LA FORMACIÓN	11
<b>3. CONTEXTUALIZACIÓN</b>	<b>13</b>
3.1 ASPECTOS DEMOGRAFICOS, NATURALES Y ECONOMICOS	13
3.2 ASPECTOS CIENTIFICOS Y TECNOLÓGICOS.	14
3.3 ASPECTOS EDUCATIVOS	15
3.3.4 CARACTERIZACIÓN DE LOS DIRECTIVOS Y DOCENTES DEL HUILA.	21



## PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

3.3.5 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN	27
<b>3.3.5.4 HABILIDADES COMUNICATIVAS</b>	<b>31</b>
<b>3.3.5.6 TRANSVERSALES</b>	<b>31</b>
<b>3.3.5.7 DISCIPLINARES</b>	<b>31</b>
<b>3.3.5.8 GESTIÓN EDUCATIVA.</b>	<b>32</b>
<b>3.3.5.9 BILINGÜISMO</b>	<b>32</b>
<b>3.3.5.10 ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN EN MODELOS FLEXIBLES</b>	<b>32</b>
<b>3.3.5.11 SENTIDO DE PERTENENCIA E IDENTIDAD</b>	<b>32</b>
<b>4 MISION, VISION Y POLITICA DE CALIDAD</b>	<b>37</b>
4.1 MISION	37
4.2 VISION	37
4.3 POLITICAS DE CALIDAD 2020 – 2023	37
<b>5. OBJETIVOS DEL PLAN</b>	<b>39</b>
5.1 GENERAL	39
5.2 ESPECÍFICOS	39
<b>6. LINEAS DE FORMACION Y ESTRATEGIAS DE DESARROLLO</b>	<b>39</b>
6.1 LINEAS DE FORMACIÓN	39
<b>6.1.1 CURRÍCULO, PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA</b>	<b>40</b>
<b>6.1.2 COMUNICACIÓN E INTERACCIÓN CON LA COMUNIDAD Y EL ENTORNO</b>	<b>40</b>
<b>6.1.3 LIDERAZGO Y GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>	<b>40</b>
<b>6.1.4 TECNOLOGÍAS APLICADAS A LA EDUCACIÓN</b>	<b>40</b>
<b>6.1.5 COMPETENCIAS PARA LA ATENCIÓN DE LA DIVERSIDAD</b>	<b>40</b>
<b>6.1.6 INVESTIGACIÓN – SUPERACIÓN</b>	<b>40</b>
<b>6.1.7 ACTUALIZACIÓN DISCIPLINAR</b>	<b>41</b>
<b>6.1.8 FORMACIÓN PEDAGÓGICA DE AGENTES SIN TÍTULO DOCENTE</b>	<b>41</b>
6.2 ESTRATEGIAS DE DESARROLLO DE LA FORMACIÓN	41
<b>7. PLAN DE ACCION 2020 – 2023</b>	<b>44</b>



## PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

<b>8. ESTRATEGIA DE SOCIALIZACION Y DIVULGACIÓN DEL PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACION DOCENTE 2020. 2023</b>	<b>48</b>
<b>9. EVALUACION Y SEGUIMIENTO</b>	<b>49</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>50</b>

### PRESENTACIÓN

El sector educativo está citado a fomentar cambios significativos en la construcción de ciudadanos que sean capaces de convivir en sociedad, desenvolviéndose de manera solidaria, comprensiva, tolerante, honesta y justa. Para ello la ley general de educación estipula que se requieren educadores que implementen pedagogías y estrategias pedagógicas innovadoras que permitan avanzar en el desarrollo cognitivo, socio afectivo y cognoscitivo de nuestros escolares.

Las reformas educacionales en el país, apuntan a la necesidad de optimizar y mejorar la equidad y calidad del sistema educativo. Por eso es un imperativo para el Estado apoyar el desarrollo profesional en ejercicio de la docencia.

Debemos avanzar en la calidad de la educación desde una perspectiva de derechos humanos, capaz de articular los siguientes desafíos señalados en la campaña Latinoamericana por el derecho a la Educación:

- ✓ Acoger a todos los niños, niñas y jóvenes sin discriminación alguna.
- ✓ Abordar la formación del estudiante desde las diferentes dimensiones: la de su desarrollo individual, formando mejores seres humanos; entregar competencias necesarias para insertar a los procesos productivos; y favorecer la formación ciudadana con el fin de una sociedad democrática.
- ✓ Desarrollar aprendizajes significativos en los alumnos respetando la diversidad, rescatando sus experiencias, facilitando la apropiación de su identidad cultural y la comprensión global del mundo.

El plan decenal de educación (1996-2005) del Ministerio de Educación Nacional de Colombia, caracterizó el perfil deseable del educador colombiano en los siguientes términos según Fabara E. (2004): “un profesional de la educación, capaz de producir conocimientos e innovaciones en el campo educativo y pedagógico; de superar el tradicional método de enseñanza magistral; de



## PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

garantizar que los educandos se apropien del mejor saber disponible en la sociedad y de crear condiciones agradables en la institución educativa para el autoestudio y el auto aprendizaje grupal cooperativo (...), en un ambiente democrático, de autoestima y solidaridad.” Pag 27

Acorde con estos planeamientos y el contenido del presente Plan, el Perfil del docente que requieren los huilenses es:

- ✓ Una persona creativa, que actúa con criterio ético, social y ecológico; que conoce su área de conocimiento y, a quién enseña; lo cual implica conocer el estado evolutivo de sus estudiantes, el contexto emocional, cultural, social y familiar en el que viven.
- ✓ Un docente que sabe para qué enseña; que emplea estrategias pedagógicas que consideren a los alumnos como sujetos participativos, activos, protagonistas de su aprendizaje, reconociendo y valorando sus saberes y cultura propia en la que se reconstruye el conocimiento acumulado y los nuevos conocimientos. Que reconoce al estudiante como un sujeto creativo, capaz de pensar y reflexionar de forma crítica acerca de la realidad con el fin de convertir ciudadanos constructores de una sociedad más democrática
- ✓ Un docente actualizado en pedagogía y en su área disciplinar; reflexiona sobre su rol, es competente en el manejo de diversos medios de comunicación e información.
- ✓ Un docente que apropia y construye los referentes curriculares, conceptuales y contextuales de la institución educativa (Proyecto Educativo Institucional, Manual de Convivencia, modelo pedagógico).

Por su parte, el directivo ideal docente que requieren nuestras instituciones, es aquel que:

- ✓ Reconoce el carácter educativo y pedagógico de la institución educativa como condición imprescindible para el liderazgo, la gestión y proyección del establecimiento a la comunidad.
- ✓ Crea un clima institucional conveniente para la confianza personal, el desarrollo profesional y el aprendizaje colaborativo entre los actores educativos.
- ✓ Administra con equidad, legalidad, transparencia y economía el talento humano y recursos de la institución educativa.

El Plan Departamental de Capacitación Docente se constituye en la brújula que orienta los procesos de formación y perfeccionamiento docente e investigación pedagógica en del departamento del Huila; en él se determinan los principios, los lineamientos generales y valores socialmente deseados y esperados de los educadores y la comunidad educativa para el cumplimiento de la tarea formativa que se les encomienda.

Su propósito es fortalecer la profesión y el quehacer del docente y directivo, y apoyar las transformaciones en las prácticas pedagógicas que beneficien a todos los niños y jóvenes del departamento del Huila para una educación de calidad



# PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

## 1. ANTECEDENTES

Múltiples aportes del periodo de la educación de Colombia y el Huila comprendido entre 1994 y 2019 anteceden el tema de formación de docentes y directivos y se constituyen en insumo para el análisis y reflexión que este documento plan debe generar en el magisterio del departamento del Huila. Entre ellos:

- ✓ El Plan de desarrollo nacional 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad” y su política de dignificación de docentes y directivos como profesionales de la educación con la capacitación, formación y actualización de docentes en educación inclusiva y uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Señalando los objetivos del Departamento Nacional de planeación:

- Lograr una educación inicial de calidad para el desarrollo integral.
  - Brindar una educación con calidad y fomentar la permanencia en la educación inicial, preescolar, básica y media.
  - Proporcionar una educación media con calidad y pertinencia para los jóvenes colombianos.
  - Aumentar el acceso y mejorar la calidad de la educación rural.
  - Impulsar una educación superior incluyente y de calidad.
  - Impulsar el diálogo entre diversos actores a favor de la calidad y pertinencia de la educación y formación para el trabajo
- ✓ El Programa Todos a Aprender, implementado satisfactoriamente y bien valorado por directivos y docentes.
  - ✓ Las metodologías flexibles como Escuela nueva, nunca bien ponderada pero exitosa mientras se implementó y acompañó con juicio, según lo evidenciaron los resultados de evaluaciones externas e internas.
  - ✓ Las reflexiones y conclusiones de las evaluaciones y diagnósticos 2016 -2019, realizados por la Secretaría de Educación departamental sobre los resultados de las pruebas Saber, el desempeño de los directivos y docentes y la autoevaluación institucional.
  - ✓ Permanente e importante oferta de formación y capacitación para los directivos y docentes y el número de participantes en ella, según datos internos del grupo de Calidad de la Secretaría de educación del Huila,

A partir de 2020, el plan de desarrollo departamental “Huila Crece”, aborda la educación como el conjunto de prácticas sociales, pedagógicas, procesos y actividades humanas mediante las cuales, de aquí a 2030, aspira a incrementar considerablemente la oferta de docentes calificados, construyendo sentidos y significados en la vida, estimulando la innovación, promoviendo el desarrollo integral de las personas y procurando la apropiación de la herencia e identidad cultural.

Porque la educación es un instrumento poderoso para construir una sociedad comprometida con la protección de lo público, el desarrollo humano, social y productivo, está en el primer lugar de la agenda del Gobierno departamental.



# PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

## 2. FUNDAMENTOS

### 2.1 LEGALES

El Ministerio de Educación Nacional de Colombia (1996) señala:

1. En la Ley 115 de 1994 Artículo 104, Ley General de Educación plantea: “el educador es el orientador en los establecimientos educativos, de un proceso de formación, enseñanza y aprendizaje de los educandos, acorde con las expectativas sociales, culturales, éticas y morales de la familia y la sociedad”

De este planteamiento se desprenden otros que orientan la manera como las instituciones educativas, los departamentos y la nación deberán desarrollar procesos de formación en servicio para los educadores, con el fin de mantener en un buen nivel y acorde con las necesidades de desarrollo social, sus competencias profesionales, personales, técnicas y sociales.

Así, por ejemplo, El Ministerio de Educación Nacional en el artículo 109, Ley 115 de 1994 plantea como finalidades de la formación de educadores:

- ✓ Formar educadores de alta calidad tanto ética como científica
- ✓ Desarrollar pedagogías teorías y prácticas como parte fundamental del saber del educador.
- ✓ Fortalecer la investigación en el campo pedagógico y en el saber específico.
- ✓ Preparar educadores a nivel de pregrado y de posgrado para los diferentes niveles y formas de prestación del servicio educativo.

2. En la Política y sistema Colombiano de formación y desarrollo profesional de educadores (2012), Decreto 709 de 1996 artículo 8 se define como campos de formación: “el pedagógico, el disciplinar, el científico investigativo y el deontológico y en valores humanos. Plantea que como no se puede educar una sociedad sin hacer opciones ideológicas, las competencias que se requieren de los educadores deben que estar muy relacionadas con las finalidades del sistema educativo Colombiano, que propende por una nación emprendedora, con conciencia ambiental y ciudadana, moral y éticamente responsable; que apunta a democratizar el acceso a los saberes, a desarrollar la autonomía de los sujetos, su sentido crítico, sus competencias de actores sociales, su capacidad de construir y defender un punto de vista”. Pág. 98

3. Decreto 2277 de 1979. Resalta los requisitos para el ascenso y el retiro del servicio. Clasificación docente según los estudios profesionalización, experiencia, méritos y cursos de formación permanente para la obtención de créditos que permiten el ascenso en el escalafón docente.

4. Decreto 1567 de Agosto 1998, en el artículo 4. Afirma que la capacitación debe entenderse como “el conjunto de procesos organizados, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. comprendiendo los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”.



## PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

5. Decreto 1278 de 2002. Estatuto de profesionalización docente. Reconoce la formación, la experiencia, el desempeño y las competencias como los atributos esenciales que “orientan todo lo referente al ingreso, permanencia, ascenso y retiro del servidor docente”, buscando con ello ofrecer una educación con calidad, desarrollo y crecimiento profesional de los docentes. Del artículo 1 al 4 este Decreto exige que todo profesional con título diferente al de educación, debe tener preparación especial en pedagogía, con programas que desarrollen “currículos basados en competencias pedagógicas, que articulen las prácticas educativas con los contextos; currículos en los que se valore la interdisciplinariedad como recurso para el aprendizaje; el conocimiento y la profundización en teorías, enfoques, modelos, nuevas metodologías y tecnologías relacionadas con la práctica del educador, así como los fundamentos y fines de la evaluación”.

6. Decreto 3782 del 2007 regido por el Decreto Ley 1278 del 2002 indica que los resultados de la evaluación anual de desempeño laboral servirán para el diseño de los planes de mejoramiento institucional y de desarrollo personal y profesional de docentes y directivos docentes.

7. Decreto 1877 del 3 de noviembre del 2016 por medio del cual se reorganiza el Comité Departamental de capacitación docente

### 2.2 CONCEPTUALES

La Secretaría de educación Departamental señala que se deben tener en cuenta los siguientes argumentos con el fin de apostar a la formación de los docentes del Huila y fortalecer los programas integrales que ayudan a tener docentes más capacitados y preparados:

- ✓ La calidad del sistema educativo puede ser determinado a través de las habilidades y capacidades de los docentes
- ✓ La preparación profesional está ligada a la práctica del docente en clase beneficiando en los procesos de aprendizaje.
- ✓ Los docentes dotados y formados con las herramientas necesarias para desempeñar su labor genera seguridad impactando de forma positiva en el desempeño de los estudiantes.
- ✓ Una gran inversión en la determinación de programas y políticas para la formación de docentes genera un mejor resultado en los procesos educativos.
- ✓ La formación de maestros desafía al crecimiento y futuro.

**2.2.1 La Capacitación en Ejercicio.** Es un proceso de formación permanente. Como profesional de la educación el docente y directivo debe estar en constante investigación, actualización y experimentación, de allí la necesidad de diseñar un plan que cumpla pertinentemente el desarrollo de su labor, y así poder ser objeto de reflexión y de confrontación académica entre pares, donde las prácticas pedagógicas son el objeto de estudio, y su actualización esté a tono con las teorías y métodos más desarrollados.

**2.2.2 Formación docente.** En la Ley 115 de 1994, Ley General de Educación se plantea que: “el docente es el orientador en los establecimientos educativos, de un proceso de formación, enseñanza y aprendizaje de los educandos, acorde con las expectativas sociales, culturales, éticas y morales de la familia y la sociedad”. Artículo 104. De acuerdo con este planteamiento, y tomando el documento del Ministerio de Educación Nacional denominado: Política y Sistema Colombiano de Formación y Desarrollo Profesional de Educadores asume la formación de docentes y directivos



## PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

como un conjunto de procesos y estrategias que se orientan al desarrollo profesional, donde se analiza la calidad del desempeño como agente a cargo del proceso de enseñanza - aprendizaje y de gestión y transformación educativa, en todos los niveles de la educación. Desde este punto de vista del Ministerio de Educación Nacional (2012) “la formación docente es un proceso de aprendizaje, a través del cual se desarrollan las competencias profesionales y personales, involucrador del “aprender a enseñar” y “enseñar a aprender”, para incidir de forma exitosa en los diferentes contextos educativos y orientar los aprendizajes escolares. De esta manera, la formación de docentes debe estar articulada no sólo a los saberes de una determinada disciplina, sino a todos los procesos que posibilitan al docente transformar el conocimiento disciplinar en conocimiento para ser enseñado a través de didácticas específicas y desempeñarse como profesional en el ámbito de la práctica pedagógica. La práctica pedagógica incluye tanto el desarrollo curricular como la gestión institucional y la proyección a la comunidad, adecuando su accionar al contexto, a la diversidad poblacional del país y del Departamento, a la acelerada generación del conocimiento y al avance en las tecnologías de la información y la comunicación” Pag 142

**2.2.3 Formación permanente.** Regidos por el Decreto 1278 de Junio 19 de 2002 en su artículo 38 “la formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento de los docentes en servicio que contribuye de manera sustancial al mejoramiento de la calidad de la educación y a su desarrollo y crecimiento profesional; está dirigida especialmente a su profesionalización y especialización para lograr un mejor desempeño, mediante la actualización de conocimientos relacionados con su formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones”. En ese orden de ideas, para León (2012) es “una formación en el proceso docente educativo de producción y de servicio, pues se trata de aprender a aprender, de desaprender y reaprender ante el desarrollo tecnológico y científico y los problemas que como consecuencia emergen en este contexto, en donde su mecanismo esencial es el aprendizaje, ya que promueve el desarrollo de los docentes que se apropian de una nueva cultura sistematizada en los espacios educativos abiertos para este fin, donde se actualizan a través de aprendizajes continuos y resignifican sus aprendizajes básicos, de manera que se potencien nuevos conocimientos profesionales con significado y sentido para su profesión”

La formación permanente involucra las experiencias de actualización, diversificación e innovación, que se orientan a actualizar profesionalmente la enseñanza desde tres principios: formación del ser humano integral, capacitación que abarque la total área interesada y las competencias enlazadas con el desarrollo del aprendizaje, apoyo y seguimiento a la práctica de la enseñanza; Como fin el docente profesional de la educación investiga, innova, experimenta y se actualiza de forma constante haciendo si quehacer pedagógico práctico y objeto de reflexión, programación, ejecución y confrontación académica entre sus pares y estudiantes, frente a los métodos y teorías más adelantados.

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

Ruta 1: De capacitación, actualización y perfeccionamiento docente, no conducente a Título. La capacitación ofrece a los docentes en servicio abordar el conocimiento pedagógico, relacionado a las prácticas de aula o de complementar sus procesos formativos, en las áreas disciplinar y pedagógica.

Ruta 2: De profesionalización post gradual, títulos según nivel de profundidad del programa, constituido por los programas de formación siguientes de pregrado y



## PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

encaminados al mejorar científica, tecnológica e investigativamente a los docentes teniendo en cuenta lo estipulado en la Ley 30 de 1992.

La práctica profesional en estas dos rutas es una exigencia dentro de la formación en servicio para los directivos y docentes al servicio de la educación del departamento del Huila; debe estar fundamentada en investigación y reflexión permanente, que contribuya a fortalecer los contenidos desarrollados y competencias funcionales y comportamentales e identificar nuevas necesidades de formación, de forma que la parte académica sea relacionado dialéctica, científica e investigativa. En suma, el docente debe investigar constantemente como parte de su práctica profesional logrando soluciones pedagógicas a las problemáticas del aula y así orientar su formación científico investigativa; desarrollando intelecto autónomo y espíritu crítico, cuestionando la realidad y planteando preguntas entorno a su acción y función.

A partir de cualquiera de estas rutas, los directivos y docentes deben desarrollar su práctica educativa, que ya que esta no estará únicamente en el plano individual de la acción si no que se discute y reflexiona con otros directivos, docentes y otros profesionales, tomando en cuenta el contexto histórico y técnicas que contextualizan la realidad.

**2.2.4 Desarrollo Profesional Docente.** En cuanto al ámbito Nacional encontramos que en el documento preliminar de política de formación del 2010 señala que “el reconocimiento del rol protagónico del docente en las transformaciones de los sistemas educativos ha tenido como consecuencia la consolidación del concepto de desarrollo profesional docente que alude a las distintas acciones ejecutadas por el docente en su proceso de formación, posibilitando su desempeño profesional, la creación de identidades y el mejoramiento de sus competencias profesionales”.

Desde esta perspectiva, Robalino (2007) señala el desarrollo profesional como “el proceso de aprendizaje de los docentes a lo largo de toda la vida profesional que integra la formación inicial, el periodo de inserción en la profesión, la formación en servicio, la superación permanente en el nivel local (entre pares, en los equipos docentes) y la autoformación de los docentes”.

De acuerdo con esta interpretación, el informe sobre "La Formación del Profesor Universitario", que el Ministerio de Educación y Ciencia de España encargó a un equipo de expertos (MEC, 1992) define el desarrollo profesional docente como “cualquier intento sistemático de cambiar la práctica, creencias y conocimientos profesionales, hacia un propósito de mejora de la calidad docente, investigadora y de gestión. Este concepto incluye el diagnóstico de las necesidades actuales y futuras de una organización y sus miembros, y el desarrollo de programas y actividades para la satisfacción de estas necesidades”. p.35

**2.2.5 Formación Humana Integral.** La formación humana integral es el eje fundamental para la transformación del individuo y de la sociedad, de la cual forman parte los estudiantes, educadores e instituciones educativas, entre otros actores involucrados en el proceso de inter aprendizaje. La nueva orientación de la educación, más que hacer énfasis sólo en contenidos académicos o en una transmisión rígida de saberes, debe centrarse más en el desarrollo integral del ser humano, en fomentar una formación humana integral, proporcionando la oportunidad de hacer de él una persona capaz, digna, crítica, libre.

Ser un docente competente abarcado desde lo humanista de la educación es, no sólo ser un conocedor de la ciencia que explica o aplica, sino además los contenidos teóricos y metodológicos de la psicología, la pedagogía y la investigación educativa contemporáneas que los capacite para diseñar en sus disciplinas un proceso de enseñanza-aprendizaje potenciador del desarrollo de la personalidad del estudiante (González, 2000).



## PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

La formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento, además de contribuir al propio desarrollo personal y profesional del directivo y docente, favorece a los diferentes procesos socioeducativo, representando una alternativa actual de la sociedad, en la medida en que forma profesionales integrales, capaz de desempeñar áreas determinadas del conocimiento, y observar la realidad de forma compleja.

**2.2.6 Ámbitos de la formación.** Los programas de formación de directivos y docentes se estructuran a través de los siguientes ámbitos:

**2.2.6.1 Saber Fundante.** Es la formación Pedagógica que se encarga de suministrar los fundamentos para desarrollar procesos cualificados integrales de enseñanza y aprendizaje, que se encuentren acordes y orientados con las perspectivas sociales, colectivas, culturales y ambientales de la familia y de la sociedad. Con este saber potencializado durante la formación permanente, podrían los docentes potencializar habilidades para incluir y llamar la atención de todos los estudiantes, planeando entorno a los aprendizajes y competencias que le gusten a los estudiantes, conducir las experiencias que los estudiantes aprehendan, evaluar para valorar e incidir en los cambios comportamentales de los estudiantes, etc.

**2.2.6.2 Saber Disciplinar.** Es el que genera la formación específica en una área del conocimiento, conduciendo a la profundización en una disciplina determinada o en la gestión de la educación; fortalece las bases conceptuales, procedimentales y teóricas para aprendizajes relevantes y duraderos. Los contenidos disciplinares, que se relacionan con lo científico, se abarcan de manera articulada con la orientación constructivista del aprendizaje, por medio del desarrollo de los contenidos propios, los profesores conocen las estrategias didácticas específicas para la comprender y construir aprendizajes, relacionados a las programaciones curriculares de sus áreas correspondientes de enseñanza.

**2.2.6.3 Saber Investigativo.** Desarrolla la Formación científica y la capacidad de indagación, reflexión y crítica de los directivos y docente; ofrece los fundamentos y las prácticas para comprender y aplicar de forma científica el saber y la capacidad para innovar en el campo pedagógico. Desarrolla capacidades intelectuales que les permite recolectar y seleccionar información, trabajando en equipo y plasmando los resultados de investigación con calidad y pertinencia.

**2.2.6.4 Saber Tecnológico.** Desarrolla en los docentes las competencias tecnológicas, bajo el contexto de una educación para toda la vida. Permite tener equipos de educadores que convierten los ambientes escolares en espacios gratificantes que favorecen la permanencia del estudiante dentro de ella, desarrollando al educador como la institución espacio de intercambio de saberes, de transformación y recreación cultural, como motor de desarrollo social político y económico porque en ella con seguridad están insertos los medios, la ciencia y la tecnología en las que converge la participación del docente y del niño, adolescente o joven, para un aprendizaje significativo.

**2.2.6.5 Formación Humanista Contextual.** Su propósito es despertar en los directivos y docentes la convicción que es posible lograr con la comunidad educativa el compromiso de promover cambios e innovaciones que incrementen la capacidad institucional e impulsen el mejoramiento. Comprende,



## **PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023**

mínimamente, la creación de un entorno cognitivo, afectivo, social, cultural, ético y espiritual en el que los directivos y docentes oficiales del Huila puedan desarrollar su máximo potencial llevando vidas productivas y creativas con base en las necesidades de las comunidades donde prestan su servicio profesional. Una formación humanista contextualizada, potencia sus competencias funcionales y comportamentales para organizar su práctica pedagógica en articulación con la realidad donde laboran, favoreciendo a la convivir pacíficamente, constructivamente y de forma responsable en los procesos democráticos, valorando las diferencias en cualquier entorno, desarrollando la capacidad de asumir compromisos frente a sus educandos, los padres y la comunidad en general.



## PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

### 3. CONTEXTUALIZACIÓN

La formación de los docentes al servicio de la educación oficial del departamento del Huila tiene varias miradas para su análisis, en las que se privilegia el fomento de prácticas reflexivas, el vínculo a grupos y redes de investigación, la construcción colaborativa del conocimiento y la participación responsable y proactiva tanto en los procesos democráticos como en la convivencia pacífica de la escuela y la comunidad.

#### 3.1 ASPECTOS DEMOGRAFICOS, NATURALES Y ECONOMICOS

Los siguientes hechos dan cuenta de la diversidad étnica, cultural, política, ambiental y social del Departamento, los cuales deberían ser abordados, tanto el sistema educativo en su responsabilidad de administrar y regular el servicio como los docentes en sus aulas y las implicaciones para su desempeño profesional. Una rápida mirada de aspectos naturales, sociales, económicos, culturales, tecnológicos, ambientales y educativos del Departamento nos ayuda a poner en perspectiva la formación que tenemos y queremos para nuestros educadores.

1. Desde el punto de vista etnográfico, el Huila, está conformado por Mestizos y Blancos (97,78%), Negros o Afro colombianos de 11544 a 5099(1,17%) y Amerindios o Indígenas (1,05%). En el departamento se encuentran 14 resguardos y se localizan seis etnias: Nasa-Páez, Guambianos-Páez, Yanaconas, Toma-Páez, Pijaos, También existen comunidades indígenas reconocidas sin resguardos, ubicadas en los municipios de: Santa María, San Agustín, Timaná, entre otros. Existen 11.544 afrodescendientes aproximadamente como señalan los resultados del censo Nacional de población y vivienda 2018

2. La Riqueza hídrica del Huila, sus relieves topográficos y la diversidad de los pisos térmicos permiten una gran riqueza y variedad de flora y fauna dentro de su territorio Al sur del departamento nacen las cordilleras Central y Oriental y los principales ríos del país: Caquetá, Cauca y Magdalena. Se identifican enormes áreas influenciadas por grandes alturas como el Nevado del Huila, la Sierra de los Coconucos, los Páramos de Cutanga, Las Papas y La Soledad y las serranías de La Ceja, La Ensilada, Las Minas, Nátaga y Potrero Grande. Es el único departamento colombiano que cuenta con 5 parques nacionales: Parque Nacional Natural Puracé, Parque Nacional Natural Nevado del Huila, Parque Nacional Natural Cordillera de los Picachos, Parque Nacional Natural Cueva de los Guácharos en la cordillera oriental y Parque Nacional Natural Sumapaz. Como señala el *SED Huila, Grupo de Calidad. Proceso D0104. Caracterización y perfil del sector educativo. 2020 p. 5).*

3. El turismo, es una de las opciones más importantes de competitividad y productividad del Departamento del Huila, por las ventajas comparativas con que cuenta esta región, habida cuenta del patrimonio natural; todos los climas y accidentes geográficos se pueden encontrar en el departamento: Parque Arqueológico de San Agustín, Salto de Bordonos, Cascada Chorrillos, Parque Natural Cueva de los Guácharos, El Estrecho del Magdalena, Represa de Betania, La Caja de Agua, Desierto de la Tatacoa, El Nevado del Huila, Las Termales de Rivera, Petroglifos en San Francisco. (*SED Huila, Grupo de Calidad. Proceso D0104. Caracterización y perfil del sector educativo. 2020, p. 7 y siguientes).*

4. La economía del departamento del Huila está basada en la producción agrícola y ganadera principalmente, seguido de la explotación petrolera y el comercio en general. Presenta un estancamiento reciente, resaltándose que la participación del Sector Agropecuario en el PIB departamental, ha perdido participación puesto que en 2001 representaba el 16,1% y en 2016 15,3%, aunque haya rubros como café y tilapia que han incrementado su producción en los últimos años.



## PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

Adicionalmente, teniendo en cuenta el Consejo Privado de Competitividad -CEPEC Universidad del Rosario (2015- 2017) el cual señala que "el Índice de Competitividad no ha variado significativamente, si se tiene en cuenta que el Huila se ha ubicado entre el puesto 15 y 16 de 32 departamentos existentes en Colombia: 2015 puesto 16 con una calificación de 4,24; 2016 puesto 15 con una calificación de 4,26 y 2017 puesto 16 con una calificación de 4,43"

El 88% de la población rural del Huila, dedica y/o participa de la producción de café. La baja disponibilidad de mano de obra para la cosecha del café. "No existen generaciones jóvenes con fuertes vínculos de afecto hacia el café", porque las prácticas de su cultivo, que se transmitían desde la infancia, ahora son calificadas como trabajo infantil y prohibidas por las leyes nacionales. La mano de obra es de otras regiones y además de ser escasa, también, es costosa. Se estiman 10 recolectores por hectárea alrededor de una semana continua. Esto permite la rotación de familias por el Departamento lo que representa también la rotación de niños en las diferentes Instituciones educativas. *SED Huila, Grupo de Calidad. Proceso D0104. Caracterización y perfil del sector educativo. 2020, p 16 y 17.*

5. En el tema cultural, el Huila es un territorio de cruce de caminos desde tiempos inmemoriales; entre las potencialidades que posee el departamento respecto a sus atractivos relacionados con los productos de historia, naturaleza y cultura están: la arqueología, la astronomía, el folclor, turismo rural, termalismo, agroturismo, aventura, historia y cultura, turismo de eventos y convenciones. Lastimosamente, la falta de incorporación del emprendimiento cultural en los programas, planes y proyectos de las entidades públicas, el bajo nivel de apalancamiento de recursos desde la institucionalidad y el sector privado para atender la alta demanda de intercambios culturales a nivel local, regional e internacional, no permite una promoción eficaz y efectiva de la cultura huilense en otras regiones colombianas y del exterior. *SED Huila, Grupo de Calidad. Proceso D0104. Caracterización y perfil del sector educativo. 2020, p 157 y siguientes.*

6. Por toda la geografía del Huila transitan buena parte de nuestros docentes (78%), exponiendo su integridad y promoviendo el desarrollo psicológico y social de las comunidades, aunque a veces sin las herramientas técnicas, tecnológicas y profesionales adecuadas y suficientes pero por sobre todo, sin la fortaleza espiritual, mental y física y sin los estímulos y el acompañamiento que requiere la lejanía y soledad a la que se enfrenta, en lugares generalmente inhóspitos y con grandes necesidades.

### 3.2 ASPECTOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS.

En las nuevas estrategias de competitividad del Departamento sobresale la importancia del conocimiento como factor clave para crear ventajas de forma competitiva, sociedades innovadoras, territorios que aprenden y ciudades y/o regiones que poseen un sistema de Cultura, Ciencia, Tecnología e Innovación aplicado a sus sectores líderes, son las que alcanzan avances más significativos en sus posiciones competitivas.

En lo científico, uno de los componentes clave del sistema de ciencia en el Huila es la Educación e Investigación Aplicada. El Departamento del Huila cuenta con programas para fomentar la cultura ciudadana de Ciencia, tecnología e Innovación en la población infantil y juvenil, los cuales se muestran en la siguiente tabla.



## PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

### PROGRAMAS DE CIENCIA, TECNOLOGIA E INNOVACIÓN PERIODO 2018 - 2019

Programas	Beneficiarios
Ondas	177 instituciones Educativas 35 municipios 15 estudiantes preescolar a grado once 11° 654 docentes convocados para realizar Maestrías de alto nivel 148
Grupos de investigación	452 grupos de investigación desde el grado preescolar hasta grado once, cada grupo de 30 estudiantes.
Semilleros de investigación	270 estudiantes realizan actividades extracurriculares de Ciencia y Tecnología en aplicación a los conocimientos del currículo oficial de su institución y temáticas o área del conocimiento;
Jóvenes investigadores	66 jóvenes activos en el Departamento, que busca incrementar la capacidad regional en investigación e innovación de las instituciones del Sistema Departamental de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Fuente: <https://legadoweb.minciencias.gov.co/faq/qu-es-el-programa-ondas>

El uso de las TIC en todos los escenarios se convierte en una herramienta clave para lograr una transformación íntegra del departamento; contribuye a generar, transmitir y potenciar el conocimiento, convirtiéndose en un medio para impulsar la innovación y el desarrollo en ciencia y la tecnología. El reto para la formación de docentes es propender por un profesional con conocimientos universales renovados con dominio curricular y didáctico de su disciplina encargada, que le permita fortalecer sus competencias técnicas, tecnológicas y profesionales y transformarlas en bienes académicos que contribuyan a la preparación intelectual y laboral del capital humano del departamento que conforman los niños, adolescentes y jóvenes.

### 3.3 ASPECTOS EDUCATIVOS

El Plan de desarrollo del Huila “Huila Crece”, en concomitancia con la Constitución Política de Colombia, a partir de la caracterización de los ciclos vitales y la garantía de derechos, propone un replanteamiento regional de las costumbres, comportamientos y desarrollos sociales, considerando su condición pluricultural, multiétnico y sus derechos, lo cual implica la transformación y reorganización del Servicio público de la Educación dando cumplimiento a su función social.

3.3.1 Componente Disponibilidad (Asequibilidad). En el año 2019 se atendieron en el servicio educativo oficial a 136.8581 alumnos en los niveles de transición, primaria, secundaria, media, normal superior y adultos, en 177 establecimientos educativos oficiales y 1.447 sedes de los 35 municipios no certificados en educación del Departamento; los municipio de Neiva y Pitalito, por encontrarse certificados en educación, administran el servicio en su territorio. Por distribución geográfica, los establecimientos educativos oficiales en la zona urbana representan el 5,6%; en la zona rural el 72,4% y el 22% se localizan entre la zona urbano/rural. Para garantizar este servicio la Secretaria de Educación cuenta con una planta de personal conformada por 5.788 docentes, 409 directivos docentes y 534 servidores administrativos, financiados con recursos del SGP.

<sup>1</sup> Fuente: SIMAT Anexo 6A y 5A 01-12-19 oficina de cobertura SED Huila y Huila en cifras-MEN



## PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

A pesar de los esfuerzos que en materia de infraestructura educativa ha venido realizando el Departamento en los últimos años, dada la magnitud de este componente tan importante, se considera prioritario dar continuidad a la construcción y/o mejoramiento de ambientes escolares, especialmente en la zona rural, donde buena parte de la infraestructura se encuentran en malas condiciones o se carece de los ambientes de aprendizaje adecuados para garantizar la permanencia, así como responder a la demanda de nuevos cupos en condiciones de equidad y calidad educativa. De igual manera, el Departamento carece de un estudio de vulnerabilidad sísmica de las instituciones educativas oficiales que fueron construidas antes de entrar en vigencia la Norma NSR-10 de sismo-resistencia, que nos obliga a tomar las medidas necesarias para prevenir factores de riesgo, dado que Colombia está situada en una zona de alto riesgo sísmico que obliga a tomar las acciones necesarias para garantizar la vida de la comunidad educativa.

3.3.2 Componente Acceso (Accesibilidad). En las Instituciones educativas de los 35 Municipios no certificados del Departamento se viene trabando con enfoque de inclusión y equidad en la educación, desde inicio del año escolar se garantiza el acceso, la permanencia y la gratuidad al 100% de la Población Víctima del Conflicto, atendiendo una matrícula de 8.258 estudiantes. El 100% de la población reintegrada caracterizada en el SIMAT con corte a 01-12-2019 (Desvinculados 64, hijos de desmovilizados 137) están siendo atendidas en las Instituciones Educativas de los 35 Municipios no certificados del Departamento; con el programa necesidades educativas especiales en el año 2019 se atendieron 1.596 estudiantes, con discapacidad sensorial, cognitiva, física y múltiple; en primera infancia y en el marco de la atención integral definida en la Ley 1804 de 2016, se debe avanzar en la atención integral como un derecho impostergable de la primera infancia, indicando como objetivo fomentar de manera intencionada el desarrollo integral de las niñas y los niños, teniendo como base el análisis de las particularidades y características según el contexto y realidad beneficiando en interacciones que se forman en ambientes lucrados de experiencias pedagógicas y prácticas de cuidado que buscan su desarrollo integral mediante el refuerzo de los Procesos de Fomento, Monitoreo y Seguimiento de la Educación Inicial en el Departamento, con especial énfasis en la zona rural; en Atención a poblaciones se viene garantizando el servicio educativo a la población indígena atendiendo 2.129 estudiantes, y a 174 estudiantes de la población afrocolombiana (Fuente: SIMAT Anexo 6A 01-12-2019). En el año 2019, con el programa de atención a jóvenes en extra edad y adultos, se atendieron 5.938 estudiantes (Fuente: SIMAT Anexo 6A 01-12-2019).

La Secretaria de Educación de acuerdo con el MEN debe enfocar sus esfuerzos en: “la generación de condiciones que aprueben a todos los niños y jóvenes y adultos de las zonas rurales transitar por trayectorias totalmente educativas y escolares a través de las cuales logren desplegar capacidades y adquirir competencias que contribuyan al impulso de sus proyectos de vida personal y colectivos, y por tanto a la consolidación de su desarrollo integral. Estos esfuerzos en función de conseguir educación de calidad en territorios rurales donde la educación sea pertinente, articulada y admita que la población transforme su realidad tomando criterios de sostenibilidad y beneficio común”.<sup>2</sup>

3.3.3 Componente Permanencia (Adaptabilidad). Se realizó un análisis a la Tasa de Deserción Intra-Anual sector oficial, la cual es una medida porcentual del abandono estudiantil en el transcurso del ciclo escolar sin haber terminado el nivel para el cual se matricula el estudiante; en la Secretaria de Educación de Huila la tasa de deserción ha presentado el siguiente comportamiento: año 2015,

---

<sup>2</sup> MEN/Educación en Territorios Rurales



## PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

5.17%; año 2016, 5.23%; año 2017, 4.14% y año 2018, el 4.2%.<sup>3</sup> La situación de deserción escolar obedece a diferentes causas relacionados a la multidimensionalidad del estudiante como es la familia, institución educativa, contexto social e individuo.

Para afrontar esta problemática la Secretaria de Educación, en articulación con el Ministerio de Educación Nacional a trabajado con estrategias como Jornada única en 93 sedes de 44 instituciones educativas de 24 municipios no certificados, atendiendo 15.913 estudiantes en el año 2019, con una participación del 12% de la matrícula total oficial, lo que ha conseguido mejorar el nivel de calidad de la educación y disminuir brechas entre la educación privada y pública.

3.3.4 Componente Calidad (Aceptabilidad). Los resultados cuantitativos analizados, nos llevan a percibir que el sistema educativo de la entidad certificada Huila evidencia baja eficiencia, reflejada en variables relacionadas con el Ser, el Saber hacer, los Aprendizajes adquiridos en los diferentes niveles, ciclos y grado de la educación media y básica y el Tránsito hacia la educación superior.

Hoy, es importante formar y educar para que los estudiantes sepan y hagan, pero que también sean; sean, ante todo, personas, con buenos principios y valores. La Secretaria de educación del Huila, pretende fijar la atención en ese aspecto; por eso requiere evaluarlo, mediante pruebas de orientación y asertividad, para tomar decisiones que permitan orientar los planes de estudio y las estrategias educativas más convenientes para los infantes y jóvenes.

En el informe de resultados de las Pruebas Saber 11 del año 2019.2, publicado en el Portal educativo virtual Huila se evidencia lo siguiente: A nivel general, los puntajes promedios globales de los aprendizajes, en los cuatro últimos años de la prueba Saber 11, no superan la media nacional (259 puntos, sobre 500). Este problema de eficiencia es más notable por sectores, si se tiene en cuenta que el privado supera al oficial en 46 puntos (298 sobre 252).

A su vez, el sector oficial urbano es un poco más eficiente que el rural (260 – 247), por lo que se constituye en una brecha que es necesario atender como prioridad en este cuatrienio.

Por áreas, se mantiene la brecha entre sectores, situación que de hecho vulnera los derechos de niños, niñas y jóvenes a la educación pertinente y eficaz. Con excepción de ciencias naturales y sociales, el sector privado supera los 60 puntos promedio en las áreas de Lectura crítica, matemáticas e inglés, mientras el sector oficial el puntaje promedio máximo es 53, superando el urbano al rural en todas las áreas evaluadas por el ICFES.

Los puntajes más bajos de la prueba saber 11 en los sectores oficial y privado se obtienen en el área de Sociales y ciudadanía (49 -57), situación que resalta otro hecho que afecta la eficiencia del Sistema educativo del Huila, especialmente en los relacionado con las competencias del ser y la toma de decisiones. Esta condición desventajosa para las habilidades sociales de los estudiantes se percibe de mayor impacto en el sector oficial rural; el 79% de los estudiantes rurales contra 69 de los urbanos terminan educación media en los niveles 1 y 2 de desarrollo de competencias ciudadanas y sociales, lo que significa muy poca comprensión del comportamiento del hombre en la sociedad y el método de clasificación, entre otros temas.

---

<sup>3</sup> Tomado de: [www.terridata.dnp.gov.co/educación](http://www.terridata.dnp.gov.co/educación)



## PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

Por Municipios, los resultados más bajos en prueba Saber 11 en el periodo 2016-2019 se registra en Aipe Lectura Crítica (48.75), Nátaga Matemáticas (45.5), Tello Sociales y Ciudadanía (44.25), Naturales (48.5) e inglés (54.5); en Baraya Naturales (48.75) e Inglés (53.5). Acevedo, Agrado, Algeciras, Colombia, Guadalupe, La Plata, Palestina, Pital, Saladoblanco, Villavieja tienen también un alto porcentaje del nivel A-de Inglés (entre 50 y 60.5%), siendo Palestina el de menor rendimiento (60.5%).

Los promedios obtenidos por el grado 26<sup>o</sup> (educación de adultos), son significativamente menores que los obtenidos por los alumnos del grado 11<sup>o</sup>, lo que repercute en los promedios generales de la Entidad Territorial de referencia y determina necesidad de intervenir en las programaciones curriculares y planes de aula.

Al comparar los resultados los promedios generales tanto del Departamento (37 municipios) como de la Entidad Territorial del Huila (35 municipios no certificados), es evidencia que las áreas que mejoraron con respecto al año anterior fueron lectura crítica y matemáticas y desmejoraron las áreas ciencias sociales y competencias ciudadanas, ciencias naturales e inglés, siendo notoria la disminución en el área de inglés.

Esta disminución en las áreas ciencias sociales, ciencias naturales, inglés y competencias ciudadanas es congruente con el desempeño de los escolares; aumentó el porcentaje en los niveles más bajos y disminuyó el porcentaje en los niveles.

En inglés, al sumar niveles de desempeño A- (no alcanza los aprendizajes mínimos) y A1 (aprendizajes mínimos), el 88% de los estudiantes no son capaces de comprender y utilizar expresiones cotidianas y de uso diario del inglés, no pueden hacer una corta de presentación ni tampoco solicitar información básica sobre su domicilio o inquietud que les resuelva sus expectativas. Es claro que el sistema educativo tiene una deuda académica y pedagógica que debe corregir a través de sus educadores.

En lo referente al promedio de la desviación estándar se observa igualmente una desmejora, lo que indica mayor dispersión en los resultados; es decir, muchos escolares con resultados bajos y pocos escolares con resultados buenos.

El 19% de los establecimientos oficiales de la ETC Huila (177) obtuvieron el nivel de desempeño más bajo (D). En parte, lo que reflejan los bajos niveles de desempeño de los establecimientos, explican no solo los bajos resultados en las pruebas externas, sino también:

Los casos de convivencia escolar registrados en las estadísticas departamentales (solo en 2019, los establecimientos reportaron 39 intentos de suicidio y 590 casos de bullying).

Las altas tasas de reprobación escolar (8.6%, 11.093 de 129.148 estudiantes) y la poca pertinencia de los proyectos educativos, en el sector oficial (90% de los Proyectos Educativos se encuentran desactualizados en referentes contextuales, conceptuales y legales y más del 70% carecen de criterios para articulación de niveles).

En investigación, solo el 29% (de 174 establecimientos revisados) desarrolla proyectos Ondas y el 23% tiene experiencias pedagógicas significativas.

En educación para el trabajo 69 establecimientos están articulados con el SENA (40%) y en educación superior, 101 estudiantes de media accedieron a 111 créditos condonables de 444 posibles (30%) en el periodo 2016 – 2019.

**Autoevaluación institucional.** Revisado el informe de Autoevaluación institucional del año 2019 de la Gobernación del Huila, publicado en el Portal educativo del Huila: se evidencia lo siguiente: “Los



## PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

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

En la Gestión académica, las debilidades son ubicadas en pro del aprendizaje y la unión con las propuestas pedagógicas, como también su uso en las diferentes áreas, grados, niveles y sedes de la Institución educativa; debido a que al seguir clases magistrales no se toman las ideas, gustos y experiencias de los estudiantes para así organizar las actividades pedagógicas.

El 50% de los estudiantes asimilan bajo modelos flexibles el aprendizaje, frente a los cuales los docentes no han tenido la orientación y formación suficiente, acrecentando las brechas académicas que hoy existen entre zonas rurales y urbanas, así como entre estudiantes. Se complementa este resultado con un estudio de seguimiento al Modelo Escuela nueva, realizado en 2016 por el Grupo de Calidad, en el cual se indica la necesidad de fortalecer la apropiación y el trabajo con guías de enseñanza, evaluación de estudiantes, actividades de nivelación y promoción, los Centros de recursos para el aprendizaje, La Bitácora y la Formación de los docentes.

Se perciben deficiencias en la capacidad de gestión de directivos y docentes de las instituciones educativas, lo cual afecta el desarrollo institucional y se refleja en los procesos administrativos, pedagógicos y evaluativos; en los planes de mejora y en temas como innovación y direccionamiento académico. Igualmente, poco compromiso ético y profesional a la hora de orientar los procesos administrativos y pedagógicos de la Institución, para conseguir que los estudiantes de los diferentes niveles demuestren, de acuerdo con los estándares establecidos, un grado satisfactorio de desarrollo de sus competencias básicas, ciudadanas y laborales, y tengan una transición exitosa entre ciclos y niveles o a oportunidades de formación laboral y generación de Ingresos.

- ✓ Es innegable la falta de vinculación de los docentes a los proyectos de organización escolar, tendientes a aprovechar todos los medios disponibles para la formación de los estudiantes, creando ambientes de aprendizaje y acompañamiento caracterizados por el uso de nuevas tecnologías, la transversalidad de los proyectos pedagógicos, la investigación educativa y el trabajo en equipo.
- ✓ Algunos de los procesos administrativos y académicos con más alta valoración en los niveles inferiores, indican que existen dificultades en el reconocimiento de la Prevención de los riesgos por parte de la comunidad educativa, la accesibilidad en cuanto a la atención de grupos poblacionales con cierto grado de vulnerabilidad, administración en los servicios complementarios como transporte y alimentación escolar, dificultades en el mantenimiento, embellecimiento, adecuación, accesibilidad de la planta física, seguido de talento humano, en el sentido de que son escasos los proyectos de investigación, sumado a dificultades en la relación de algunos docentes que afectan la convivencia institucional.
- ✓ La gestión comunitaria ayuda a promover la prevención, participación, convivencia, inclusión y estabilidad dentro de la institución. No se han predispuerto políticas para a atención de poblaciones étnicas que no cuentas con información de necesidades de su alrededor; en algunas instituciones educativas la asamblea de padres no marcha según la normatividad actual.

**Evaluación de desempeño.** En Colombia se encuentran un gran número de importantes de docentes y directivos regulados por el Decreto 2277, los cuales tienen dificultades en el momento de la evaluación y desempeño de los maestros en general.



## PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

Según el “Informe de resultados año 2019” del proceso de evaluación anual de desempeño, periodo de prueba y provisionalidad de docentes y directivos docentes afirma que El 55.14% de los Docentes en propiedad pertenecen al régimen del Decreto ley 1278 del 2002 y el 44.86% al Decreto 2277 de 1979.

De esta misma fuente, además, se obtuvo la siguiente información, a manera de conclusiones:

- ✓ En lo pertinente a las competencias funcionales evaluadas, la planeación y organización es la que registra puntaje mínimo, por lo que se infiere que existen dificultades en la orientación estratégica de la Institución Educativa, lo que depende del contenido del Proyecto Educativo Institucional – PEI, las políticas sectoriales y las características sociales, económicas y culturales del entorno. Este hecho involucra falencias en la definición de planes, programas y proyectos dirigidos al mejoramiento continuo.
- ✓ A pesar que la gran mayoría de los directivos docentes trabajan por alcanzar las metas institucionales, deben propender por lograr unos niveles más altos de desempeño; las competencias funcionales de “pedagogía y didáctica” y “gestión del talento humano” se sitúan con los más altos puntajes en la evaluación, con lo que se esperaría que los estudiantes obtuviesen mayores resultados en las pruebas externas de aprendizaje e institucionalmente menores índices de reprobación.
- ✓ Conforme a la gestión adelantada por los rectores y coordinadores, la directiva es la que presenta el puntaje mínimo. Es evidente que se hace necesario actualizar los PEI, formular los PMI y POA conforme a los recursos y normatividad vigente; definir indicadores de seguimiento que admitan monitorear los proyectos junto a los planes involucrando a las comunidades educativas, organizando equipos interdisciplinarios que avancen y alcancen las metas y objetivos propuestos.
- ✓ En correspondencia con las competencias comportamentales se observa que, la denominada “compromiso social” fue una de las más seleccionadas para ser tenida en cuenta en la evaluación de los directivos docentes, seguida del liderazgo y trabajo en equipo. Se nota el deseo de comprometer ética y profesionalmente a los directivos docentes con los postulados, visión, misión, objetivos y metas institucionales, para lo cual deben prepararse.
- ✓ En lo pertinente a las competencias funcionales evaluadas, la comunicación y las relaciones interpersonales es la que registra el menor promedio con 91.0% puntos. Al respecto se infiere, que hace falta fortalecer una comunicación efectiva entre la gran variedad de estamentos de la comunidad educativa, que generan ambientes de convivencia favorable en pro de desarrollar la identidad y las capacidades ciudadanas, ejecutando proyectos institucionales, procesos que apuntan al mejoramiento continuo, dando respuesta a las necesidades actuales tanto económicas, sociales y culturales del entorno identificadas en el proyecto educativo institucional PEI.
- ✓ Las competencias funcionales de la Gestión Administrativa “seguimiento a procesos” y “ejecución” de la Gestión Directiva son las que se posicionan con los más altos promedios, 94.3 y 92,9 puntos respectivamente y las competencias comportamentales presentan un promedio por encima de los 93 puntos.
- ✓ A pesar del alto puntaje en la competencia dominio curricular, en esta gestión académica se observa que existen dificultades en el proceso de evaluación de los escolares y seguimiento a los procesos, presentando estas competencias los más bajos promedios 90,6 y 90,3 respectivamente.



## PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

- ✓ El trabajo en equipo fue la competencia comportamental con mayor frecuencia de selección tanto para los directivos docentes (82), como para los docentes (2.173), lo que indica compromiso institucional y departamental para fortalecerla.
- ✓ Así mismo, las evaluaciones realizadas cada año con el fin de estudiar el desempeño de directivos, enfatizan en el compromiso ético y profesional que deben tener los rectores, directores y coordinadores y también docentes a la hora de orientar los procesos administrativos y pedagógicos de la Institución. Se nota el deseo de formar relaciones profesionales que fomenten el trabajo en equipo tomando las metas institucionales, a través de la participación y divulgación de herramientas, recursos y conocimientos diversos en la institución, por lo que debería involucrarse este tipo de competencias comportamentales, en los planes de formación.

### 3.3.4 Caracterización de los directivos y docentes del Huila.

Esta caracterización comprende la composición de la planta de cargos y la formación en servicio a cargo del departamento, recibida durante el periodo 2020.

**Planta de cargos.** La distribución de la planta de cargos se observa en el siguiente cuadro.

DENOMINACION DEL CARGO	No. de CARGOS
RECTOR	173
COORDINADOR	207
DIRECTOR RURAL	4
DOCENTE ORIENTADOR	67
DOCENTE DE AULA	5712
DOCENTE APOYO PEDAGOGICO	8
SUPERVISOR	2
DIRECTOR NUCLEO EDUCATIVO	15
<b>TOTAL</b>	<b>6188</b>

Fuente: Área de talento humano SED Huila 18 de agosto de 2020

El 65,25% del total de los Educadores pertenecen al régimen del Decreto ley 1278 del 2002 y el 33,29% al Decreto 2277 de 1.979 y el 1,45 son Educadores étnicos que no están escalonados.

Solo el 21,24% de los rectores en propiedad, pertenecen al régimen 1278, el 68,92% son del régimen del Decreto 2277 y el 2,82 son rectores de Instituciones Educativas que atienden grupos étnicos, a la fecha de cohorte de este informe.

A la fecha el 67,34% de los docentes de aula pertenecen al régimen del Decreto ley 1278 del 2002, el 31,21% al Decreto 2277 de 1.979 y el 1,43 a grupos étnicos.

**Titulación de pregrado.** En cumplimiento de su misión Institucional la Secretaria de Educación cuenta con el personal docente y directivo docente, distribuidos por título de pregrado de la siguiente manera:



## PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

TITULO QUE ACREDITA	No DOCENTES	RANGO DE EDAD (AÑOS)				
		18 - 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	Más de 60
NORMALISTA	515	158	203	114	32	8
LICENCIADO	4833	424	1109	1392	1462	446
ADMINISTRADOR	73	0	16	39	17	1
INGENIERO	302	44	144	79	26	9
CONTADOR	25	0	5	11	7	2
PSICOLOGO	131	15	77	27	10	2
TECNÓLOGO	4	0	1	1	1	1
BACHILLER PEDAGOGICO	168	9	17	46	51	45
OTROS	145	16	80	27	11	1
TOTAL	6196	666	1652	1736	1627	515

Fuente: Proceso de recursos educativos, Planta de personal. Agosto de 2020

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

Estos hechos implican para la Secretaría de educación sendos planes de contingencia para fortalecer la capacitación pedagógica de profesionales no licenciados ni normalistas e inducción y acompañamiento para los nuevos docentes según La ley 115 de 1994 y específicamente el decreto 1278 de 2002, Art. 3º, donde habilita a los profesionales no licenciados a ejercer la docencia como profesional de la educación.

**Post grados.** En cuanto a la formación de postgrado la situación se refleja en el siguiente cuadro:

TITULO QUE ACREDITA	No. Docentes	ESPECIALIZACIÓN	MAESTRIAS	DOCTORADOS
NORMALISTA	515	2148	1132	17
LICENCIADO	4825			
ADMINISTRADOR	73			
INGENIERO	302			
CONTADOR	25			
PSICOLOGO	131			
TECNÓLOGO	4			
BACHILLER PEDAGOGICO	168			



## PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

TITULO QUE ACREDITA	No. Docentes	ESPECIALIZACIÓN	MAESTRIAS	DOCTORADOS
OTROS (ampliar) o describir	145			
<b>TOTAL</b>	<b>6188</b>	<b>2148</b>	<b>1132</b>	<b>17</b>

Fuente: Proceso de recursos educativo, Planta de personal. Agosto 2020

De conformidad con el cuadro anterior, el 22% de los docentes poseen formación de posgrado a nivel de especialización y solo el 18.2% tiene formación a nivel de maestría. El 0.27 % tiene formación de posgrado a nivel de doctorado.

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

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

Amerita que el Plan Departamental de Capacitación Docente 2020 – 2022 incluya la formación de posgrado en maestrías y doctorados como alternativa de estímulo y mejora de la preparación de los docentes al servicio del departamento.

**3.3.5 Formación docente.** Para mejorar la calidad de la educación, en los EE se identifican y priorizan las necesidades de formación, a partir de las cuales se formula el Plan Departamental de Capacitación Docente – PDCD. Durante el periodo 2016 – 2019 el siguiente fue el avance en la formación de docentes del Departamento.

### Formación De Educadores Por Temáticas:

2016	Temas	Clubes Defensores del Agua	Diplomado INNOVATIC - Computadores para Educar	Diplomado TECNOTIC - Computadores para Educar	Diplomado DIRECTIC - Computadores para Educar	PTA (133 tutores)	Huila Lee y Escribe	TOTAL
	Total Participantes	35	764	196	329	1894	780	3998

2017	Temas	Clubes Defensores del Agua	Diplomado INNOVATIC - Computadores para Educar	Diplomado TECNOTIC - Computadores para Educar	Diplomado DIRECTIC - Computadores para Educar	PTA (122 tutores)	Fortalecimiento y desarrollo de competencias comunicativas, metodológicas y pedagógicas en el idioma inglés A1.	diplomado Educación para la Inclusión (Docentes)
------	-------	----------------------------	--	---	---	-------------------	---	--



## PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

Total Participantes	40	2382	132	8	1300	350	21
---------------------	----	------	-----	---	------	-----	----

2017	Temas	Educación para la paz - Fundación Prem Rawat (Formación de Facilitadores)	Diplomado en equidad de Género y Nuevas Masculinidades (incluidos Neiva y Pitalito)	Talleres en Emprendimiento con el BBVA a Docentes orientadores	Cursos virtuales con la Fundación Telefónica	Huila Lee y Escribe	Curso virtual Learn english Pathways, para fortalecer las habilidades comunicativas docentes área de inglés	Currículos Exploratorios - TIC	TOTAL
	Total Participantes	21	2077	36	700	2190	40	52	6080

2018	Tema	Clubes Defensores del Agua	PTA (122 tutores)	Huila Lee y Escribe	Educación para la paz - Fundación Prem Rawat (Formación de Facilitadores)	Software para el aprendizaje de la programación en edad temprana	Fortalecimiento y desarrollo de competencias comunicativas, metodológicas y pedagógicas en el idioma inglés A1.	TOTAL
	Total Participantes	31	1902	2100	35	15	350	4083

2019	Tema	Clubes Defensores del Agua	PTA (109 tutores)	Maestrías para docentes - contrato 993 de 2019 - oferta de 4 maestrías con la USCO	computadores para educar - Coding for Kids	Currículos Exploratorios - TIC	Educación para la paz - Fundación Prem Rawat (Formación de Facilitadores)	Inspiring teachers, Periodismo digital Connetig cultures.	TOTAL
	Total Participantes	30	1121	148	7	15	60	13	1381

Fuente: Proceso Gestión del Plan Departamental de Capacitación Docente 2016 – 2019



## PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

En cuanto a la formación en inglés, a diciembre de 2019 se capacitaron 2002 docentes, así:

PROGRAMA	No. DOCENTES	AÑO	RECURSOS
METODO SINGAPUR	750	2017-2018	DPTO
PATH WAYS BRITISH COUNCIL	40	2017	MEN
INMERSION TEBAIDA	1	2017	MEN
FORMACION APTIS	90	2018	MEN
ASISTENCIA TECNICA TRAINING TEACHER	34	2018	DPTO
INSPIRING TEACHERS	20	2019	MEN
STORY TELLING PERIODISMO DIGITAL	3	2019	MEN
CONNETING CULTURES	1	2019	MEN
INMERSION TEBAIDA	2	2019	MEN
CONFERENCIAS ASOPHI	120	2019	DOCENTES
FORMACION RECTORES USO DE MATERIAL DIDACTICO DE INGLES	80	2019	MEN
FORMACION DOCENTES USO DE MATERIAL DIDACTICO DE INGLES	861	2019	MEN
<b>TOTAL, DOCENTES FORMADOS</b>	<b>2002</b>		

Fuente: Proceso Gestión del Plan Departamental de Capacitación Docente 2016 – 2019

Con excepción de Gestión educativa y Orientación y formación en modelos flexibles, se cumplieron todas las metas en las diferentes necesidades de formación a, esto debido a que los trámites para realizar los procesos contractuales se generaron fuera de los tiempos propicios para las actividades de formación.

La formación desarrollada durante el periodo 2016-2019 superó la meta propuesta del 50% tal como se evidencia en el cuadro anterior (63.08%). A pesar del logro cuantitativo, cualitativamente, persisten prácticas de formación de los docentes, alejadas del desarrollo de competencias.

A través del seguimiento al desempeño de los docentes se ha encontrado que las prácticas implementadas académicamente en los docentes y los procesos de formación como docentes, son escasos como labor profesional en función y comportamientos basados en las competencias profesionales que sean arraigadas a didácticas concretas abarcando la diversidad de contextos educativos y grupos poblacionales.

Examinar los procesos de formación de docentes en el contexto de la formación en comunidades de afro descendientes, indígenas y poblaciones escolares con necesidades educativas especiales de nuestra sociedad, teniendo en cuenta las necesidades y las problemáticas nacionales con carácter pluriétnico, diversificador, propio y pertinente a cada conjunto de población.

Es clara la desarticulación en los procesos de formación docente entre la investigación y la práctica pedagógica lo cual obstaculiza avanzar en los conocimientos pedagógico y didácticos. Los estudios



## PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

disponibles en el Huila evidencian que la investigación es de suma importancia para los docentes pero tiende a ser poco sistematizada, débil y fragmentada.

Con todos los temas desarrollados en el periodo 2016 - 2019, socialmente se espera un docente:

- ✓ Más comprometido con la investigación pedagógica, investigando más sobre los estudiantes y el trabajo en clase.
- ✓ Innovando con método y con seguimiento nuevas formas de trabajo, de relación, de apoyo a los estudiantes menos adelantados.
- ✓ Que conceda mayores posibilidades participación a los estudiantes, fortaleciendo el manejo de la expresión oral y escrita, liderando el desarrollo de las capacidades mentales y los aprendizajes de sus estudiantes e inspirándolos en la búsqueda de la verdad.

Se requiere desarrollar en los docentes competencias tecnológicas, estrategias de conocimiento, herramientas curriculares de desarrollo educativo, para poder enfrentar un mundo globalizado, debido a que sigue siendo débil la formación de los docentes en el componente de medios y tecnologías de la información y la comunicación.



## PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

### 3.3.5 Identificación de Necesidades de formación.

Las necesidades deben ser entendidas como las carencias de formación que experimentan los directivos y docentes de los municipios no certificados del departamento del Huila, al asumir las tareas profesionales, las cuales tienen diferentes manifestaciones, expresadas en la falta de conocimientos, habilidades, cualidades y prácticas, entre otros aspectos, que se reflejan en las falencias educativas, económicas, tecnológicas, científicas, naturales y demográficas identificadas en esta contextualización, situación que provoca un conjunto de acciones dirigidas al perfeccionamiento de sus tareas profesionales y de su propio desarrollo personal.

En ese orden de ideas, subyacen en lo expuesto en este capítulo dedicado a la contextualización, las siguientes necesidades, que deberían ser abordadas en un proceso de formación en servicio de nuestros educadores:

1. Aprovechar la diversidad étnica del departamento, en un proyecto educativo que facilite la integración cultural que representan estas comunidades desde la perspectiva del progreso de la paz y calidad de vida.
2. Articular el sistema educativo con otros sectores de la salud y otros servicios gubernamentales y estructurar e integrar la formación inicial y la formación en servicio de los docentes, hoy apartadas de la acción educativa bajo contexto institucionales y social
3. Contar con programas de equidad y docentes preparados, con el objetivo de disminuir las desigualdades al ingreso a la educación preescolar, primaria y secundaria en niños, jóvenes y adolescentes, carentes de educación inicial o básica y oportunidades de atención integral (salud, educación y derechos)
4. Sensibilizar a los padres y comunidad educativa en cuanto a la prioridad de la educación preescolar y básica y una buena educación familiar, rodeada de cariño y buen trato, dentro y fuera de la escuela.
5. Disponer de modelos pedagógicos flexibles como los que ha diseñado el Ministerio de Educación Nacional para dar solución a las problemáticas y necesidades de poblaciones vulnerables, en la región del Huila donde las estrategias de calidad están limitadas por los conflictos armados, violencia, carencia de cupos educativos, las afectaciones sentimentales y físicas de los estudiantes, poca autoestima, etc.
6. Revisar los procesos de formación docente en relación con la educación de la población afro descendiente, indígena, mestizos y blancos, y hasta de las personas de primera infancia y niños, adolescentes y jóvenes con necesidades educativas especiales que según los últimos datos estadísticos suman más de 10.000
7. Mejorar el conocimiento de niños, jóvenes, adolescentes y adultos, propiciando verdaderas acciones educativas que contribuyan al reconocimiento de la potencialidades geográficas, fisiográficas y naturales, en la necesidad que tenemos de mejorar la productividad y la competitividad; en general, la economía, el sentido de pertenencia y la Huilensidad, para superar nuestra condición gregaria respecto a vecinos con la misma vocación.
8. Un sistema de formación de docentes que implique recuperar, con conciencia universal, la vocación agropecuaria del departamento y las potencialidades turísticas en sus diferentes modalidades, mejorando la organización y la pertinencia académica de los programas de



## **PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023**

formación laboral e incorporando al currículo institucional como elementos fundamentales, la cooperación y la integración con los sistemas de producción de los contextos local, municipal, departamental, nacional e internacional.

9. Propender por un profesional con conocimientos universales renovados bajo un currículo y dominio didáctico según el área o contexto a cargo, que le permita fortalecer sus competencias técnicas, tecnológicas y profesionales y transformarlas en bienes académicos que contribuyan a la preparación intelectual y laboral del capital humano del departamento que conforman los niños, adolescentes y jóvenes.
10. Priorizar la capacitación de los educadores en relación con el diseño, apropiación y desarrollo de ambientes de aprendizaje, adecuados para estimular formaciones pertinentes y permanencia de los escolares.
11. Una adecuada formación en gestión de riesgos naturales y antrópicos, de cara a una mejor comprensión y desarrollo de las habilidades sociales de los escolares.
12. Avanzar en la atención integral como un derecho impostergable de la primera infancia, cuyo objetivo intensional es mejorar y desarrollar íntegramente a los niños y jóvenes tomando sus cualidades y peculiaridades de la realidad en que viven ayudando a generar ambientes sanos enriquecidos donde se puede interactuar en base a la práctica y experiencia pedagógica.
13. Formar y educar para que los estudiantes sepan y hagan, pero que también sean; sean, ante todo, personas, con buenos principios y valores.
14. Mejorar la capacidad de gestión de directivos y docentes de las instituciones educativas, lo cual afecta el desarrollo institucional y se refleja en los procesos administrativos, pedagógicos y evaluativos; en los planes de mejora y en temas como innovación y direccionamiento académico.
15. Incidir en el compromiso ético y profesional a la hora de orientar los procesos administrativos y pedagógicos de la Institución, para lograr que los estudiantes de todos los niveles demuestren, de acuerdo con los estándares establecidos, un grado satisfactorio de desarrollo de sus competencias básicas, ciudadanas y laborales, y tengan una transición exitosa entre ciclos y niveles o a oportunidades de formación laboral y generación de Ingresos.
16. Vinculación de los docentes a los proyectos de organización escolar, tendientes a aprovechar todos los medios disponibles para la formación de los estudiantes, creando ambientes de aprendizaje y acompañamiento caracterizados por el uso de nuevas tecnologías, la transversalidad de los proyectos pedagógicos, la investigación educativa y el trabajo en equipo.
17. Establecer programas efectivos, funcionales, para prevenir riesgos tanto físicos como de seguridad o psicológicos y su reconocimiento por parte de la comunidad educativa.
18. Definir y aplicar políticas para atender a poblaciones pertenecientes a grupos Étnicos y acceder a información sobre sus requerimientos o necesidades de su entorno.



## **PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023**

19. Darle funcionalidad a la escuela de padres, de acuerdo con lo estipulado en la normatividad vigente, así como a la participación del Consejo de padres en las decisiones relativas al mejoramiento institucional.
20. Definir planes, programas y proyectos dirigidos al mejoramiento continuo, asociadas con dificultades en la orientación estratégica de la Institución Educativa, lo que depende del contenido del Proyecto Educativo Institucional – PEI, las políticas sectoriales y las características sociales, económicas y culturales del entorno.
21. Incoherencia visible entre los altos puntajes en el desempeño pedagógico y didáctico de los docentes y los desempeños de los escolares en las pruebas internas y externas.
22. Actualizar los PEI, formular los PMI y POA conforme a los recursos y normatividad vigente; definir indicadores de seguimiento que permitan monitorear los planes y proyectos involucrando a las comunidades educativas, organizando equipos interdisciplinarios que avancen hacia el logro de los objetivos y metas propuestas.
23. Comprometer ética y profesionalmente a los directivos docentes con los postulados, visión, misión, objetivos y metas institucionales, para lo cual deben prepararse.
24. Fortalecer una comunicación efectiva entre los distintos estamentos de la comunidad educativa y generar ambientes agradables de convivencia, competencias ciudadanas y desarrollo de identidad, y la ejecución de proyectos institucionales, procesos que apuntan al mejoramiento continuo con el fin de dar respuesta a las necesidades sociales, económicas y culturales del entorno identificadas en el proyecto educativo institucional PEI.
25. Mejorar los procesos de evaluación de los escolares y seguimiento a los procesos académicos.
26. Fortalecer el trabajo en equipo y el compromiso ético y profesional que deben tener los rectores, directores y coordinadores y también docentes a la hora de orientar los procesos administrativos y pedagógicos de la Institución.
27. Establecer sendos planes de contingencia para fortalecer la formación pedagógica a profesionales no licenciados ni normalistas e inducción y acompañamiento para los nuevos docentes.
28. Incluir la formación de posgrado en maestrías y doctorados como alternativa de estímulo y mejora de la preparación de los docentes al servicio del departamento.
29. Incrementar las acciones de articulación práctica e investigación pedagógica en los procesos de formación docentes, situación que obstaculiza avanzar en el conocimiento pedagógico y didáctico debido a la poca sistematización y debilidad en la investigación de los docentes a nivel del departamento del Huila
30. Desarrollar competencias teniendo en cuenta la globalización, usando tecnologías para el desempeño competitivo de los docentes como estrategia, instrumento, interacción, aprendizaje y expresión curricular en los establecimientos educativos.
31. Fortalecer el aprendizaje del inglés de los docentes desarrollando habilidades comunicativas de escritura, lectura, habla y escucha.



## PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

32. Fortalecer una red cultural que incluya los establecimientos educativos, integrados a los medios de difusión cultural existentes, con el fin de fortalecer los mecanismos de participación de los grupos poblacionales y los vínculos programáticos entre las instituciones y las comunidades, que enriquezcan la diversidad y brinden verdadera igualdad de oportunidades.

Para gestionar estas necesidades generales, se organizan los siguientes grupos de **Necesidades de Formación**, las cuales deberán ser atendidas durante el periodo 2020 – 2023.

**3.3.5.1 Mejores Prácticas Pedagógicas.** Conocimiento de la problemática educativa, para hacer una mejor enseñanza – aprendizaje. Responde a las preguntas, ¿Para qué educamos? ¿cómo debemos educar? ¿qué debemos enseñar? Experiencias de formación encaminadas a desarrollar y perfeccionar las prácticas pedagógicas de los docentes en las cuales sean capaces de tener conocimiento de la problemática educativa y su papel en ella para plantear y desarrollar una misión en equipo, asumiendo los nuevos paradigmas y sus implicaciones: pensar, crear, diseñar, resolver, interactuar, manejar, usar, producir y comunicar. La formación de los docentes favorece la superación en los niveles bajos de aprendizajes y desarrollo de competencias básicas, ciudadanas y laborales de los escolares y mejorar seis aspectos que las pruebas de Estado Saber 5°, 9° del año 2009 y Saber 11 del año 2010 del proceso de formación y desarrollo profesional de los educadores (plan de formación permanente) de la Gobernación del Huila 2000-2010 señalan reiteradamente en la página 30 como problemáticas en el departamento del Huila:

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

Mejores prácticas pedagógicas favorecen una mejor atención de acuerdo a las necesidades y expectativas de los padres de familia, los estudiantes, las autoridades y sociedad en general; permite a la institución educativa trazar objetivos institucionales según la realidad, logrando en el entorno un impacto que se evidencia en el cambio de las condiciones ambientales, sociales y económicas de la comunidad, y la mejora en cuanto a calidad de vida.

**3.3.5.2 Interacciones con la comunidad.** Respuesta a problemáticas de violencia suicidio, consumos embarazos tempranos, atención temprana de hijos y prevención de problemática como trabajo infantil y situaciones violentas que atentan contra su integridad física y psicológica en las comunidades. Brindar a los docentes en servicio oportunidades formativas que sirvan para mejorar la disponibilidad de respuesta de las familias en la forma de educar a sus hijos, es decir, fortalecer el grado de efectividad del estilo educativo con que los padres responden a las necesidades de sus hijos, al nivel de implicación afectiva y a la accesibilidad que muestran; para dar una mejor respuesta a la problemática de la Violencia de Género, suicidio, consumos de sustancias psicoactivas, embarazos tempranos, que como se sabe afecta a todos los grupos de edades; para concientizar a las familias sobre la importancia de la atención desde los primeros años de vida, con el fin de que



## PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

ingresen sus hijos a la oferta que brinda el Estado según sus edades, como formas de mejorar el desarrollo educativos y prevención de problemáticas como trabajo infantil y situaciones violentas que atentan contra su integridad física y psicológica en las comunidades.

**3.3.5.3 Investigativas.** Compromiso con la investigación pedagógica y la practica educativa en los diferentes contextos de actuación de los docentes, como eje transversal obligatorio en los currículos de los establecimientos educativos. Socialmente se espera un docente más comprometido con la investigación pedagógica, con el análisis crítico, las problemáticas y la restauración de la teoría y la practica educativa en los diferentes contextos de actuación de los docentes, investigando más sobre los estudiantes y el trabajo en clase; innovando con método y con seguimiento nuevas formas de trabajo, de relación, de apoyo a los estudiantes menos adelantados. La investigación debe constituirse en eje transversal obligatorio en los currículos de los establecimientos educativos, articulada con el Sistema Departamental de CTI; sus estudiantes inscritos en los Grupos, Semilleros y Programas existentes en el departamento e insertos y coordinados desde la educación terciaria en sus diferentes alternativas.

**3.3.5.4 Habilidades Comunicativas.** Desarrollo del comportamiento lector y ampliar su comprensión y producción textual o habilidad de escribir. Fortalecer el manejo de la expresión oral y escrita para el desarrollo de acciones puntuales de lectura y escritura con los estudiantes dentro y fuera de la escuela. La atención a este tipo de formación busca mejorar y fomentar en los educadores del Huila el desarrollo del comportamiento lector, en el contexto de la cultura escrita en la que se mueve el docente; ampliar su comprensión y la producción textual o habilidad de escribir, entendida como la capacidad de traducir en forma escrita lo que piensan o sienten a medida que desarrollan actividades con sus estudiantes.

**3.3.5.5 Tecnológicas e Informáticas.** Integrar los medios y tecnologías de la información y la comunicación MTIC a las actividades de la práctica pedagógica y de gestión educativa. Desarrollar competencias tecnológicas como estrategias de conocimiento, interacción y creación de ambientes de aprendizaje caracterizados por el uso de nuevas tecnologías, la transversalidad de los proyectos pedagógicos, la investigación educativa y el trabajo en equipo de docentes y familias. Fomentar la apropiación y adaptación de tecnología son requisitos fundamentales para que la innovación en el Huila evolucione hacia la frontera del conocimiento, mediados por un plan educativo departamental de conectividad y modernización, apropiación y uso de las TIC que contribuya a generar, transmitir y potenciar los aprendizajes y las competencias, convirtiéndolas en un medio natural para impulsar la innovación y el desarrollo en la clase trabajadora del futuro.

**3.3.5.6 Transversales.** Integración cultural de la población rural dispersa y urbano-marginal, los grupos étnicos- indígenas, afro colombiano, raizal y gitanos y la población iletrada. Una dificultad notoria que enfrentan los docentes es la inserción y carencia de procesos específicos de formación en el desarrollo de competencias para la atención a poblaciones diversas y a poblaciones con necesidades educativas, en zonas rurales y urbanas. Es prioritario para el Departamento del Huila prestar importancia a la población en riesgo social y en estado vulnerable, que se encuentren dispersa urbana-magistral y rural, y los diversos grupos poblacionales tanto étnicos- indígenas, afro colombiano, como raizal y gitanos. Se trata de preparar a directivos y docentes en la estructuración de un proyecto educativo que facilite el respeto y la integración cultural que representan estas comunidades, en la perspectiva del mejoramiento de la calidad de vida y la paz.

**3.3.5.7 Disciplinares.** Conocimiento, dominio curricular y didáctico de la disciplina o área a cargo. Actualización de conocimiento. Se espera que la atención de esta necesidad contribuya a mejorar el conocimiento de niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos en las diferentes áreas de aprendizaje, propiciando verdaderas acciones educativas que contribuyan a recuperar, con conciencia universal, la vocación agropecuaria del departamento y las potencialidades turísticas en



## PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

sus diferentes modalidades, mejorando la educación y la pertinencia de los programas de formación laboral e incorporando al currículo institucional como elementos fundamentales la cooperación y la integración con los sistemas de producción de los contextos local, municipal, departamental, nacional e internacional. Así mismo que el mejoramiento de la competencia pedagógica ayude a los estudiantes en el reconocimiento de la potencialidades geográficas, fisiográficas y naturales, aprovechando la variedad hidrográfica y climática existentes en toda la extensión física del departamento, en beneficio del desarrollo académico y social y en la necesidad que tenemos de mejorar la productividad, la competitividad, la ciencia, la tecnología y la innovación; en general, la economía, el sentido de pertenencia y la Huilensidad, para superar nuestra condición gregaria respecto a vecinos con la misma vocación agropecuaria.

**3.3.5.8 Gestión educativa.** Actualizar los PEI, formular los PMI y POA, definir indicadores de seguimiento, organización, evaluación, dirección, planeación. Fortalecimiento de la capacidad de gestión académica, administrativa, comunitaria, directiva y financiera de los docentes y directivos para mejorar las tasas de retención escolar y los desempeños de los bachilleres en las universidades. Con la visión de desarrollo del Departamento la educación oficial debe asumir la responsabilidad de revisar sus proyectos educativos institucionales y sus Proyectos etnoeducativos comunitarios para acercarnos con mayor celeridad al ideario del Huila verde, pacífico, solidario, líder y emprendedor. Los currículos de preescolar, básica y media deben ser resignificados de conformidad con las competencias científicas, comunicativas, matemáticas, ciudadanas y laborales que el talento humano precisa para contribuir tanto a la disminución de la tasas de deserción al ser más atractivos para los estudiantes, como al crecimiento constante y sostenido del territorio; solo así se sientan las bases sociales para fortalecer la agroindustria, hacer del Huila el primer destino turístico, consolidar la cadena piscícola, lograr la Industrialización que necesitamos, generar energías limpias y lograr independencia alimentaria, sino soberanía.

**3.3.5.9 Bilingüismo.** Habilidades comunicativas de escritura, lectura, habla y escucha en un segundo idioma. Fortalecer el aprendizaje del inglés de los docentes desarrollando habilidades comunicativas de escritura, lectura, habla y escucha; mejorando las destrezas pedagógicas para una mejor orientación de los aprendizajes y las capacidades tecnológicas para la aplicación de equipamiento audiovisual del área.

**3.3.5.10 Orientación y formación en modelos flexibles.** Reconocer a la población más necesitada y vulnerable, con especificaciones especiales en edad y baja autoestima de los alumnos, entre otros. Esta necesidad debe atenderse para ser eficientes y eficaces en la implementación de modelos pedagógicos flexibles como los que ha diseñado el Ministerio de Educación Nacional para responder a los intereses y necesidades de la población más vulnerable, en regiones del Huila donde las estrategias de calidad deben estar condicionadas por el riesgo social y la problemática de su contexto. Pero también se debe atender esta necesidad con la intención contar con programas de equidad, con el objetivo de disminuir las desigualdades al ingreso a la educación preescolar, primaria y secundaria en niños, adolescentes, jóvenes y adultos carentes de educación inicial o básica y oportunidades de atención integral (salud, educación y derechos); de sensibilizar a los padres y comunidad educativa sobre la importancia de la educación preescolar y básica y una buena educación familiar, rodeada de cariño y buen trato, dentro y fuera de la escuela.

**3.3.5.11 Sentido de pertenencia e identidad.** Vinculación a los proyectos de organización escolar. Preparar los educadores del Huila para enseñar bajo una escuela y unidad como estrategia de prosperidad y desarrollo en los estudiantes contando con sus derechos humanos de educación en un ambiente que genere e incentive el desarrollo mental, físico y anímico. Una educación orientada desde la perspectiva de la protección, para que los escolares se sientan siempre incluidos, miembros de algo; del acompañamiento escolar, para que desarrollen sus capacidades psicológicas y sociales; del cuidado de la salud y nutrición, para un buen desempeño, académico y deportivo y de la



## PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

continuidad del servicio, con el fin que los planes de vida sean una realidad. Formación para un mejor ejercicio didáctico de la Huilensidad y las competencias básicas, científicas y ciudadanas; para una mayor participación en los Foros educativos y Experiencias Pedagógicas Significativas – EPS; para la promoción de los escolares en condiciones apropiadas de calidad, pertinencia, eficiencia y equidad y mejorar así los resultados obtenidos en las pruebas de Estado Saber. Contribuir al esfuerzo departamental, municipal e institucional por reducir el abandono escolar temprano mediante el enfrentamiento a las contingencias sociales intrínsecas de las familias por medio de estrategias educativas de Mejoramiento de habilidades sociales (Orientación escolar, Educación sexual, Derechos humanos , Prevención de desastres, trata de personas, minas anti personas, maltrato, servicio social, Proyectos Ambientales Escolares-PRAES, Formación de Líderes para la Sana Convivencia) y apoyo a proyectos de Gestión del riesgo de desastres e investigación educacional (ONDAS estudiante y ONDAS maestro), entre otros.

Es necesaria actuar competitivamente teniendo en cuenta que estamos en un mundo globalizado, analizando las carencias señaladas con anterioridad, ya que la innovación en procesos de formación docente son tomadas como innovaciones y transformación de las prácticas pedagógicas originarias del cambio y la confirmación de variedad de estrategias de aprendizaje.

Las necesidades que deberían ser abordadas en un proceso de formación en servicio de nuestros educadores, distribuidas por grupos de necesidades, se pueden evidenciar en la siguiente tabla:

### NECESIDADES DE FORMACION DE LOS DOCENTES EN SERVICIO

Grupo de Necesidades	Necesidades a ser atendidas en procesos de formación en servicio
<p><b>1. Mejores Prácticas Pedagógicas.</b></p>	<p>10. Priorizar la capacitación de los educadores en relación con el diseño, apropiación y desarrollo de ambientes de aprendizaje, adecuados para estimular formaciones pertinentes y permanencia de los escolares.</p> <p>22. Incoherencia visible entre los altos puntajes en el desempeño pedagógico y didáctico de los docentes y los desempeños de los escolares en las pruebas internas y externas.</p> <p>26. Mejorar los procesos de evaluación de los escolares y seguimiento a los procesos académicos.</p> <p>28. Fortalecer la formación pedagógica a profesionales no licenciados ni normalistas e inducción y acompañamiento para los nuevos docentes.</p>
<p><b>2. Interacciones con la comunidad.</b></p>	<p>2. Articular el sistema educativo con otros sectores de la salud y otros servicios gubernamentales y estructurar e integrar la formación inicial y la formación en servicio de los docentes, hoy alejadas de los contextos institucionales y sociales de la acción educativa.</p> <p>7. Mejorar el conocimiento de niños, jóvenes, adolescentes y adultos, propiciando verdaderas acciones educativas que contribuyan al reconocimiento de la potencialidades geográficas, fisiográficas y naturales, en la necesidad que tenemos de mejorar la productividad y la competitividad; en general, la economía, el sentido de pertenencia y la Huilensidad, para superar nuestra condición gregaria respecto a vecinos con la misma vocación.</p> <p>8. Recuperar, con conciencia universal, la vocación agropecuaria del departamento y las potencialidades turísticas en sus diferentes modalidades, mejorando la organización y la pertinencia académica de los programas de formación laboral e incorporando al currículo institucional como elementos fundamentales, la cooperación y la integración con los sistemas de producción de los contextos local, municipal, departamental, nacional e internacional.</p>



## PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

	<p>11. Una adecuada formación en gestión de riesgos naturales y antrópicos, de cara a una mejor comprensión y desarrollo de las habilidades sociales de los escolares.</p> <p>12. Avanzar en la atención integral como un derecho impostergable de la primera infancia, cuyo objetivo es potenciar de manera intencionada el desarrollo integral de las niñas y los niños, partiendo del reconocimiento de sus características y de las particularidades de los contextos en que viven y favoreciendo interacciones que se generan en ambientes enriquecidos a través de experiencias pedagógicas y prácticas de cuidado.</p>
<b>3. Investigativas.</b>	<p>29. Incluir la formación de posgrado en maestrías y doctorados como alternativa de estímulo y mejora de la preparación de los docentes al servicio del departamento.</p> <p>30. Incrementar las acciones de articulación investigación y práctica pedagógica en los procesos de formación docentes, situación que dificulta el avance del conocimiento pedagógico y didáctico. Los estudios disponibles en el Huila muestran que, pese a la crucial importancia que la investigación tiene para los docentes, ésta suele ser débil, poco sistemática y fragmentada.</p>
<b>4. Habilidades Comunicativas.</b>	<p>33. Fortalecer una red cultural que incluya los establecimientos educativos, integrados a los medios de difusión cultural existentes, con el fin de fortalecer los mecanismos de participación de los grupos poblacionales y los vínculos programáticos entre las instituciones y las comunidades, que enriquezcan la diversidad y brinden verdadera igualdad de oportunidades.</p>
<b>5. Tecnológicas e Informáticas.</b>	<p>31. Desarrollar competencias tecnológicas, para el desempeño competitivo de los docentes en un mundo globalizado, como estrategia de conocimiento, interacción y expresión y como herramienta del desarrollo curricular en los establecimientos educativos.</p>
<b>6. Transversales.</b>	<p>1. Aprovechar la diversidad étnica del departamento, en un proyecto educativo que facilite la integración cultural que representan estas comunidades desde la perspectiva del mejoramiento de la calidad de vida y la paz.</p> <p>6. Revisar los procesos de formación docente en relación con la educación de la población afro descendiente, indígena, mestizos y blancos, y hasta de las personas de primera infancia y niños, adolescentes y jóvenes con necesidades educativas especiales que según los últimos datos estadísticos suman más de 10.000, retomando no sólo las problemáticas nacionales sino las propias de cada grupo poblacional, para poder construir propuestas educativas integrales pertinentes.</p> <p>18. Establecer programas efectivos, funcionales, para la prevención de riesgos físicos, psicológicos y de seguridad y su reconocimiento por parte de la comunidad educativa.</p>
<b>7. Disciplinarios.</b>	<p>9. Propender por un profesional con conocimientos universales actualizados y dominio curricular y didáctico de su disciplina o de las áreas a cargo, que le permita fortalecer sus competencias técnicas, tecnológicas y profesionales y transformarlas en bienes académicos que contribuyan a la preparación intelectual y laboral del capital humano del departamento que conforman los niños, adolescentes y jóvenes.</p>
<b>8. Gestión educativa.</b>	<p>15. Mejorar la capacidad de gestión de directivos y docentes de las instituciones educativas, lo cual afecta el desarrollo institucional y se refleja en los procesos administrativos, pedagógicos y evaluativos; en los planes de mejora y en temas como innovación y direccionamiento académico.</p> <p>19. Definir y aplicar políticas para atender a poblaciones pertenecientes a grupos Étnicos y acceder a información sobre sus requerimientos o necesidades de su entorno.</p>



## PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

	<p>20. Darle funcionalidad a la escuela de padres, de acuerdo con lo estipulado en la normatividad vigente, así como a la participación del Consejo de padres en las decisiones relativas al mejoramiento institucional.</p> <p>21. Definición de planes, programas y proyectos dirigidos al mejoramiento continuo, las cuales se asocian con dificultades en la orientación estratégica de la Institución Educativa, lo que depende del contenido del Proyecto Educativo Institucional – PEI, las políticas sectoriales y las características sociales, económicas y culturales del entorno.</p> <p>23. Actualizar los PEI, formular los PMI y POA conforme a los recursos y normatividad vigente; definir indicadores de seguimiento que permitan monitorear los planes y proyectos involucrando a las comunidades educativas, organizando equipos interdisciplinarios que avancen hacia el logro de los objetivos y metas propuestas.</p>
<p><b>9. Bilingüismo.</b></p>	<p>32. Fortalecer el aprendizaje del inglés de los docentes desarrollando habilidades comunicativas de escritura, lectura, habla y escucha</p>
<p><b>10. Orientación y formación en modelos flexibles.</b></p>	<p>5. Disponer de modelos pedagógicos flexibles, como los que ha diseñado el Ministerio de Educación Nacional, para responder a los intereses y necesidades de la población más vulnerable, en regiones del Huila donde las estrategias de calidad deben estar condicionadas por el desplazamiento forzado, la violencia, la limitada oferta de cupos en educación básica, la extra edad y baja autoestima de los alumnos, entre otras.</p> <p>13. Generar condiciones académicas, pedagógicas, administrativas y comunitarias que permitan a niños, niñas, adolescentes y jóvenes y adultos de las zonas rurales transitar por trayectorias educativas y escolares completas a través de las cuales consigan desarrollar capacidades y adquirir competencias que contribuyan al impulso de sus proyectos de vida personal y colectivos, y por tanto a la consolidación de su desarrollo integral.</p>
<p><b>11. Sentido de pertenencia e identidad.</b></p>	<p>3. Contar con programas de equidad y docentes preparados, con el objetivo de disminuir las desigualdades al ingreso a la educación preescolar, primaria y secundaria en niños, jóvenes y adolescentes, carentes de educación inicial o básica y oportunidades de atención integral (salud, educación y derechos).</p> <p>4. Sensibilizar a los padres y comunidad educativa sobre la importancia de la educación preescolar y básica y una buena educación familiar, rodeada de cariño y buen trato, dentro y fuera de la escuela.</p> <p>14. Formar y educar para que los estudiantes sepan y hagan, pero que también sean; sean, ante todo, personas, con buenos principios y valores.</p> <p>16. Incidir en el compromiso ético y profesional a la hora de orientar los procesos administrativos y pedagógicos de la Institución, para lograr que los estudiantes de todos los niveles demuestren, de acuerdo con los estándares establecidos, un grado satisfactorio de desarrollo de sus competencias básicas, ciudadanas y laborales, y tengan una transición exitosa entre ciclos y niveles o a oportunidades de formación laboral y generación de Ingresos.</p> <p>17. Vinculación de los docentes a los proyectos de organización escolar, tendientes a aprovechar todos los medios disponibles para la formación de los estudiantes, creando ambientes de aprendizaje y acompañamiento caracterizados por el uso de nuevas tecnologías, la transversalidad de los proyectos pedagógicos, la investigación educativa y el trabajo en equipo.</p> <p>24. Comprometer ética y profesionalmente a los directivos docentes con los postulados, visión, misión, objetivos y metas institucionales, para lo cual deben prepararse.</p> <p>25. Fortalecer una comunicación efectiva entre los diferentes estamentos de la comunidad educativa y propiciar un ambiente favorable para la convivencia</p>



## PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

	<p>armónica, el desarrollo de identidad y de competencias ciudadanas, y la ejecución de proyectos institucionales, procesos que apuntan al mejoramiento continuo con el fin de dar respuesta a las necesidades sociales, económicas y culturales del entorno identificadas en el proyecto educativo institucional PEI.</p> <p>27. Fortalecer el trabajo en equipo y el compromiso ético y profesional que deben tener los rectores, directores y coordinares y también docentes a la hora de orientar los procesos administrativos y pedagógicos de la Institución.</p>
--	---

Fuente: Propia



## PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

### 4 MISION, VISION Y POLITICA DE CALIDAD

#### 4.1 MISION

En el marco de las normas que rigen para el Sector Educativo, en especial la establecida en la Ley 715 de 2001, la Secretaria de Educación del Departamento del Huila, de acuerdo al plan territorial integral de formación para docentes directivos docentes en ejercicio para avanzar hacia la excelencia y pertinencia educativa (2016-2019) Gobernación de Huila, es la dependencia encargada de garantizar la prestación del servicio público de educación, a la población de los municipios de su jurisdicción; así como gestionar, planificar, asesorar y evaluar los procesos educativos, con participación de los municipios, instituciones y sectores vinculados al desarrollo territorial, de acuerdo con el mandato constitucional y legal, para lograr mejoramiento continuo en cobertura, calidad y eficiencia del servicio; acorde con las necesidades y potencialidades de las diferentes comunidades del Departamento.

#### 4.2 VISION

La Secretaria de Educación del Huila, será en el año 2030 la dependencia del orden Departamental que administre el servicio público educativo con criterios de eficiencia, calidad y capacidad de dar respuesta a las necesidades que demanda el crecimiento regional, acorde con los valores y principios constitucionales, la formación humanística y los avances científicos y tecnológicos, aplicados al desarrollo sostenible en función del compromiso con la identidad Huilense.

#### 4.3 POLITICAS DE CALIDAD 2020 – 2023

POLITICAS PLAN DE DESARROLLO HUILA CRECE	NECESIDADES PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN DOCENTE
Eficiente prestación del servicio educativo en los EE de los municipios no certificados del Huila.	Liderazgo y Gestión institucional.
Diseñar un modelo de prueba diagnóstica de orientación del SER de los estudiantes en las instituciones educativas del departamento del Huila.	Tecnologías aplicadas a la educación.
Diseñar programas de asistencia técnica integral para el fortalecimiento de los Proyectos educativos, en lo relacionado con los procesos administrativos, organizacionales, comunitarios y pedagógicos que articule la capacitación	Liderazgo y Gestión institucional. Formación pedagógica de agentes sin título docente
Orientar la Gestión para generar al interior de las entidades educativas las condiciones que potencian el desarrollo integral.	Liderazgo y Gestión institucional.
Consolidar la estrategia de Jornada única.	Liderazgo y Gestión institucional.



## PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

POLITICAS PLAN DE DESARROLLO HUILA CRECE	NECESIDADES PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN DOCENTE
Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos."	Competencias para la atención de la diversidad.
Mejoramiento de la participación social de las familias.	Comunicación e Interacción con la comunidad y el entorno.
Fortalecer los procesos de Articulación con el SENA, para la obtención de la doble certificación que les permita a los jóvenes continuar en programas, técnicos, tecnológicos o ingresar al mercado laboral.	Comunicación e Interacción con la comunidad y el entorno.
Diseñar programas de asistencia técnica integral para el fortalecimiento de los Proyectos educativos, en lo relacionado con los procesos administrativos, organizacionales, comunitarios y pedagógicos que articule la capacitación	Formación pedagógica de agentes sin título docente
Mejorar la infraestructura tecnológica de las instituciones educativas, especialmente los ambientes destinados a la formación en CLE.	Tecnologías aplicadas a la educación.
Promoviendo investigación, ambientes y experiencias pedagógicas significativas en los educadores y estudiantes para que puedan sacar provecho de sus habilidades y capacidades para aprender.	Investigación – Superación
Fomentar una cultura del emprendimiento en los establecimientos educativos	Comunicación e Interacción con la comunidad y el entorno.



## **PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023**

### **5. OBJETIVOS DEL PLAN**

#### **5.1 GENERAL**

Mejorar el desempeño de los docentes al servicio de la educación del departamento del Huila, en los niveles de Preescolar, básica y media, para avanzar hacia la excelencia y pertinencia educativa.

#### **5.2 ESPECÍFICOS**

1. Generar transformación curricular, desarrollando competencias funcionales y comportamentales, propensas a evaluar el progreso de las competencias básicas desde el punto de vista de los niños, adolescentes y jóvenes, afines con el Sistema educativo colombiano.
2. Desarrollar la habilidad del docente para construir sus propios recursos didácticos digitales de calidad, acorde con los requerimientos del contexto, integrando a través de los medios y las tecnologías de la información y la comunicación MTIC, las tareas de gestión educativa y prácticas pedagógicas
3. Producir conocimiento pedagógico con el fin de lograr las metas de calidad, propuestas en la transformación de los establecimientos educativos en laboratorios experimentales bajo técnicas académicas y administrativas.
4. Reforzar el sentido de pertenencia institucional, a través de la reflexión sistemática de su desempeño profesional y la capacidad de liderazgo pedagógico y administrativo.
5. Impulsar la continua actualización y mejora en los docentes de sus habilidades comunicativas.
6. Generar conocimientos pedagógicos, didácticos que a través de prácticas pedagógicas cualificadas conduzca al desarrollo de investigaciones y procesos de innovaciones.
7. Actualizar la implementación de herramientas tecnológicas y redes, con fines educativos

### **6. LINEAS DE FORMACION Y ESTRATEGIAS DE DESARROLLO**

#### **6.1 LINEAS DE FORMACIÓN**

Las líneas de formación expresan la orientación política y social por medio del cual se procura llegar a los objetivos y estrategias establecidos en este Plan y en las que se enfatizará durante el periodo 2020 - 2023.



## PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

**6.1.1 Currículo, Pedagogía y Didáctica.** Busca con ella que los docentes demuestren conocimientos actualizados y dominio curricular y didáctico de su disciplina y de las áreas a cargo y generen proyectos educativos coherentes con los diversos niveles y áreas; que mejoren su capacidad profesional para relacionar los contenidos curriculares con la experiencia de vida y los efectivos intereses de los educandos y el uso de métodos pedagógicos activos y modelos emergentes para el trabajo con grupos diversos en las aulas de clase. Coadyuva a crear docentes que educan seres más justos, con igualdad, de forma más humana, incentivando pedagogías unidas a espacios creativos, comunicativo, lúdicos e interactivos.

**6.1.2 Comunicación e Interacción con la comunidad y el entorno.** Pretende potenciar en los docentes las competencias funcionales y de comportamientos, de forma que se organicen responsablemente las prácticas pedagógicas de acuerdo con los diferentes contextos que ayuden a convivir de manera agradable y pacífica, participando constructivamente en los procesos democráticos, respetando y valorando la diversidad y los contrastes tanto en lo educativo como en lo laboral y desarrollar su capacidad de reunir y seleccionar información, trabajar en equipo y asumir responsabilidades frente a sus alumnos, los padres y la comunidad. Con esta línea de formación los docentes logran examinar, dar a conocer y practicar la defensa de la salud, la paz, los derechos humanos y sexuales; demuestran tolerancia y generan apropiación e interés en los principios y normas establecidas.

**6.1.3 Liderazgo y Gestión Institucional.** Línea para mantener actualizados e informados en materia administrativa, organizacional, pedagógica y cultural a los directivos y docentes. Unos y otros conocen el currículo del establecimiento donde laboran y administran eficiente y eficazmente, siendo orientados a través de los diferentes enfoques pedagógicos que se señalan en el proyecto Educativo; guiados de forma autónoma, bajo una formulación, plan, exploración, actualización, seguimiento y evaluación de programas, planes, proyectos para responder por las metas planteadas; gestionan y administran de forma eficiente las herramientas requeridas para brindar un servicio educativo eficaz y eficiente.

**6.1.4 Tecnologías Aplicadas a la Educación.** El propósito de esta línea de formación es incentivar el desarrollo de las competencias tecnológicas en los docentes, según el contexto de una educación para toda la vida, requiere de un equipo de docentes que sean aptos para convertir ambientes escolares en áreas que ayuden a la estabilidad del educando, y a irse desarrollando el docente tanto de forma personal como laboral para que de esta forma conciba la institución como un espacio de reciprocidad e intercambio de transformación, saberes, y recreación cultural, siendo la base del progreso social político y económico porque en ella con seguridad están insertos los medios, la ciencia y la tecnología en las que converge la participación del docente y del niño, adolescente o joven, para un aprendizaje significativo.

**6.1.5 Competencias para la atención de la diversidad.** Su propósito es despertar en los docentes la convicción que es posible lograr las metas y promover mejoras y transformaciones de la mano con la comunidad educativa, bajo el compromiso de ampliar la capacidad institucional. Así mismo, ver docentes fortaleciendo su liderazgo, negociación y mediación para organizar la práctica pedagógica en conjunto con el contexto, participar de forma constructiva y responsable en los procesos democráticos, respetando y valorando la pluralidad, las diferencias y la contribución a la convivencia pacífica, tanto en el entorno laboral como en la comunidad educativa.

**6.1.6 Investigación – Superación.** Al estar actualizado y capacitados los docentes surge el progreso de competencias transversales que ayudan a que se formulen, apliquen y desarrollen en conjunto los procesos de investigación y el progreso de capacidades intelectuales que aprueban unir y seleccionar información, trabajar en equipo y plasmar los resultados de investigación con calidad y pertinencia. El docente simplemente debe ser asumido el rol de docente en busca de transformar



## PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

según el contexto personal del conocimiento, desde una actitud investigativa, manifestando un interés a las practicas investigativas y comprensión de la realidad.

**6.1.7 Actualización Disciplinar.** Ofrece formación a los docentes de manera permanente y sistemática en cuanto al saber particular, brindando un fortalecimiento en las bases conceptuales, procedimentales y teóricas para aprendizajes relevantes y duraderos. Los contenidos disciplinarios, que hacen parte de la actualización científica, son orientados y trabajados de forma articulada constructivista del aprendizaje, de manera que el desarrollo de los contenidos propios y las estrategias didácticas específicas permiten comprender y construir aprendizajes, unidos a las programaciones curriculares de sus respectivas áreas de enseñanza.

**6.1.8 Formación pedagógica de agentes sin título docente.** La formación deberá apuntar a la transmisión y elaboración de dimensiones, marcos conceptuales, y categorías de análisis de los procesos educativos en su complejidad, considerando el entramado de los diversos aspectos puestos en juego (pedagógicos, filosóficos, didácticos, socio-culturales, histórico-políticos, etc.) y la formación del juicio profesional como base para la toma de decisiones pedagógicas, debido a que esta línea de acción tiene en cuenta una importante necesidad del sistema educativo colombiano que se viene desarrollando por medio de distintos dispositivos que ayudan a la capacitación docente. Esta necesidad varía según cada caso considerando las modalidades, los niveles, y las áreas educativas. Existen algunas Instituciones que se encuentran autorizadas para brindar a esta estrategia formativa la capacitación a los profesores que no poseen formación docente. Capitalizando habilidades y conocimientos previamente desarrollados a través de la práctica del docente, siendo requerida una revisión crítica en su práctica acumulada y en los espacios destinados a la discusión, planificación y diseño de esta propuesta formativa

### 6.2 ESTRATEGIAS DE DESARROLLO DE LA FORMACIÓN

Las estrategias de desarrollo de la formación de los docentes se conciben como el conjunto de actuaciones institucionales específicas que garantizan alcanzar los objetivos de capacitación, actualización, perfeccionamiento o profesionalización post gradual de docentes y/o directivos docentes, para fortalecer su perfil profesional.

Las estrategias planteadas a continuación, precisan las rutas de acción, organización, y crecimiento para consolidar y favorecer el sistema de desarrollo profesional en los docentes del departamento del Huila; orientan el sentido que deben tener las líneas de formación o capacitación para que asuman integralmente el nivel esperado en las competencias profesionales, para un desempeño armonioso en la realidad de la escuela y una coexistencia, integración e interacción exitosa en la sociedad. Analizando los aportes de los autores González Maura, 2004; González y González, 2007; Ferreres, 1996; Peña, 2003; Biggs, 2006 y Sánchez, s.f. a continuación se definen las siguientes estrategias señaladas en el Librillo 37. La formación y el desarrollo profesional docente (2010):

1. “Desarrollo de programas de formación a través de cursos, talleres, diplomados, posgrados y capacitaciones”. Corresponde a programas con objetivos, contenidos, metodologías y secuenciación, que permitan abordar con ayuda de expertos y especialistas, diversas temáticas de actualidad y de interés para los profesores” p. 64. En el ámbito nacional, durante el cuatrienio 2020 - 2023, se pondrá en marcha un programa ambicioso de becas a docentes para cursar programas de maestrías de alta calidad enfocadas en el conocimiento pedagógico del contenido (CPC) de las competencias básicas y que trabajaran en un proyecto articulado para el fortalecimiento institucional. Para dicho programa se identificarán establecimientos educativos con alto potencial de mejoramiento y, sobre esa base, se seleccionarán los posibles candidatos. El departamento del Huila adhiere a



## PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

este propósito nacional mediante el Plan de Desarrollo “Huila Crece” fijando como meta formar 240 docentes y directivos docentes en maestrías y doctorados.

2. Actividades enfocadas a la reflexión de los docentes y directivos, tomando como base la práctica propia y los temas que llamen la atención para un mejor ejercicio en su labor docente, potencializando sus acciones y reflexiones propias a través de la discusión e intercambio, de forma que involucre e interactúen todos por medio reuniones, encuentros, conferencias, entre otros donde los directivos y docentes examinen sus propias prácticas con sentido pedagógico, discutiendo los diferentes problemas de la docencia y la forma de comprender alternativas solucionadoras.

3. Desarrollo de foros, seminarios cortos, encuentros de experiencias significativas, tales como mesas redondas, foros de discusión o paneles, que estén alineados a intercambiar experiencias según una situación concreta. Apoyaré esta estrategia, el Programa Huila lee y escribe, Huila para los niños y las niñas, las aldeas de la felicidad, entre otros.

4. Las jornadas científico-metodológicas que señala Gonzalez y Gonzalez (2007) permite a directivos y docentes realizar intercambios de acuerdo con los resultados pacticos de estrategias de intervención educativa por medio de conjuntos innovadores y acontecimientos personales que requieren impulso para generar nuevas prácticas.

5. Ferreres (1996) afirma que se pueden usar los docentes que cuenten con actitudes y disposiciones requeridas en el trabajo de nuevos métodos educativas. Por lo tanto, “se propiciará el desarrollo de un liderazgo comprometido con la docencia”. El programa nacional de Experiencias Pedagógicas Significativas, con un buen estímulo al fomento de nuevas prácticas educativas y pedagógicas ha demostrado ser una buena oportunidad de formación de los docentes y directivos docentes.

6. Apoyar a los docentes por medio de asesores pedagógicos o tutores. Como indica el Librillo 37. La formación y el desarrollo profesional docente (2010) Aquellos “especialistas que estén en la capacidad de brindar orientaciones sobre necesidades particulares o puntuales de los docentes acompañados tanto en procesos innovadores como en el desarrollo de prácticas específicas” p. 65. El programa Todos a Aprender (PTA), que ha sido una de las apuestas más relevantes de la nación por mejorar la calidad de la educación en los últimos años, continuará siendo el principal frente de trabajo.

7. Actividades de investigación, de estudio o de trabajo colaborativo que deje a los docentes preguntarse sobre nuevas posibilidades educativas de innovación, haciendo de ello objeto de sistematización, seguimiento e indagación científica. Un buen aporte en este sentido lo hace el Programa nacional Ondas; el departamento del Huila cuenta con la Oficina de productividad y competitividad para estimular la producción científica y el desarrollo tecnológico en todas las instancias de la administración.

8. El MEN indica el uso de medios virtuales y las TIC como estrategia de formación nacional y de Innovación educativa para el aprendizaje - ETIC; dirigida a docentes, directivos; y padres de familia, con el propósito de formar docentes maestros “a través de procesos e-learning (como medio de educación que integra el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, TIC en la educación para favorecer la modalidad de aprendizaje a distancia) o b- Learning (en inglés blended



## PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

learning, que consiste en la combinación de actividades presenciales y de actividades a distancia con apoyo de TIC)” p. 66. Librillo 37. La formación y el desarrollo profesional docente (2010).

9. En procesos de actualización de formación la participación del estudio o trabajo colaborativo, es por medio de redes con instituciones nacionales e internacionales. Colombia aprende es el mejor ejemplo de red de colaboración y formación a nivel nacional. En el Huila, en el Plan de Desarrollo “Huila Crece”, se ha previsto la conformación del Centro de Estudios e Investigaciones pedagógicas como espacio de difusión de la producción escrita de los educadores, producto de sus reflexiones e indagaciones sobre sus prácticas educativas y pedagógicas.

10. La ley 115 de 1994, decreto 1278 de 2002, en el Art. 3º, facultó a los profesionales no licenciados para practicar la docencia, con el fin de lograr niveles más profundos en el conocimiento pedagógico y motivar a elegir las rutas de formación en servicio, que sean de acuerdo con los gustos e intereses propios.

Las posibilidades anteriores implican: un nivel alto de sensibilización, promoción y compromiso en los docentes; formación teórico-práctica por personas capacitadas con experiencia; observación, reflexión y autoevaluación de acciones didácticas propias; proyectos que innovan, acompañamiento y asesoría. Con esta perspectiva se logra consolidar programas de formación de forma completa y procesuales, integrando capacitación, participación e intercambio de experiencias.



## PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

### 7. PLAN DE ACCION 2020 – 2023

GRUPO DE NECESIDADES	OBJETIVO	ACCIONES DE CAPACITACION	META 2020 -2023	INDICADORES DE RESULTADO	REALACION METAS PLAN DE DESARROLLO HUILA CRECE	BENEFICIARIOS	RECURSOS
DISCIPLINARES: Conocimiento, dominio curricular y didáctico de la disciplina o área a cargo.	Mejorar la organización y la pertinencia académica de los programas curriculares, incorporando al currículo institucional como elementos fundamentales, la cooperación y la integración con los sistemas de producción de los contextos local, municipal, departamental, nacional e internacional.	Diseño Curricular: Objetivos de aprendizaje, Estándares, Competencias, Desempeños.	5% de educadores actualizados	% de educadores actualizados	Servicio de Educación informal para Docentes y directivos docentes	Docentes de aula	\$234.600.5152
MEJORES PRACTICAS PEDAGÓGICAS: Conocimiento de la problemática educativa, para hacer una mejor enseñanza – aprendizaje. Responde a las preguntas, ¿Para qué educamos? ¿cómo debemos educar? ¿qué debemos enseñar?	Cualificar la formación funcional y comportamental de los educadores para generar transformaciones curriculares tendientes a cualificar el desarrollo de las competencias básicas de los niños, niñas y jóvenes vinculados al Sistema educativo del Huila.	Evaluación de desempeño Evaluación escolar Autoevaluación institucional Acompañamiento curricular	10% de docentes de aula formados	Tasa de docentes de aula formados		Directivos docentes y docentes	\$392.254.32
		Inducción y acompañamiento	50 directivos docentes o docentes	Tasa de educadores atendidos en procesos de inducción o acompañamiento			
		Modelos pedagógicos: Soporte filosófico, científico y tecnológico de la educación. Procesos de la gestión pedagógica.	370 directivos docentes	No. de directivos docentes actualizados			
INVESTIGATIVAS: Compromiso con la investigación pedagógica y la practica educativa en los diferentes contextos de actuación de los docentes, como eje transversal obligatorio en los currículos de los establecimientos educativos.	Desarrollar procesos investigativos y de innovaciones, que cualifique las prácticas pedagógicas.  Impulsar la formación pos gradual y las propuestas de actualización, capacitación y perfeccionamiento docente hacia el mejoramiento de competencias profesionales para la solución de problemáticas educativas.	Posgrado en maestrías y proyectos de formación para ascenso. Metodología de proyectos, Proyectos educativos, proyectos de aula y proyectos pedagógicos productivos pertinentes.	141 docentes o directivos docentes de pregrado 120 docentes apoyando proyecto ondas	Tasa de investigaciones	Servicio de Educación Formal e informal	Directivos docentes y docentes	\$ 1.470.734.016
			190 docentes o Directivos Docentes	No. de grupos de investigación Ondas 2020 - 2023		No. de maestrantes graduados 2020 - 2023	Directivos docentes o docentes



## PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

GRUPO DE NECESIDADES	OBJETIVO	ACIONES DE CAPACITACION	META 2020 -2023	INDICADORES DE RESULTADO	REALACION METAS PLAN DE DESARROLLO HUILA CRECE	BENEFICIARIOS	RECURSOS
<b>BILINGUISMO:</b> Habilidades comunicativas de escritura, lectura, habla y escucha en un segundo idioma.	Mejorar las habilidades y destrezas pedagógicas para una mejor orientación de los aprendizajes del área de inglés	Niveles de competencias del marco común europeo.	100 docentes área del inglés	No. de docentes de inglés Nivel B MCE.	Servicios educativos de promoción del Bilingüismo.	Docentes de ingles	\$ 320.541.569
<b>GESTION EDUCATIVA:</b> Actualizar los PEI, formular los PMI y POA, definir indicadores de seguimiento, organización, evaluación, dirección, planeación.	Fortalecer la capacidad de gestión académica, administrativa, comunitaria, directiva y financiera de los educadores para mejorar las tasas de retención escolar y los desempeños de los bachilleres en las universidades.	Planeación estratégica. Marco general y operativo de los proyectos educativos institucionales comunitarios. Planes de Mejoramiento institucional o comunitario. Planes operativos. Indicadores de seguimiento, producto y resultado.	370 directivos docentes	Tasa de PEI/PEC actualizados	Servicio de asistencia técnica en educación inicial, preescolar, básica y media	Directivos docentes	\$610.932.847
<b>TECNOLÓGICAS E INFORMÁTICAS:</b> Integrar los medios y tecnologías de la información y la comunicación MTIC a las actividades de la práctica pedagógica y de gestión educativa.	Desarrollar competencias tecnológicas como estrategias de conocimiento, interacción y creación de ambientes de aprendizaje caracterizados por el uso de nuevas tecnologías.	Portales y Plataformas educativas, Recursos digitales, Innova tic, Tecno tic, Directic, Recursos e-learning, blending	370 directivos docentes 200 docentes de informática capacitados	Incremento KPI	Servicio de accesibilidad a contenidos web para fines pedagógicos para docentes y estudiantes beneficiados	Docentes de informática	\$ 1.600.000.000
<b>TRANSVERSALES:</b> Integración cultural de la población rural dispersa y urbano-marginal, los grupos étnicos-indígenas, afro colombiano, raizal y gitanos y la población iletrada.	Preparar a directivos y docentes en la estructuración proyectos educativos que facilite el respeto y la integración cultural que representan la población rural dispersa y urbano-marginal, los grupos étnicos-indígenas, afro colombiano, raizal y gitanos, a la población de frontera y a la población iletrada, en la perspectiva del mejoramiento de la calidad de vida y la paz.	Marco legal de los proyectos educativos y su componente de gestión comunitaria. Proyectos pedagógicos transversales. Atención a niños con cáncer. Ley de Víctimas. Huilensidad. Comunidades afro colombiana, indígena, raizal y gitana.	370 directivos docentes 70 docentes de aula	No. proyectos con innovación en ejecución	Servicios de apoyo a la implementación de modelos de innovación educativa	Docentes de aula	\$ 211.769.205
			140 Directivos docentes 24 docentes de educación media capacitados	No. de estudiantes con doble titulación 2020 - 2023	Servicio de articulación entre la educación media y el sector productivo.	Docentes vinculados a programas de formación para el trabajo	\$ 913.602.297
			16 docentes de educación media	No. de proyectos pedagógicos productivos exitosos	Servicio de apoyo a proyectos pedagógicos productivos	Docentes de educación media vinculados a programas de formación laboral	\$ 800.000.000



## PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

GRUPO DE NECESIDADES	OBJETIVO	ACIONES DE CAPACITACION	META 2020 -2023	INDICADORES DE RESULTADO	REALACION METAS PLAN DE DESARROLLO HUILA CRECE	BENEFICIARIOS	RECURSOS
INTERACCIONES CON LA COMUNIDAD: Respuesta a problemáticas de Violencia suicidio, consumos embarazos tempranos, atención temprana de hijos y prevención de problemática como trabajo infantil y situaciones violentas que atentan contra su integridad física y psicológica en las comunidades.	Preparar a los educadores para responder con propuestas concretas a los intereses, necesidades y potencialidades de la población escolar, en situaciones de desplazamiento forzado, violencia, extra edad y baja autoestima, entre otras	Diversidad étnica del departamento y construcción de proyectos educativos que facilite la integración cultural para el mejoramiento de la calidad de vida y la paz. La articulación como estrategia de integración inter e intrasectorial del servicio educativo, desde la educación inicial hasta la educación media y movilidad en la cadena de formación escolar. Familia, Consejo de padres - Escuela de Padres y cuidadores Atención integral a la primera infancia y la Población con Necesidades educativas. Prácticas de cuidado, Derechos básicos de aprendizaje - DBA, Diseño Universal de Aprendizaje - DUA y PIAR. Gestión de riesgos naturales y antrópicos, de cara a una mejor comprensión y desarrollo de las habilidades sociales de los escolares.	370 directivos docentes	No. de proyectos educativos articulados desde preescolar	Servicio de fomento para el acceso a la educación inicial, preescolar, básica y media.	Directivos docentes	\$ 250.000.000
			140 docentes	Comportamiento de las situaciones que afectan convivencia escolar (TI, TII, TIII)	Servicio de gestión de riesgos y desastres en establecimientos educativos	Docentes orientadores y docentes directores de grado o curso	\$433.164.283
			370 directivos docentes 40 docentes de aula	No. de Escuela de Padres en funcionamiento	Servicio de apoyo para el fortalecimiento de escuelas de padres	Directivos docentes y docentes de aula	\$ 360.000.000
HABILIDADES COMUNICATIVAS: Desarrollo del comportamiento lector y ampliar su comprensión y producción textual o habilidad de escribir.	Fortalecer el manejo de la expresión oral y escrita de los educadores, para el desarrollo de acciones puntuales de lectura y escritura con los estudiantes dentro y fuera de la escuela.	Establecimientos educativos, integrados a los medios de difusión cultural existentes, con el fin de fortalecer los mecanismos de participación de los grupos poblacionales y los vínculos programáticos entre las instituciones y las comunidades.	40 docentes capacitados	No. de Experiencias significativas en lectura y escritura.	Servicio de orientación vocacional	Docentes orientadores	\$ 240.000.000



## PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES EN EJERCICIO 2020 - 2023

GRUPO DE NECESIDADES	OBJETIVO	ACIONES DE CAPACITACION	META 2020 -2023	INDICADORES DE RESULTADO	REALACION METAS PLAN DE DESARROLLO HUILA CRECE	BENEFICIARIOS	RECURSOS
MEJORES PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS: Conocimiento de la problemática educativa, para hacer una mejor enseñanza – aprendizaje. Responde a las preguntas, ¿Para qué educamos? ¿cómo debemos educar? ¿qué debemos enseñar?	Cualificar la formación funcional y comportamental de los educadores para generar transformaciones curriculares tendientes a cualificar el desarrollo de las competencias básicas de los niños, niñas y jóvenes vinculados al Sistema educativo del Huila.	La enseñanza – aprendizaje, eje central del servicio educativo. Procesos de la gestión pedagógica: 1. Planificación 2. Dirección 3. Evaluación: 3.1 evaluación del desempeño 3.2 Evaluación de los logros 3.3 evaluación de impacto	15 docentes de preescolar capacitados	No. de experiencias de atención integral en ejecución.	Servicio de atención integral para la primera infancia	Docentes de preescolar	\$ 500.000.000
			20 docentes de aula capacitados	No. de experiencias de articulación preescolar – primaria en ejecución	Ambientes de aprendizaje para la educación inicial preescolar, básica y media dotados	Docentes de aula	\$ 766.784.219
SENTIDO DE PERTENENCIA E IDENTIDAD: Vinculación a los proyectos de organización escolar.	Incidir en el compromiso ético y profesional a la hora de orientar los procesos administrativos y pedagógicos de la Institución, para lograr que los estudiantes de todos los niveles demuestren grados satisfactorios de desarrollo de sus competencias básicas, ciudadanas y laborales y tengan una transición exitosa entre ciclos y niveles a oportunidades de formación laboral y generación de Ingresos.	Orientación estudiantil Orientación vocacional Orientación socioemocional Actividades curriculares complementarias Competencias laborales generales y específicas	370 directivos docentes	Indicadores de eficiencia interna 2020 - 2023	Servicio de evaluación de la permanencia en la educación inicial, preescolar, básica y media	Directivos docentes	\$ 221.940.470
ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN EN MODELOS FLEXIBLES: Responder a los intereses y necesidades de la población más vulnerable, la extra edad y baja autoestima de los alumnos, entre otros.	Generar condiciones académicas, pedagógicas, administrativas y comunitarias en los educadores, que les permita ayudar a los escolares a ser exitosos en sus proyectos de vida personal y colectivos.	Modelos educativos flexibles para extra edad, primaria, secundaria y media.	370 directivos docentes 200 docentes de rurales	Modelos educativos re contextualizados	Servicio de educación informal para docentes	Docentes rurales	\$1.800.000.000
			40 directivos docentes actualizados		Servicio de formación por ciclos lectivos especiales integrados	Docentes de aula	\$8.800.000.000
<b>PRESUPUESTO 2020 – 2023 VALOR TOTAL</b>							<b>\$19.691.723.228</b>

Fuente: Propia

## **8. ESTRATEGIA DE SOCIALIZACION Y DIVULGACIÓN DEL PLAN DEPARTAMENTAL DE CAPACITACION DOCENTE 2020. 2023**

La estrategia consiste en divulgar y socializar el Plan Departamental de Capacitación Docente 2020 - 2023 a través de labores de comunicación, promoción e información, usando los medios de comunicación masiva impresos, televisión, carteleras, intranet, reuniones, radio, prensa, plataformas virtuales, bases de datos, correos electrónicos, suite de recursos educativos de la Secretaría de Educación, Micro sitio Huila Enseña en el Portal Educativo: [www.virtual.huila.edu.co](http://www.virtual.huila.edu.co), etc. Teniendo garantía en cuanto a una comprensión efectiva, generando condiciones de apropiación encaminado a incrementar la calidad y oferta de los métodos de capacitación de educadores y directivos docentes en el departamento del Huila.

Las acciones comunicativas tienen como objetivo dar a conocer el plan territorial de formación docente, a nivel interno se socializa con el fin de llegar a la totalidad de las sede, dependencias, sedes y servidores de la Secretaría de Educación, mientras que la socialización a nivel externo se orientará a los diversos actores, comprendiendo docentes y directivos docentes de los establecimientos educativos oficiales, las entidades dedicadas a la capacitación de docentes, (instituciones de educación superior, institutos técnicos y tecnológicos; y en general toda la comunidad educativa) mostrando sus componentes, y recursos a los sujetos que se encuentren con interés.

## **9. EVALUACION Y SEGUIMIENTO**

El Plan integral de formación y capacitación de directivos y docentes es la consecuencia de los procesos de sistematización departamental de evaluación institucional de los establecimientos educativos oficiales del Departamento así como de la revisión de la estrategia de capacitación desarrollada en la última administración (2016 – 2019) y de la reflexión de las fortalezas naturales, étnicas, geográficas del Departamento y de los hechos de hoy en relación con la eficiencia del sector, el contexto socio cultural, desarrollo de la ciencia, la tecnología y la innovación, resultados del sistema de evaluación de los establecimientos educativos, entre otros.

La Evaluación, Control y seguimiento de una capacitación está en manos de los procesos de planeación y ejecución de los eventos de formación o capacitación. Donde la satisfacción de dicho evento se relaciona de forma directa con la identificación de las necesidades de formación de los maestros o docentes.

Corresponde al proceso Definir, ejecutar y hacer seguimiento a los Planes Departamentales de capacitación Docente –PDCD realizar el seguimiento y evaluación de Plan, una vez haya sido adoptado o aprobado por el jefe de Despacho de la Secretaría de Educación.

Para tal fin, es necesario que el líder del macro proceso de Gestión de Calidad lo una dentro de los planes de acción u operativos, concretando los indicadores de gestión y metas.

Las modificaciones del Plan generadas por los planteamientos de mejora, serán puestas a consideración del Grupo de Calidad y admitidas por el jefe de Despacho de la Secretaría de Educación originarias del seguimiento y evaluación de la ejecución del Plan

# GOBERNACION DEL HUILA

## Secretaría de Educación

### BIBLIOGRAFÍA

Biggs, John (2006). Calidad del aprendizaje universitario. Madrid: Narcea.

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

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

Díaz Barriga, Ángel (2009). Pensar la didáctica. Buenos Aires: Amorrortu ediciones.

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

FABARA, E. (2004) Situación de la formación docente inicial y en servicio e Colombia, Ecuador y Venezuela. Disponible en: [https://www.oei.es/historico/docentes/articulos/situacion\\_formacion\\_docente\\_inicial\\_servicio\\_colombia\\_ecuador\\_venezuela\\_unesco.pdf](https://www.oei.es/historico/docentes/articulos/situacion_formacion_docente_inicial_servicio_colombia_ecuador_venezuela_unesco.pdf)

Gobernación del Huila (2010) formación y desarrollo profesional de los educadores en el plan de formación permanente, Secretaria de educación. Tomado de: [https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-319469\\_archivo\\_pdf\\_Huila.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-319469_archivo_pdf_Huila.pdf)

Gobernación del Huila (2019) Plan territorial integral de formación para docentes y directivos docentes en ejercicio para avanzar hacia la excelencia y pertinencia educativa 2016-2019, Secretaria de educación. Tomado de: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:tULqM3h5Z4UJ:https://www.huila.gov.co/loader.php%3FIServicio%3DTools2%26ITipo%3Ddescargas%26IFuncion%3Ddescargar%26idFile%3D21578+&cd=3&hl=es&ct=clnk&gl=co>

Gobernación del Huila (2019) Informe autoevaluación institucional, Secretaria de educación. Tomado de: [http://virtual.huila.edu.co/file.php/8/Informe\\_Proceso\\_Autoevaluacion\\_I.\\_2020.pdf](http://virtual.huila.edu.co/file.php/8/Informe_Proceso_Autoevaluacion_I._2020.pdf)

Gobernación del Huila (2019). Informe de resultados año 2019 del proceso de evaluación anual de desempeño, periodo de prueba y provisionalidad de docentes y directivos docentes. Secretaria de Educación. Tomado de: [http://virtual.huila.edu.co/file.php/8/Informe\\_Evaluacion\\_Anual\\_Desempeno\\_2019.\\_Ok.pdf](http://virtual.huila.edu.co/file.php/8/Informe_Evaluacion_Anual_Desempeno_2019._Ok.pdf)

## GOBERNACION DEL HUILA Secretaría de Educación

González Rosa María y González Viviana. “Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las Universidades”. Revista Iberoamericana de Educación 43 - 46. (2007).

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

León de Hernández, Z. M. (2012). Modelo pedagógico de formación permanente de los docentes en el proceso docente-educativo-productivo y de servicio en los institutos universitarios de tecnología. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*. III(1), 50-68.

Martínez, M. *La psicología humanista: Un nuevo paradigma psicológico*. México: Trillas. 2004

M.E.C. (1992). *La formación del profesorado universitario*. Madrid. Ministerio de Educación y Ciencia.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. *Hacia un Sistema Nacional de Formación de Docentes*. Bogotá: MEN, 1998, p. 43 – 44.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. *Formación de Maestros, Elementos para el Debate*. Bogotá: CAENS, 2000, p. 34

Ministerio de Educación Nacional. *Programa Nacional de Uso de Medios y Nuevas Tecnologías. Plan Sectorial de Educación 2010-2014*. Bogotá: 2004, p. 7

Ministerio de Educación Nacional. *Reglamento general para el desarrollo de programas de formación de docentes y se crean condiciones para su mejoramiento profesional*. Decreto 0709 de abril 17 de 1996

Ministerio de Educación Nacional (1994), “*Ley General de Educación*”, Bogotá, Colombia.

Ministerio de Educación Nacional (2010), *Política y Sistema Colombiano de Formación y Desarrollo Profesional docente*. Documento borrador

Peña Calvo, José Vicente (2003). “*Desarrollo profesional del docente universitario*”. En: OEI: *Monografías virtuales. Ciudadanía, democracia y valores en sociedades plurales* Número 3, Octubre - noviembre de 2003. ISSN 1728-0001.92 Universidad de La Salle.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Artículo 38, Decreto 1278 de junio 19 de 2002.

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

**GOBERNACION DEL HUILA**  
**Secretaría de Educación**

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

SANCHEZ, J. A. (s.f.a) “El Desarrollo Profesional del Docente Universitario”. Instituto de Ciencias de la Educación Universidad Politécnica de Madrid En: <http://www.udual.org/CIDU/Revista/22/DesarrolloProfesional.htm>. [joseantonio.sanchezn@upm.es](mailto:joseantonio.sanchezn@upm.es)

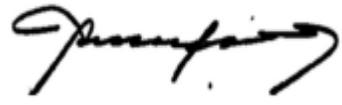
SANCHEZ, J. A. (s.f.b) “Formación Inicial para la Docencia Universitaria”. Instituto de Ciencias de la Educación, Universidad Politécnica de Madrid. OEI-Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681 -5653) En: <http://www.rieoei.org/deloslectores/sanchez.PDF>.

UNESCO (2007). Educación de Calidad para Todos: Un Asunto de Derechos Humanos. Santiago de Chile

UNESCO/OREALC (2002). Formación docente: un aporte a la discusión. La experiencia de algunos países. Santiago de Chile: UNESCO.

UNESCO/OREALC (2002) Formación docente: un aporte a la discusión. La experiencia de algunos países. Santiago de Chile: UNESCO.

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

	<b>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>
<b>Firma</b>			
<b>Nombre</b>	Ederleht Cárdenas Claros	Luis Eduardo Hernandez Macias	Luis Alfredo Ortiz Tovar
<b>Cargo</b>	Líder de Formación	Líder de Calidad Educativa	Secretario de Educación

