



Municipio de Neiva



**Plan Territorial de Formación Docente
Secretaría de Educación Municipal de Neiva
2024-2027**



ALCALDÍA MUNICIPAL DE NEIVA

ALCALDE MUNICIPAL

Germán Casagua Bonilla

SECRETARIA DE EDUCACIÓN

Natalia Andrea Rodríguez Gutiérrez

PROFESIONAL ESPECIALIZADO -LIDER GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA

Ronald Polanía Perdomo

PROFESIONAL UNIVERSITARIO FORMACIÓN DE DOCENTES

Martha Cecilia Rincón Claros

Este documento es el resultado del trabajo conjunto entre la Secretaría de Educación Municipal, la comunidad educativa y el Comité Territorial de Formación Docente de Neiva.

MIEMBROS DEL COMITÉ TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE 2024-2027

REPRESENTANTE UNIVERSIDADES PÚBLICAS

Lalys Jiménez Torres

Universidad Surcolombiana

Elvia Cristina Cedeño Polanco

Vicerrectora Zonal -Universidad Abierta y a Distancia UNAD

I.E. NORMAL SUPERIOR DE NEIVA

Libardo Perdomo Ceballos

I.E. TÉCNICO SUPERIOR DE NEIVA

Stevenson Maldonado Medina

SINDICATO DE DIRECTIVOS – ADIREDNAIVA

Tobías Rengifo Rengifo

ASOCIACIÓN DE INSTITUTORES HUILENSES-ADIH

Alex Paúl Rojas Montoya

REPRESENTANTE -INCLUSIÓN/NEGRITUDES

Juvenal Mosquera Mosquera/Janer Villota Angulo

Colaboración:

Hasbleidy Quesada Guarnizo

Docentes de Apoyo PTA FI 3.0

Hector Fernando Herrera Dussán

Docente Asesor SEM Neiva

Unidad de Calidad Educativa

Tabla de contenido

ÍNDICE DE TABLAS.....	2
ÍNDICE DE GRÁFICAS.....	3
PRESENTACIÓN.....	4
1. NECESIDADES DE FORMACIÓN.....	6
1.1. Contexto Educativo Municipal.....	6
1.2. Caracterización de sector educativo.....	7
1.2.1. Comportamiento matrícula Sector oficial y no oficial – 2019-2023.....	7
1.2.2. Cobertura Educativa 2023 I.E. Oficiales.....	8
1.2.3. Caracterización del Nivel Educativo actual de los Docentes.....	9
1.2.4. Distribución por Grados de Escalafón Decreto 2277/79.....	10
1.2.5. Distribución por Grados de Escalafón Decreto 1278/02.....	11
1.2.6. Distribución por Nivel de Formación.....	12
1.2.7. Planta General del Personal Docentes y Directivo Docente.....	13
1.2.8. Caracterización Instituciones Educativas-Lectura del Contexto (PTA FI 3.0).....	13
1.2.9. Educación superior en el Municipio de Neiva.....	14
1.2.10. Formación para el trabajo y Desarrollo Humano.....	15
1.3. Evaluación Docente.....	15
1.3.1. Consolidado del total de directivos docentes evaluados 2024.....	16
1.3.2. Promedio de las competencias directivos docentes evaluados 2024.....	16
1.3.4. Porcentaje de directivos docentes por categoría de valoración año 2024.....	18
1.3.6. Promedio competencias evaluadas grupo de directivos docentes 2024.....	19
1.3.7. Consolidado del total de docentes evaluados año 2024.....	20
1.3.8. Promedios en las diferentes competencias para el grupo de docentes.....	21
1.3.9. Promedio competencias evaluadas grupo de docentes.....	23
1.3.10. Porcentaje de docentes por categoría de valoración año 2024.....	24
1.3.11. Número de Docentes por Competencias comportamentales 2024.....	24
1.3.12. Porcentajes de docentes por competencias comportamentales 2024.....	25
1.4. Diagnóstico de Formación Docentes.....	25
1.4.1. Resultados de la aplicación del instrumento diagnóstico.....	26
1.4.1.1. Línea: Inclusión.....	28
1.4.1.2. Línea: Escuela territorio y sustentabilidad.....	29
1.4.1.3. Línea: Pedagogía por proyectos.....	30
1.4.1.4. Línea: Paz y convivencia.....	32
1.4.1.5. Línea: Escuela, familia y comunidad.....	32
1.4.1.6. Línea: Ciencia, tecnología e innovación.....	33
1.4.1.7. Línea: Capacidades socioemocionales y espirituales.....	34
1.4.1.8. Línea: Plurilingüismo.....	36
1.4.1.9. Línea: Directiva.....	37
1.5. Líneas de formación identificadas.....	37
1.6. Estrategias de Formación Docente.....	38
2. POLÍTICA DE FORMACIÓN.....	40
2.1. Política Educativa Nacional.....	40
2.2. Política Educativa Municipal.....	44
3. OBJETIVOS DE FORMACIÓN.....	47
3.1. Objetivo General.....	47
3.1.1. Objetivos Específicos.....	47
4. PLAN DE ACCIÓN.....	48
4.1 Didácticas Flexibles.....	49
4.2. Educación Emocional.....	52

4.3 Innovación Educativa aplicada.....	54
4.4 Plurilingüismo.....	56
4.5 Gestión Directiva.....	62
5. ANÁLISIS DE VIABILIDAD.....	66
5.1 Viabilidad Técnica.....	66
5.2. Viabilidad financiera.....	66
5.3. Análisis de la Situación Financiera.....	66
5.4. Viabilidad Administrativa.....	66
5.5. Retos para la Ejecución del PTFD.....	67
6. ALIANZAS Y ACTORES.....	69
7. ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN.....	71
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Comportamiento Matrícula Instituciones Educativas Oficiales y Privadas del Municipio de Neiva.
Tabla 2: Cobertura Educativa Instituciones Educativas Oficiales -Comunas/Corregimientos
Tabla 3: Según Estatuto Docente
Tabla 4: Distribución por Grados de Escalafón Decreto 2277/79
Tabla 5: Distribución por Grados de Escalafón Decreto 1278/02
Tabla 6: Distribución por nivel de formación
Tabla 7: Planta General de Docentes del Municipio de Neiva
Tabla 8: Consolidado según zona
Tabla 9: Consolidado por nivel
Tabla 10: Consolidado por competencias
Tabla 11: Consolidado por categoría
Tabla 12: Consolidado por competencias comportamentales
Tabla 13: Consolidado total docentes evaluados
Tabla 14: Consolidado según zona
Tabla 15: Consolidado según nivel
Tabla 16: Promedio en las diferentes competencias
Tabla 17: Porcentaje de docentes por categoría de valoración año 2024
Tabla 18: Consolidado Competencias comportamentales
Tabla 19: Ficha Técnica: Encuesta Diagnóstico de Necesidades de Formación Docente
Tabla 20: Esquema Plan de Acción
Tabla 21: Plan de Acción - Didácticas Flexibles
Tabla 22: Plan de Acción Inclusión
Tabla 23: Plan de Acción Educación Inicial
Tabla 24: Plan de Acción Educación emocional
Tabla 25: Plan de Acción Innovación Aplicada
Tabla 26: Plan de Acción Plurilingüismo
Tabla 27: Plan de Acción Escritura Renovadora
Tabla 28: Plan de Acción Gestión Directiva
Tabla 29: Plan de Acción Gestión Directiva - Pruebas Icfes
Tabla 30: Viabilidad para el Plan Territorial de Formación Docente
Tabla 31: Indicadores de seguimiento

ÍNDICE DE GRÁFICAS

- Gráfica 1: Promedio de competencias grupo directivos y docentes 2024
- Gráfico 2: Promedio competencias evaluadas grupos de docentes
- Gráfico 3: Porcentaje de docentes por competencias comportamentales 2024
- Gráfico 4: Seleccione la Institución Educativa a la que pertenece
- Gráfico 5: Selección del Cargo
- Gráfico 6: Indique el Nivel Educativo
- Gráfico 7: Indique el género al que pertenece
- Gráfico 8: Indique el rango de edad en el cual se encuentra
- Gráfico 9: Línea de Inclusión
- Gráfico 10: Línea - Escuela, territorio y sustentabilidad
- Gráfico 11: Línea - Pedagogía por Proyectos
- Gráfico 12: Línea - Paz y convivencia
- Gráfico 13: Línea - Escuela, familia y comunidad
- Gráfico 14: Línea - Ciencia, tecnología e innovación
- Gráfico 15: Línea - Capacidades socioemocionales y espirituales
- Gráfico 16: Línea - Plurilingüismo
- Gráfico 17: Línea Directiva
- Gráfico 18: Líneas de formación identificadas
- Gráfico 19: Política sobre Formación de Educadores como una ordenanza constitucional

PRESENTACIÓN

En el marco de las políticas públicas educativas, la formación de los docentes constituye uno de los ejes fundamentales para mejorar los resultados en las competencias de desempeño y fortalecer la calidad de la educación.

De acuerdo con la normatividad del Ministerio de Educación Nacional sobre el Sistema Colombiano de Formación Docente, sus lineamientos establecen que la coordinación de acciones orientadas a desarrollar o fortalecer las competencias profesionales de los educadores, actualizar y profundizar sus conocimientos, promover su crecimiento personal y mejorar su desempeño y el clima institucional (MEN, 2014, p. 7), es el camino para elevar la calidad de la educación en los niveles preescolar, básica, media y superior.

El Municipio de Neiva busca materializar la política educativa vigente, respondiendo a las necesidades de las comunidades educativas. A través de la construcción colectiva del Plan Territorial de Formación Docente, se pretende fortalecer los proyectos educativos institucionales en sus componentes conceptual, académico y evaluativo.

El plan de formación docente en Neiva debe orientarse hacia la consolidación de una escuela verdaderamente universal, centrada en la sociedad del conocimiento. Esta visión proyecta una Colombia para la próxima generación, la que vivirán estos niños dentro de veinte o treinta años. Se anticipan logros y desafíos futuros para preparar a las nuevas generaciones y asegurar que cosechen los frutos de esta reflexión (Colombia hacia una sociedad del conocimiento. Reflexiones y propuestas, vol. 1, p. 18). En esta sociedad, el saber transforma el mundo con rapidez, acortando tiempos y espacios. La sociedad del conocimiento demanda un creciente contenido técnico y un aumento en las ocupaciones de alta tecnología. Las industrias dinámicas de esta sociedad son las industrias de la inteligencia, donde el conocimiento es el nuevo factor productivo y la tecnología el valor agregado, manifestándose en tres grandes dimensiones: económica, cultural y política.

El Comité Territorial de Formación Docente, conformado por representantes de los sectores educativos de la región, tiene como objetivo coordinar acciones pertinentes para la formación docente, alineadas con las necesidades identificadas en las instituciones educativas y las políticas nacionales, tales como el Plan Nacional de Desarrollo “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, el proyecto de Ley Estatutaria “La Educación es un Derecho” y los diálogos territoriales de “Poder Pedagógico Popular”. Su propósito es ofrecer formación docente, tanto inicial como avanzada, pertinente y contextualizada con el Plan de Desarrollo Territorial y de Formación Docente del Municipio de Neiva. Además, los Decretos 2035 de 2005, 1278 de 2002 y 1095 de 2005 del Ministerio de Educación Nacional brindan a la Secretaría de Educación las herramientas necesarias para el desarrollo profesional de docentes y directivos, promoviendo sinergias colectivas e individuales en función de los Planes de Mejoramiento Institucional.

El reto del Comité Territorial de Formación Docente es articular los componentes formativos como un eje transversal, con un horizonte claro: garantizar la pertinencia, calidad y continuidad de los procesos de formación, dentro del marco legal establecido por el

Acuerdo No. 031 de 2003 del MEN, y atendiendo las necesidades reales y sentidas del municipio de Neiva.

La Secretaría de Educación de Neiva, en colaboración con el Comité Territorial de Formación Docente -que integra a diversas entidades y agremiaciones comprometidas con el fortalecimiento educativo en el municipio- presenta a la comunidad educativa el Plan Territorial de Formación Docente 2024-2027.

Este documento se estructura en cuatro pilares fundamentales:

Necesidades de Formación: El análisis del contexto educativo municipal y su caracterización permite identificar el recurso humano al servicio del sector oficial en Neiva, la cobertura educativa, las necesidades, fortalezas y avances académicos de las instituciones oficiales, así como la evaluación docente, que sirve para implementar y orientar acciones de mejora en los procesos de enseñanza-aprendizaje y en el desempeño de directivos y docentes.

Políticas de Formación: Constituyen elementos clave para el diseño e implementación de lineamientos y estrategias que aseguren el cumplimiento de las metas del Plan de Desarrollo Municipal.

Objetivos de Formación: Definen los desafíos y retos con una visión estratégica para el cuatrienio, consolidando los procesos de formación de directivos y docentes, de acuerdo con sus competencias, categorías y distribución, tal como se contempla en este plan.

Plan de Acción: Incluye el análisis de viabilidad, alianzas y actores, así como las estrategias de evaluación, enmarcadas en la proyección estratégica para este periodo. Se abordan líneas y acciones que, además de ofrecer proyección, priorizan aquellas con mayor impacto para lograr una verdadera transformación educativa.

Desde el Comité Territorial de Formación Docente se han diseñado acciones para el seguimiento de las políticas de formación de docentes y directivos, centradas en el reconocimiento del ser, su práctica pedagógica, liderazgo y rol protagónico en la transformación educativa de la ciudad.

1. NECESIDADES DE FORMACIÓN

1.1. Contexto Educativo Municipal:

El municipio de Neiva se encuentra ubicado en el Departamento del Huila, entre la cordillera Central y Oriental, atravesado por el valle del Río Magdalena, sentido sur - norte, con una extensión territorial de 155.300 hectáreas de las cuales 4.594 son urbanas y 150.706 rurales, equivalente en porcentaje al 2.96% en la zona urbana y el 37.04% a zona rural. Limita al norte con los municipios de Aipe y Tello; al sur con los municipios de Rivera, Palermo y Santa María; al oriente con el departamento del Meta; y al occidente con el departamento del Tolima.

Su división política y administrativa se ha estructurado a partir de 10 comunas con 117 barrios y 377 sectores en la zona urbana y 8 corregimientos con 61 veredas en la zona rural, con un área estimada de 4.594 y 150.706 Hectáreas respectivamente. Cada corregimiento está asociado a un centro poblado rural que se constituye en el epicentro de las actividades económicas, culturales, sociales y políticas de la población circundante. (Diagnóstico del sector educativo, Neiva la Razón de Todos, 2018, p5).

La Entidad Territorial Certificada Municipio de Neiva, posee actualmente 37 Instituciones Educativas Oficiales con 104 sedes distribuidas en las diez comunas en la zona urbana y 8 corregimientos en la zona rural; igualmente existen 126 Instituciones Educativas no oficiales.

Cada una de las Instituciones Educativas, de acuerdo a sus Proyectos Educativos Institucionales han definido sus métodos, modelos y estrategias que aportan de manera significativa a la calidad educativa. Esta dinámica se observa en los resultados de las evaluaciones externas, que reportan mejoría en la clasificación de las Instituciones, de igual manera las alianzas para el fortalecimiento de la media técnica con el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA ha evidenciado la cualificación en la formación técnica y laboral de los estudiantes, constituyéndose en una oportunidad de mejoramiento de la calidad de vida para los jóvenes y sus familias, permitiéndoles acceder a la educación superior y a la vida laboral; otros aliados han sido las universidades, Centros Culturales y de investigación, quienes de manera recíproca han aportado en el fortalecimiento de los procesos académicos del Municipio.

De igual manera, a través del proceso de apoyo psicosocial a estudiantes que han salido del aula regular por diversas razones, tienen la oportunidad de vincularse nuevamente a la oferta educativa a través de procesos de inclusión, flexibilización y atención a la diversidad, como: El Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes – SRPA dando la oportunidad de resocialización a los jóvenes privados de la libertad; Metodologías flexibles para los niños, niñas y jóvenes en extra edad, condición de vulnerabilidad, víctimas de la violencia, y Educación para jóvenes y adultos por medio del programa desarrollado por el Decreto 3011 de 1997.

El programa Municipal de Bilingüismo y la internacionalización de la educación pública, también aportan significativamente en el desarrollo de los procesos educativos, ya que provee a los docentes la asistencia técnica y el acompañamiento para que la educación

bilingüe se desarrolle en el marco de las matrices de referencia para el área de Inglés y se enfoque en el desarrollo de competencias comunicativas por niveles según el Marco Común Europeo de Referencia, teniendo en cuenta que las lenguas son vehículos de comunicación, interacción, generación de oportunidades y desarrollo, de tal manera que los jóvenes puedan acceder a espacios académicos y laborales más cualificados en la construcción de una región que fortalezca día a día sus procesos afirmativos en el derecho a la educación nacional e internacional.

La ETC continúa recibiendo apoyo internacional por parte de KOICA (Agencia Internacional de la República de Korea), en áreas técnicas asistidas por voluntarios profesionales de la hermana república para colegios solicitantes. De igual manera los docentes también se benefician con becas y pasantías de la India en el marco de la cooperación internacional con ICETEX-MEN y con otros países a los cuales acceden de manera personal.

El Plan Municipal de Lectura, Escritura, Oralidad y Bibliotecas Escolares y Oralidad “Ama La Palabra: Transforma tu vida, lee el mundo” (en adelante PMLEOBE), tiene como objetivo promover, en la comunidad Neivana, el desarrollo de habilidades comunicativas; junto con una cultura de acceso y promoción de lectura, escritura y oralidad; que permitan impulsar el desarrollo individual y colectivo de los Niños, Niñas, jóvenes, adolescentes y adultos del Municipio de Neiva, así como de la comunidad en general, plan que se proyecta para el periodo 2024-2027. Por supuesto, esto en articulación con el plan de desarrollo de Neiva, 2024 – 2027, "ACCIONES PARA RECUPERAR NEIVA".

1.2. Caracterización de sector educativo:

La caracterización del sector educativo representa el análisis detallado y sistemático del contexto educativo de la entidad territorial, que incluye aspectos cualitativos y cuantitativos para identificar y priorizar las necesidades de formación docente, que permite comprender la realidad educativa local para orientar la formación docente de manera contextualizada, pertinente y alineada con las políticas educativas nacionales y territoriales.

1.2.1. Comportamiento matrícula Sector oficial y no oficial – 2019-2023

De acuerdo con los datos del diagnóstico estratégico del Ministerio de Educación Nacional - (Simat en Cifras 2023), en el Municipio de Neiva la matrícula de los planteles oficiales en el año 2019 fue de 55.680 estudiantes y en el año 2023 decreció a 51.403; en cuanto a las Instituciones Educativas No oficiales sucede un fenómeno diferente, en el año 2019 fue de 21.723 estudiantes y en el 2023 de 22.284, esto significa que, por el contrario, la matrícula en el sector privado aumentó. Es importante tener en cuenta que la baja tasa de natalidad afecta diferentes ámbitos económicos, generando diversas variantes como el bajo consumo de productos y servicios, la debilidad masiva en la fuerza laboral joven, la disminución de estudiantes causado por los índices de natalidad que han mermado en todo el mundo y como consecuencia de este, se evidencia en la disminución de la población estudiantil en las Instituciones Educativas, como lo evidencia la tabla No.1.

Tabla 1. Comportamiento Matrícula Instituciones Educativas oficiales y privadas del Municipio de Neiva

EVOLUCIÓN MATRÍCULA OFICIAL Y PRIVADA					
Año	2019	2020	2021	2022	2023
Matricula Oficial	58.584	57.118	58.304	55.913	53.376
Matricula No oficial	21.995	21.297	18.676	21.823	20.967
TOTAL	80.579	78.415	76.980	77.736	74.343

FUENTE: SIMA 2024 información preliminar

1.2.2. Cobertura Educativa 2023 I.E. Oficiales

Tabla 2: Cobertura Educativa Instituciones Educativas oficiales -Comunas/Corregimientos

Comuna/Corregimiento	Cobertura 2023	%
Sector Urbano	48.456	90,52%
1	8.394	15,68%
2	2.325	4,34%
3	4.407	8,23%
4	3.627	6,78%
5	4.186	7,82%
6	7.029	13,13%
7	5.404	10,09%
8	4.073	7,61%
9	4.082	7,63%
10	4.929	9,21%
Total, Sector Rural-Corregimientos	5.077	9,48%
Corregimientos ubicados al Norte	1.247	2,33%
Jairo Mosquera Moreno “Guacirco”	514	0,96%
María Auxiliadora Fortalecillas	733	1,37%
Corregimientos ubicados al Oriente	863	1,61%

San Antonio de Anaconia	548	1,02%
Roberto Durán Alvira	315	0,59%
Corregimientos ubicados al Occidente	1.375	2,57%
San Luis Beltrán	453	0,85%
Chapinero	367	0,69%
Aipecito	555	1,04%
Corregimientos ubicados al Sur	1.592	2,97%
El Caguan	1.592	2,97%
Total, matrícula urbana y rural	53.533	100%

Fuente: SIMAT - SEM Neiva – Marzo 2023

De acuerdo al documento de “Caracterización del perfil de sector educativo 2024” del municipio de Neiva, en cuanto a la cobertura educativa por comunas en el año 2023 la comuna 6 fue la de mayor cobertura contando con 7.029 alumnos atendidos, esto es equivalente al **13,13 %** de la cobertura total de zona urbana, este fenómeno se debe a la localización, crecimiento y densidad poblacional en los últimos años.

En segundo lugar, en cobertura escolar está la comuna 1 con 6.831 estudiantes y el 12.36 % de la cobertura total en la zona urbana, esta comuna fue la de mayor cobertura de estudiantes en los últimos años, pero crecimiento poblacional ha permitido el decrecimiento de la población estudiantil en estos sectores.

En el sector urbano se atiende una población de 48.756 estudiantes, equivalente al 90,52% de la población estudiantil del municipio de Neiva. En cuanto a la zona rural (corregimientos de Neiva) está conformada por ocho Instituciones Educativas que atienden a 5.077 estudiantes, equivalente al 9.48%, de la población estudiantil con oferta educativa desde el grado preescolar hasta educación media. Se puede apreciar que la Institución Educativa el Caguán, representa el primer lugar en cobertura escolar rural, esta situación se debe a la cercanía con el casco urbano de la ciudad y alto desarrollo poblacional en sus alrededores.

1.2.3. Caracterización del Nivel Educativo actual de los Docentes

La caracterización del nivel educativo se hace teniendo en cuenta: Género, edad, tipo de vinculación, estatuto docente, nivel de cualificación y área básica de formación, esta información permite planificar acciones para la formación de los Docentes y Directivos Docentes del Municipio de Neiva, acorde a las necesidades de formación que se presenten.

Tabla 3: Según Estatuto Docente

Estatuto	2024	
Decreto 2277/79	966	43,15%
Decreto 1278/02	1.332	56,76%
Total General	2.299	100%

Fuente: Dirección de Talento Humano. Febrero 2024

La tabla muestra el número y los porcentajes de los directivos y docentes según el tipo de vinculación, es así como los vinculados por Decreto 2277/79 es de 966 y los nombrados por decreto 1278/02 es de 1.332, es decir, en carrera docente se encuentran 2.299 directivos y docentes, es de resaltar que el número de docentes y directivos del decreto 1278 va en aumento en relación con los del decreto 2277 que ya se encuentra en su etapa de descenso.

1.2.4. Distribución por Grados de Escalafón Decreto 2277/79

Tabla 4: Según Estatuto Docente

Escalafón	# Docentes	%
2	1	0,11%
4	1	0,11%
8	6	0,69%
9	1	0,11%
10	3	0,34%
11	2	0,23%
12	5	0,57%
13	18	2,06%
14	836	95,76%
TOTAL	873	100,00%

Fuente: Dirección de Talento Humano. Febrero 2024

El personal docente que se encuentra en este rango va decreciendo si se tiene en cuenta que en el grado 14 hay 836 directivos y docentes y 37 en los otros grados de escalafón.

1.2.5. Distribución por Grados de Escalafón Decreto 1278/02

Tabla 5: Distribución según grado en el escalafón Decreto 1278/02

Escalafón	# Docentes	%
1A	38	3,02%
1B	9	0,71%
1C	4	0,32%
2A	179	14,21%
2AD	1	0,08%
2AE	51	4,05%
2AM	90	7,14%
2B	24	1,90%
2BE	23	1,83%
2BM	117	9,29%
2C	17	1,35%
2CE	18	1,43%
2CM	78	6,19%
2D	6	0,48%
2DE	8	0,63%
2DM	29	2,30%
3AD	1	0,08%
3AM	302	23,97%
3BD	4	0,32%
3BM	133	10,56%
3CD	2	0,16%
3CM	75	5,95%
3DD	2	0,16%
3DM	49	3,89%
TOTAL	1260	100%

Fuente: Dirección de Talento Humano. Febrero 2024

En cuanto a la tabla 8, se evidencia que, en la planta de la SEM, se tiene una población de 1.260 docentes y directivos docentes y al contrario de los nombrados por el Decreto 2277, esta población ocupa más del 70% de la planta de personal.

1.2.6. Distribución por Nivel de Formación

Tabla 6: Distribución por nivel de Formación

Máximo Nivel Avanzado	AÑO 2024			%
	No. Directivos	No. Docentes	Total Directivos y Docentes	
Doctorado	5	11	16	0,72%
Maestría	64	846	910	40,90%
Especialización	54	850	904	40,63%
Profesional	2	40	42	1,89%
Licenciado	3	301	304	13,66%
Bachiller académico/Pedagógico		2	2	0,09%
Técnico / Tecnólogo		2	2	0,09%
Normalista		45	45	2,02%
TOTAL	128	2097	2225	100%

Fuente: Dirección de Talento Humano. Febrero2024

Es importante destacar que en la planta de personal de directivos y docentes del municipio de Neiva, se encuentran en nivel de maestría y especialización 1.814 directivos y docentes, equivalente al 81.53 %, le sigue el nivel de profesional y licenciados, con 346 directivos y docentes, equivalente al 15.55%, en cuanto a el nivel de doctorado se cuenta con 16 directivos y docentes - 072% y por último se tienen 49 docente con formación de bachiller, técnico o tecnólogo y normalista con el 2.20%.

Esta caracterización permite direccionar las estrategias de formación docente para priorizar su categorización, alineados al Ministerio de Educación Nacional que está ampliando oportunidades para fortalecer las competencias y capacidades profesionales de los maestros y maestras del país en la educación rural y urbana a través de la cualificación docente.

1.2.7. Planta General del Personal Docentes y Directivo Docente.

Tabla 7: Planta General de Docentes del Municipio de Neiva

Cargo	Número
Coordinador	97
Docente de Apoyo	15
Docente de Aula	2106
Docente Orientador	37
Rector	36
Total general	2291

Fuente: Dirección de Talento Humano. Febrero 2024

A continuación, se presenta un panorama general del total de la planta docente del Municipio de Neiva con referencia al año 2023. En ella encontramos un total de 2.227 maestros divididos en varios cargos: Coordinadores, docentes de apoyo, docentes de aula, docentes orientadores y rectores.

1.2.8. Caracterización Instituciones Educativas-Lectura del Contexto (PTA FI 3.0)

De acuerdo con la lectura de contexto realizada por el Programa PTA FI 3.0, en las Instituciones públicas de Neiva focalizadas, se encuentran las siguientes fortalezas:

Las Instituciones Educativas integran los principios de la Formación Integral y educación CRESE, en el marco referencial del PEI (Misión, Visión, valores y actitudes), en su mayoría cuentan con un Manual de Convivencia actualizado y estructurado según la normativa vigente son liderados, organizado y actualizados por la comunidad educativa.

En los proyectos transversales en su mayoría cumplen con los criterios de la educación CRESE, pero deben armonizados en las aulas de clase para lograr impacto a nivel institucional.

De la misma manera la lectura de contexto evidencia oportunidades de mejora, así:

- ✓ La Institución no cuenta con suficientes recursos económicos que permitan promover la formación integral y la educación CRESE.
- ✓ La infraestructura de las instituciones educativas no es adecuada, puesto que carecen de espacios para el desarrollo de actividades complementarias como: Deporte, danza, baile; de igual manera los recursos tecnológicos y didácticos son obsoletos.
- ✓ A nivel institucional, existe una baja articulación entre los principios de la educación CRESE y el desarrollo de competencias en los estudiantes, los docentes requieren

fortalecer las competencias que les permitan implementar estrategias que promuevan el desarrollo socioemocional, la conciencia ambiental y la educación ciudadana. Asimismo, el seguimiento y la evaluación del impacto de estos enfoques en los estudiantes es limitado, lo que dificulta medir el progreso de manera efectiva.

Por otro lado, es necesario fortalecer el acompañamiento familiar en las actividades académicas, debido a que esto refuerza el vínculo afectivo, fomenta la confianza del estudiante en sus capacidades, este aspecto es muy importante porque, si los padres o cuidadores muestran interés en las tareas escolares, el estudiante se siente respaldado y motivado para avanzar en su proceso de formación académica.

Un porcentaje significativo de estudiantes enfrenta desafíos emocionales como ansiedad, cambios de humor, agresividad y tristeza, que los llevan al consumo de sustancias psicoactivas y a elevar de los intentos de suicidio.

Es importante considerar la formación y actualización docente en inclusión, evaluación formativa, estrategias para la formación integral, prácticas pedagógicas que incluyan los principios de justicia restaurativa y el desarrollo de competencias socioemocionales.

El diagnóstico presentado, permite definir las necesidades a priorizar dentro de la formación de directivos y docentes que contribuya al mejoramiento de la calidad de la educación en el municipio de Neiva a través de la armonización curricular y el desarrollo de estrategias como los Centros de Interés que resignifiquen el tiempo escolar y las prácticas pedagógicas, para lograr estos propósitos es preciso fortalecer:

- ✓ La formación integral a la comunidad educativa
- ✓ La resolución de conflictos y promoción de cultura de paz y restauración
- ✓ La inteligencia emocional y las habilidades socio emocionales
- ✓ La vinculación de los padres de familia
- ✓ La Implementar un sistema de seguimiento y evaluación integral
- ✓ La apropiación de metodologías flexibles, uso de recursos y herramientas tecnológicas
- ✓ El plurilingüismo

1.2.9. Educación superior en el Municipio de Neiva

Según el observatorio de la Universidad Colombia. Link: <https://www.universidad.edu.co/presencia-de-la-educacion-superior-en-neiva-y-huila/>, en el Municipio de Neiva, hacen presencia 14 Instituciones Educativas de Educación Superior que no pertenecen a la región y 4 locales:

Universidades Locales:

- ✓ Universidad Surcolombiana
- ✓ Fundación Universitaria Navarra – Uninavarra
- ✓ Fundación Escuela Tecnológica de Neiva – Jesús Oviedo Pérez – FET (en el municipio de Rivera)
- ✓ Corporación Universitaria del Huila – Corhuila

Universidades Foráneas:

- ✓ Universidad Tecnológica de Pereira
- ✓ Universidad Antonio Nariño
- ✓ Universidad del Rosario
- ✓ Corporación Unificada Nacional de Educación Superior CUN
- ✓ Corporación Universitaria Minuto de Dios
- ✓ Universidad Jorge Tadeo Lozano
- ✓ Fundación Universitaria María Cano
- ✓ Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- ✓ Universidad Cooperativa de Colombia
- ✓ Universidad de La Sabana
- ✓ Universidad de Manizales
- ✓ Universidad del Tolima
- ✓ Universidad EAN
- ✓ Universidad Mariana
- ✓ Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Es importante recordar que el SENA hace parte de la Educación Terciaria o Superior en Neiva, los estudiantes egresados de las técnicas articuladas tienen oportunidad de ingresar a 19 tecnólogos y luego finalizar el pregrado en menor tiempo y costo económico.

1.2.10. Formación para el trabajo y Desarrollo Humano

En el municipio vienen funcionando 48 Establecimientos de formación para el Trabajo y Desarrollo Humano - ETDH con 30 programas de formación para el Trabajo implementados en el marco de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia CUOC, el Desarrollo de Competencias Laborales están permitiendo una implementación de formación laboral exigente en instructores y ambientes de aprendizaje que garantizan calidad y equidad en el desempeño laboral.

1.3. Evaluación Docente:

El Plan Territorial de Formación Docente, contiene el se soporta en las apreciaciones del Comité de Formación Docente que recomienda consultar a los maestros sobre la formación que requieren, su pertinencia y contextualización. Por lo anterior, la Secretaría de Educación procede a identificar las áreas de mejora que se evidenciaron en el proceso de evaluación docente realizado en la vigencia 2024 que permite determinar las oportunidades de fortalecimiento que tienen los docentes frente a los componentes evaluados por el MEN, así mismo se aplicó un instrumento de caracterización de necesidades de formación consolidadas a partir del interés manifestado por Docentes y Directivos Docentes.

En este sentido, se presenta el consolidado de Evaluación Docente, esta herramienta permite orientar, planificar, detectar aciertos y oportunidades de mejora para tomar decisiones que beneficien los aprendizajes de los estudiantes.

1.3.1. Consolidado del total de directivos docentes evaluados 2024

Tabla 8: Consolidado según zona

Según zona		
ZONA	NUMERO	%
RURAL	10	17,9%
URBANA	46	82,1%
TOTAL	56	100%

Fuente: Sistema Humano 2024

Tabla 9: Consolidado según nivel

Según Nivel	NUMERO	%
PRE ESCOLAR	1	1,8%
PRIMARIA	3	5,4%
SECUNDARIA	6	10,7%
SIN ASIGNACION DIRECTA	46	82,1%
TOTAL	56	100,00%

Fuente: Sistema Humano 2024

1.3.2. Promedio de las competencias directivos docentes evaluados 2024

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

Tabla 10: Consolidado por competencias

COMPETENCIAS EVALUADAS	Número de docentes	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Promedio	Desv. Estandar
Pedagógica y didáctica	56	90	100	96,5	2,7
Innovación y direccionamiento de procesos académicos	56	90	100	96,6	2,5
GESTIÓN ACADÉMICA	56	90	100	96,6	2,5
Gestión del talento humano	56	90	100	96,5	2,5
Administración de recursos	56	80	100	96,4	3,3

GESTIÓN ADMINISTRATIVA	56	85	100	96,4	2,8
Interacción con la comunidad y el entorno	56	90	100	96,3	2,5
Comunicación institucional	56	90	100	96,5	2,6
GESTION COMUNITARIA	56	90	100	96,4	2,5
Orientación al logro	8	96	98	97,6	0,7
Iniciativa	8	93	100	96,9	2,5
Negociación y mediación	10	93	100	97,5	2
Trabajo en equipo	42	90	100	96,6	2,8
Comunicación y relaciones interpersonales	21	93	100	97,4	1,9
Liderazgo	40	90	100	96,8	2,9
Compromiso social e institucional	39	90	100	96,8	2,5
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	56	90	100	96,9	2,3
COMPETENCIAS EVALUADAS	56	90	99,9	96,7	2,3

Fuente: Sistema Humano 2024

- ✓ Docentes registrados en la base de datos.
- ✓ Puntaje mínimo reportado en el grupo de docentes evaluados.
- ✓ Puntaje máximo reportado en el grupo de docentes evaluados.
- ✓ Dato que indica la tendencia del grupo de docentes evaluados.
- ✓ Aparece subrayado cuando es inferior a 60.
- ✓ Dato sobre la variabilidad de los puntajes; a mayor desviación estándar, mayor grado de variabilidad entre los puntajes.

Como se evidencia en la tabla sobre la evaluación de directivos docentes, el porcentaje mínimo es de 90 puntos respecto al porcentaje máximo que es de 100 puntos. Esto significa que los promedios siempre van a estar en un rango superior a 96 puntos. Las competencias con menor valoración son la **Gestión administrativa** y la **Gestión comunitaria** con 96,4 puntos. Frente a esta valoración, se considera aportar en la formación de tales competencias para contribuir a la excelencia académica.

1.3.4. Porcentaje de directivos docentes por categoría de valoración año 2024

Tabla 11: Consolidado por categoría

Porcentaje de docentes por categoría		
CATEGORÍA	Número	%
Sobresaliente	56	100
TOTAL	56	100,0

Fuente: Sistema Humano 2024

1.3.5. Número de directivos docentes por competencias comportamentales 2024

Tabla 12: Consolidado competencias comportamentales

Competencias Comportamentales		
COMPETENCIA	Número	%
Liderazgo	40	12,5
Comunicación y relaciones interpersonales	21	10,4
Trabajo en equipo	42	25
Negociación y mediación	10	6
Compromiso social e institucional	39	23,2
Iniciativa	8	4,8
Orientación al logro	8	4,8
TOTAL	168	100,0

Fuente: Sistema Humano 2024

Las competencias comportamentales se refieren a un conjunto de atributos personales y conductas que caracterizan la forma en que un directivo docente realiza sus trabajos, sus habilidades y destrezas tales como: liderazgo, trabajo en equipo, comunicaciones interpersonales, creatividad, orientación a la comunidad educativa, entre otras.

Estas competencias son fundamentales en la evaluación del desempeño de los directivos docentes, ya que reflejan su nivel de liderazgo, la interacción con su entorno laboral y cómo logran los objetivos institucionales a través de sus actitudes, valores y

habilidades interpersonales, la planeación y organización, la administración de recursos y la innovación que son fundamentales para la gestión eficiente de los recursos institucionales y para impulsar cambios positivos en la educación.

Las competencias comportamentales contribuyen al desarrollo institucional al promover una cultura organizacional basada en la integridad, el compromiso social y la orientación al logro. Esto ayuda a alinear los esfuerzos individuales con los objetivos institucionales.

Estas competencias representan un porcentaje significativo de la evaluación del desempeño, lo que garantiza que la evaluación sea integral y no se centre únicamente en aspectos técnicos o funcionales.

1.3.6. Promedio competencias evaluadas grupo de directivos docentes 2024

Gráfica 1. Promedio competencias grupo directivos docentes



En la evaluación de Directivos docentes del decreto 1278 para la ETC Neiva en el año 2024, todas las competencias evaluadas y las gestiones se encuentran en categoría Sobresaliente (90 - 100).

La competencia con menor promedio en la evaluación de directivos docentes es "Interacción con la comunidad y el entorno", perteneciente a la Gestión **comunitaria** con un promedio de 96.3. A su vez la competencia con mayor promedio en la evaluación docente es "Orientación al logro", perteneciente a la **Competencias comportamentales** con un promedio de 97.6.

1.3.7. Consolidado del total de docentes evaluados año 2024

Tabla 13: Consolidado total docentes evaluados

CONSOLIDADO DEL TOTAL DE DOCENTES EVALUADOS ETC NEIVA 2024		
Según área (primaria, preescolar, secundaria y media)		
Área	Número	%
Ciencias Naturales Física	9	1,1
Ciencias Naturales Química	30	3,8
Ciencias Naturales y Edu. Ambiental	34	4,3
Ciencias Sociales	38	4,8
Educ. Artística - Artes Escénicas	4	0,5
Educ. Artística - Artes Plásticas	7	0,9
Educ. Artística - Música	6	0,8
Educ. Ética y en Valores	1	0,1
Educ. Física Recreación y Deporte	19	2,4
Educ. Religiosa	2	0,3
Filosofía	2	0,3
Humanidades y Lengua Castellana	55	6,9
Idioma Extranjero Ingles	83	10,4
Matemáticas	86	10,8
No Aplica	13	1,6
Preescolar	58	7,3
TOTAL	447	100,0
Área	Número	%
Primaria	320	40,1
Tecnología de Informática	31	3,9
TOTAL	798	100,0

Fuente: Dirección de Talento Humano. Febrero 2024

El área con el menor número de docentes evaluados es Educación Ética y en Valores, con solo 1 docente evaluado, lo que representa el 0.1% del total, A su vez que se contrasta con el área con el mayor número de docentes evaluados para la ETC Neiva es Matemáticas, con 86 docentes evaluados, lo que representa el 10.8% del total.

Tabla 14: Consolidado según zona

Según zona		
Zona	Número	%
Rural	88	11

Urbana	710	89
TOTAL	798	100,0

Fuente: Dirección de Talento Humano. Febrero 2024

Tabla 15: Consolidado según nivel

Según nivel		
Nivel	Número	%
Preescolar	58	7,3
Primaria	321	40,2
Secundaria	409	51,3
Sin Asignación Directa	10	1,3
TOTAL	798	100,0

Fuente: Dirección de Talento Humano. Febrero 2024

1.3.8. Promedios en las diferentes competencias para el grupo de docentes

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

Tabla 16: Promedio en las diferentes competencias

COMPETENCIAS EVALUADAS	Número de docentes	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Promedio	Desv. Estandar
Clima Escolar	8	93	99	95,6	2,1
Planeación y organización	8	94	99	96,7	1,7
GESTIÓN DIRECTIVA	8	93,5	99	96,2	1,7
Planeación y organización académica	790	52	100	95,2	3,8
Pedagógica y didáctica	790	52	100	95,3	3,4
Dominio curricular	790	70	100	95,7	3
Diagnóstico y orientación	8	90	99	96,3	2,7
Evaluación del aprendizaje	790	70	100	95,1	3,2
GESTIÓN ACADÉMICA	798	62,25	100	95,3	3,1
Uso de recursos	790	60	100	95,2	3,5
Seguimiento de procesos	790	70	100	95	3,3
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	790	65	100	95,1	3,3
Comunicación institucional	790	80	100	95,1	3,2
Interacción con la comunidad y el entorno	790	60	100	94,9	3,6

Participación y convivencia	8	94	99	96,6	1,5
Proyección a la comunidad	8	94	99	96,8	1,7
Prevención de riesgos	8	94	99	96,6	1,5
GESTION COMUNITARIA	798	70	100	95	3,3
Trabajo en equipo	695	50	100	95,5	3,9
Liderazgo	300	78	100	95,3	3,4
Sensibilidad	1	100	100	100	0
Compromiso social e institucional	577	60	100	95,4	3,7
Comunicación y relaciones interpersonales	248	80	100	95,4	3,2
Negociación y mediación	88	80	100	94	3,7
Liderazgo y motivación al logro	7	94	100	97,6	1,9
Comunicación asertiva	3	98	99	98,3	0,6
Iniciativa	199	80	100	95,9	3,4
Orientación al logro	276	60	100	95,1	4,1
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	798	56,67	100	95,4	3,5
PUNTAJE TOTAL	798	62,15	100	95,3	3,1

Fuente: Dirección de Talento Humano. Febrero 2024

- ✓ Docentes registrados en la base de datos.
- ✓ Puntaje mínimo reportado en el grupo de docentes evaluados.
- ✓ Puntaje máximo reportado en el grupo de docentes evaluados.
- ✓ Dato que indica la tendencia del grupo de docentes evaluados. Aparece subrayado cuando es inferior a 60.
- ✓ Dato sobre la variabilidad de los puntajes; a mayor desviación estándar, mayor grado de variabilidad entre los puntajes.

En la evaluación de docentes del decreto 1278 para la ETC Neiva en el año 2024, todas las competencias evaluadas y las gestiones se encuentran en categoría Sobresaliente (90 - 100).

La competencia con menor promedio en la evaluación docente es "Interacción con la comunidad y el entorno", perteneciente a la **Gestión comunitaria** con un promedio de 94.9. Lo indica la necesidad de fortalecer esta competencia con la lectura y análisis de contextos con el propósito de conocer los entornos para resignificar los proyectos educativos institucionales. En cuanto a la **Gestión académica**, las competencias con menor puntaje son la Evaluación del aprendizaje con un promedio de 95.1, le sigue en su orden la Planeación y organización académica con 95,2 y finalmente, Pedagogía y didáctica con 95,3. Tales

indicadores, permiten evidenciar que la formación docente, se debe direccionar hacia el fortalecimiento de estas competencias.

1.3.9. Promedio competencias evaluadas grupo de docentes

Gráfico 3. Promedio competencias evaluadas grupos de docentes



1.3.10. Porcentaje de docentes por categoría de valoración año 2024

Tabla 17: Porcentaje de docentes por categoría de valoración año 2024

Porcentaje de docentes por categoría		
CATEGORÍA	Número	%
Sobresaliente	773	96,9
Satisfactorio	25	3,1
TOTAL	798	100,0

Fuente: Dirección de Talento Humano. Febrero 2024

1.3.11. Número de Docentes por Competencias comportamentales 2024

Tabla 18: Consolidado Competencias comportamentales

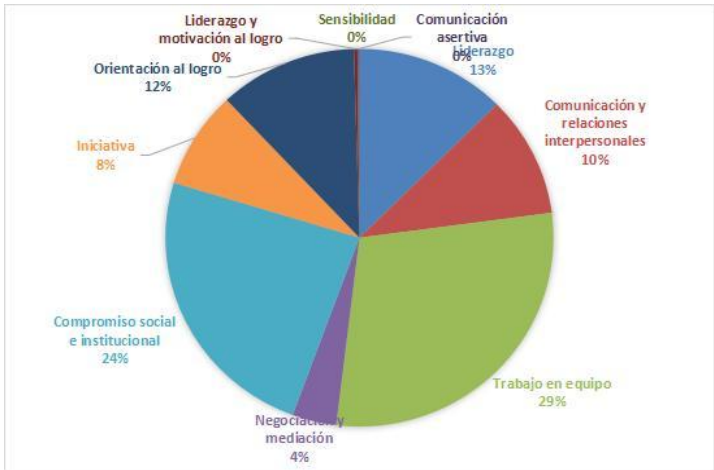
Competencias comportamentales		
COMPETENCIA	Número	%

Liderazgo	300	12,5
Comunicación y relaciones interpersonales	248	10,4
Trabajo en equipo	695	29
Negociación y mediación	88	3,7
Compromiso social e institucional	577	24,1
Iniciativa	199	8,3
Orientación al logro	276	11,5
Liderazgo y motivación al logro	7	0,3
Sensibilidad	1	0
Comunicación asertiva	3	0,1
TOTAL	2.394	100,0

Fuente: Dirección de Talento Humano. Febrero 2024

1.3.12. Porcentajes de docentes por competencias comportamentales 2024

Gráfico 3. Porcentaje de docentes por competencias comportamentales 2024



1.4. Diagnóstico de Formación Docentes:

Para tal fin, fue necesario conocer de primera mano las necesidades de formación de los directivos y docentes de las Instituciones Educativas Oficiales. Desde la Secretaría de Educación Municipal (SEM), a través de la Unidad de Calidad Educativa y Formación Docente, se aplicó una encuesta diagnóstica cuyo resultado proporcionó información valiosa. Esta información se incorporó a las líneas definidas por el Comité Territorial de Formación

Docente, para articularlas desde las diferentes unidades de la SEM y así generar acciones de acompañamiento que fortalezcan los planes de mejoramiento académico en el municipio de Neiva.

Es importante destacar que, además de la encuesta, se tuvieron en cuenta la evaluación del desempeño (identificando debilidades y fortalezas), la caracterización de la planta de directivos docentes y la normatividad nacional y municipal al definir las líneas de formación del Plan Territorial de Formación Docente 2024-2027.

El diagnóstico permitió identificar los requerimientos para el fortalecimiento académico de directivos y docentes, especialmente considerando que, tras los concursos de méritos para ingreso al servicio educativo estatal, más de 300 docentes ingresaron a la planta de personal de la Secretaría de Educación. Es competencia de esta entidad territorial conocer sus necesidades de formación y expectativas respecto a los procesos académicos, integrándolos en la Estrategia de Formación Docente “Maestros Compartiendo Saberes”, que promueve la interacción y el intercambio de conocimientos.

Los resultados de la encuesta reflejan los intereses y preferencias de formación docente, basados en un muestreo representativo de todas las Instituciones Educativas encuestadas. Respondieron un total de 750 directivos y docentes, de una planta total de 2.227 personas, lo que representa un porcentaje de respuesta del 17%.

Tabla 19: Ficha Técnica: Encuesta Diagnóstico de Necesidades de Formación Docente Neiva 2027-2027

Nombre de la encuesta	Diagnóstico de Formación Docente Neiva 2024 -2027
Objetivo de la Encuesta	Recolectar información sobre necesidades de Formación Docente identificadas en las Instituciones Educativas oficiales del municipio de Neiva
Universo	Directivos Docentes y Docentes del Municipio de Neiva
Unidad de muestreo	Directivos Docentes y Docentes
Técnica de recolección de datos	Encuesta mediante formulario Google forms

1.4.1. Resultados de la aplicación del instrumento diagnóstico:

Se presenta el resultado, junto con la evaluación docente, permiten acercarnos a una realidad educativa para identificar, analizar y establecer parámetros que lleven a articular los procesos de formación y diseñar acciones para impactar la calidad educativa en el municipio de Neiva.

Gráfico 4: Seleccione la Institución Educativa a la que pertenece

2.1. Seleccione la Institución Educativa a la que pertenece:

750 respuestas

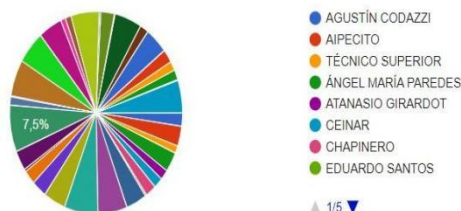
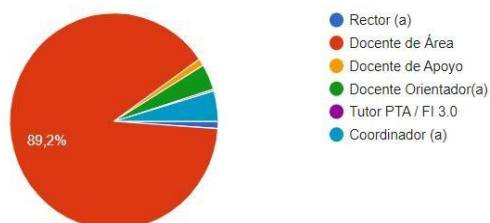


Gráfico 5: Selecciones el cargo

2.2 Cargo

750 respuestas

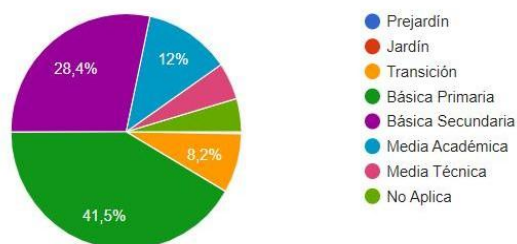


El mayor porcentaje de respuestas la hicieron los Docentes de área con un 89,2%, seguido de coordinadores, docentes orientadores, docentes de apoyo y rectores.

Gráfico 6: Indique el Nivel Educativo

2.3. Indique el nivel educativo en el que desempeña su labor

747 respuestas

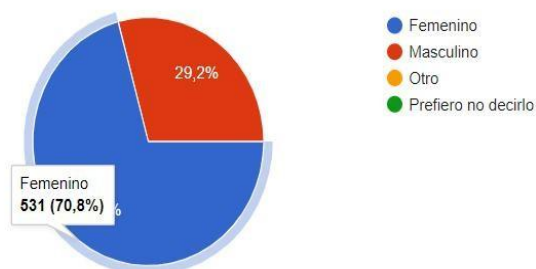


El rango de mayor número de docentes pertenece al nivel educativo de básica primaria con un 41.5 %, equivalente a 310 docentes que respondieron la encuesta, le sigue básica secundaria con un 24.4% = 212 docentes, luego media académica con un 12% = 90 docentes y transición con un 8.2%. = 61 docentes, Media Técnica 5.1% = 38 docentes y en el rango de no aplica 34 directivos docentes con un 4.6%.

Gráfico 7: Indique el género al que pertenece

2.4. Seleccione su género

750 respuestas

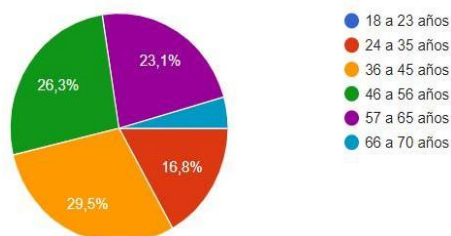


En cuanto al género de los Directivos docentes y Docentes que respondieron la encuesta es del 70.8% equivalente a 531 encuestados son de sexo femenino y el 29.2% equivalente a 219 son del sexo masculino.

Gráfico 8: Indique el rango de edad en el cual se encuentra

2.5. Seleccione rango de edad en el cual se encuentra

750 respuestas



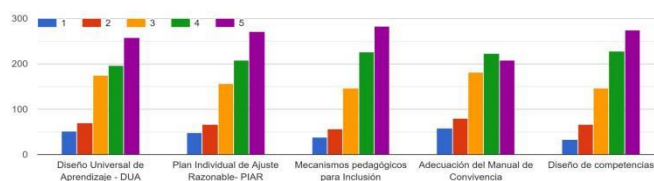
En cuanto al rango de edad de los Directivos Docentes y Docentes de las I.E. del Municipio de Neiva se encuentra que el rango de edad de 36 a 45 años con un 29.5% = 221 es el de mayor porcentaje de los 750 Directivos Docentes y Docentes que respondieron la encuesta, seguido de 46 a 56 años con un 26.3% y 197 respuestas, sigue de 57 a 65 años con un 23.1% y 173 respuestas y finalmente de 66 a 70 años con un 4.4% y 33 respuestas.

En cuanto a las necesidades de formación docente de los 750 que respondieron la encuesta se tienen las siguientes respuestas:

1.4.1.1. Línea: Inclusión:

Gráfico 9: Línea de Inclusión

4.2. Línea: Inclusión - De las siguientes temáticas, califique de 1 a 5, siendo 1 el menor interés y 5 el mayor interés.



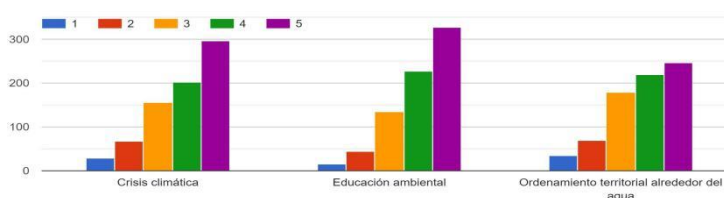
1. **Mecanismos pedagógicos para inclusión = 282 respuestas**
2. Diseño de competencias = 275 respuestas
3. Plan Individual de Ajustes Razonables PIAR = 271 respuestas
4. Diseño Universal de Aprendizaje DUA = 257 respuestas
5. Adecuación de Manual de Convivencia = 208 respuestas

En cuanto a la inclusión es importante resaltar, que independientemente del nivel de favorabilidad, todas las alternativas planteadas conservan un grado de importancia debido a que las Instituciones Educativas deben diseñar estrategias pedagógicas que permitan las trayectorias educativas y eviten el abandono escolar de toda la diversidad estudiantil; por lo tanto se crea la necesidad de capacitar a todo el personal de docentes en temas relacionados con los ajustes razonables y la eliminación de todo tipo de barreras.

1.4.1.2. Línea: Escuela territorio y sustentabilidad:

Gráfico 10: Línea- Escuela, territorio y sustentabilidad

4.3. Línea: Escuela, territorio y sustentabilidad - De las siguientes temáticas, califique de 1 a 5, siendo 1 el menor interés y 5 el mayor interés.



1. **Crisis climática: 327**
2. Educación ambiental = 296
3. Ordenamiento territorial alrededor del agua = 247

En sintonía con las apremiantes demandas de soluciones ante la crisis climática, que requiere respuestas inmediatas y transformadoras, se hace imprescindible fortalecer el papel de los docentes como agentes de cambio en la educación ambiental. La crisis climática no puede abordarse únicamente desde políticas gubernamentales o acuerdos internacionales; requiere un compromiso activo desde la educación, donde los docentes intervienen en la formación de ciudadanos críticos, reflexivos y comprometidos con la sostenibilidad.

Por ello, es fundamental integrar la educación ambiental dentro de la formación docente, fortaleciendo sus habilidades para diseñar y ejecutar estrategias pedagógicas que no solo transmitan conocimientos teóricos sobre el cambio climático, sino que también fomenten la construcción de experiencias significativas dentro del aula. Estas experiencias deben partir de la realidad local de los estudiantes, vinculándolos directamente con problemáticas ambientales concretas y promoviendo su participación en la búsqueda de soluciones innovadoras y sostenibles.

Además, el empoderamiento de los docentes en esta materia les permitirá aplicar metodologías activas, como el aprendizaje basado en proyectos, el enfoque STEM y la

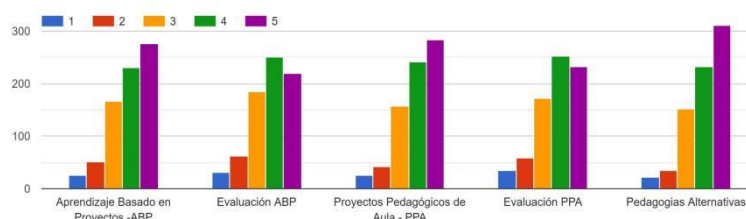
educación experiencial, que favorecen la exploración de alternativas de solución a la crisis climática desde un enfoque interdisciplinario y construyendo con los estudiantes no solo conocimientos sobre los desafíos ambientales, sino que también desarrollan habilidades para el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la acción colectiva, elementos clave para la construcción de un futuro sostenible.

En este sentido, la formación docente en educación ambiental debe considerarse una prioridad dentro de las políticas educativas, pues garantizará que las futuras generaciones estén mejor preparadas para enfrentar los retos ambientales con responsabilidad y creatividad.

1.4.1.3. Línea: Pedagogía por proyectos:

Gráfico 11: Línea - Pedagogía por Proyectos

4.4 Línea: Pedagogía por proyectos - De las siguientes temáticas, califique de 1 a 5, siendo 1 el menor interés y 5 el mayor interés.



1. Pedagogías alternativas = 310

2. Proyectos pedagógicos de aula PPA = 283

3. Aprendizaje basado en proyectos ABP = 276

4. Evaluación PPA (Proyecto Pedagógico de Aula) = 233

5. Evaluación ABP (Aprendizaje Basado en Proyectos) = 220

Esta línea evidencia la necesidad imperante de fortalecer los procesos pedagógicos, promoviendo estrategias innovadoras que dinamicen la práctica formativa en las aulas de clase. En este contexto, es fundamental potenciar pedagogías alternativas y enfoques basados en proyectos, los cuales permiten una enseñanza más significativa, centrada en el estudiante y orientada hacia la construcción de conocimientos desde la experiencia y la reflexión crítica.

El fortalecimiento de estas pedagogías responde a la necesidad de transformar el modelo tradicional de enseñanza, evolucionando hacia enfoques más flexibles, participativos e inclusivos, que respondan a los modelos pedagógicos de cada Institución Educativa y que les fortalezca una experiencia activa que motive a los estudiantes a desarrollar habilidades cognitivas, socioemocionales y prácticas aplicables a la vida real, implementando metodologías como el aprendizaje basado en proyectos, el aprendizaje-servicio, la gamificación o el aprendizaje experiencial, para que los estudiantes se involucren en la resolución de problemas, la investigación y la generación de soluciones innovadoras, promoviendo una educación contextualizada y pertinente.

No obstante, para garantizar la efectividad de estos enfoques, es crucial, dado que es pertinente de la misma manera formar en la aplicación de procesos de evaluación coherentes con la naturaleza de estas metodologías, la evaluación debe ir más allá de la medición de conocimientos adquiridos y centrarse en la comprensión profunda, el desarrollo de competencias y la capacidad de aplicar lo aprendido en diversos contextos. Para ello, es necesario adoptar estrategias de evaluación formativa y auténtica, como rúbricas, portafolios, proyectos integradores, observación participativa y autoevaluación, que permitan valorar no solo el producto final del aprendizaje, sino también el proceso y la evolución de cada estudiante, siendo la verificación de los aprendizajes un componente esencial dentro del proceso educativo, no como un fin en sí mismo, sino como un mecanismo para retroalimentar y mejorar continuamente la calidad del proceso de enseñanza ajustando las estrategias pedagógicas, identificando oportunidades de mejora y asegurando que los conocimientos adquiridos sean pertinentes, significativos y transferibles a la vida cotidiana y profesional de los estudiantes.

➤ **Educación Inicial:**

El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Educación Nacional, a partir de la Ley General de Educación y de sus decretos reglamentarios, definen "las normas generales para regular el Servicio Público de la Educación que cumple una función social acorde con las necesidades e intereses de las personas, de la familia y de la sociedad" (Ministerio de Educación Nacional, 2022, p. 1); entre ellas, la educación inicial, que comprende el nivel de preescolar en sus tres grados: pre - jardín, jardín y transición. En consecuencia, el Ministerio de Educación Nacional emite la línea técnica para favorecer el desarrollo e implementación de este nivel, en el marco de la atención integral a través de los Referentes Técnicos para la Educación Inicial.

Si bien el MEN, como ente orientador de la política pública educativa, define lineamientos, criterios y orientaciones, estos se estructuran generalmente desde el nivel central y se aplican en todo el territorio nacional. En esta medida, se utiliza como canal de difusión a las secretarías de educación, las cuales tienen la misión de hacer llegar los mencionados lineamientos a las instituciones educativas para darles aplicación por parte de los docentes y comunidad educativa, en la cotidianidad del proceso enseñanza-aprendizaje. La Secretaría de Educación Municipal, en correspondencia, generará acciones de asistencia técnica a las instituciones educativas con los actores involucrados en la atención integral a la primera infancia, de tal forma que se fortalezca la apropiación de los referentes técnicos nacionales de educación inicial.

A partir de la vigencia 2024, la Secretaría de Educación del Municipio de Neiva, en el marco de la gestión del proceso de mejoramiento institucional y de la implementación de la estrategia Primera Infancia Feliz y Protegida (ampliación gradual del grado jardín pre – jardín), fortalece procesos de formación dirigido a docentes preescolar.

El propósito de este espacio de formación, es profundizar en el significado de la educación inicial, reflexionando sobre las mejores formas de ofrecer experiencias pedagógicas que promuevan el desarrollo integral de las niñas y los niños y, así mismo enriquecer la práctica, la organización pedagógica, reconocer los saberes y experiencias de las y los docentes en torno a la educación inicial en el marco de la atención integral, como punto de partida para la construcción de nuevos conocimientos, los cuales son el resultado de la reflexión que se realiza sobre las acciones cotidianas y la puesta en diálogo de los

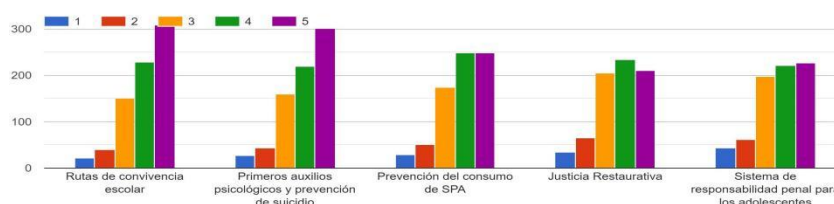
saberes y experiencias construidos en las prácticas.

Estas asistencias técnicas y acompañamientos se conciben como un proceso estructurado en el que las y los docentes actualizan y amplían sus conocimientos, resignifican y movilizan sus creencias, imaginarios, concepciones y saberes, y fortalecen sus capacidades y prácticas cotidianas con el propósito de mejorar en un campo de acción determinado y especialmente se concretan en el fortalecimiento de los Proyectos Pedagógicos o en los Proyectos Educativos Institucionales.

1.4.1.4. Línea: Paz y convivencia:

Gráfico 12: Línea - Paz y convivencia

4.5. Línea: Paz y convivencia - De las siguientes temáticas, califique de 1 a 5, siendo 1 el menor interés y 5 el mayor interés.



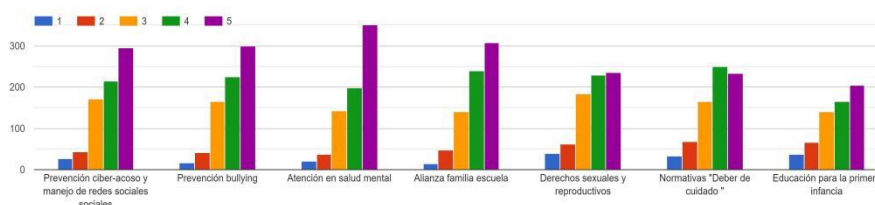
1. Rutas de convivencia escolar = 308
2. Primeros auxilios psicológicos y prevención del suicidio = 301
3. Prevención del consumo de SPA = 241
4. Justicia restaurativa = 227
5. Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes SRPA = 210

En la línea de Paz y Convivencia, la temática que obtuvo mayor votación fue "Rutas de Convivencia Escolar", con un total de 308 respuestas. Sin embargo, es importante destacar que las otras líneas también son relevantes y requieren atención en las instituciones educativas. En particular, las áreas de Primeros Auxilios Psicológicos y Prevención del Suicidio, Prevención del Consumo de SPA, Justicia Restaurativa y el Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes (SRPA) deben ser consideradas de manera prioritaria. Desde la Secretaría de Educación Municipal, se promueve el acompañamiento psicosocial para apoyar y mitigar estas problemáticas, las cuales han ido en aumento y demandan una intervención integral y constante en las instituciones educativas.

1.4.1.5. Línea: Escuela, familia y comunidad:

Gráfico 13: Línea - Escuela, familia y comunidad

4.6. Línea: Escuela, familia y comunidad - De las siguientes temáticas, califique de 1 a 5, siendo 1 el menor interés y 5 el mayor interés.



1. Atención en salud mental = 350

2. Alianza familia escuela = 308
3. Prevención del bullying = 300
4. Derechos sexuales y reproductivos = 296
5. Prevención ciber acoso y manejo de redes sociales = 295
6. Normativa “Deber de cuidado” = 288
7. Educación para la Primera infancia = 205

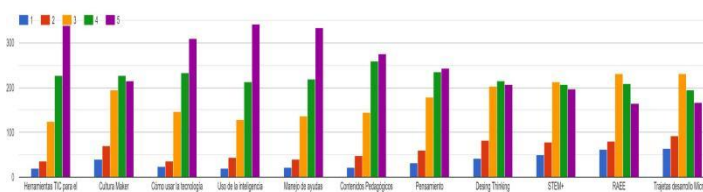
En el marco de la línea de acción "Escuela, Familia y Comunidad", la temática de mayor interés, con un total de 350 respuestas, fue la atención en salud mental. Sin embargo, es fundamental reconocer que las demás líneas también poseen una relevancia significativa y deben abordarse desde la formación docente. Esto permitirá dotar a los educadores de herramientas efectivas que faciliten la creación de espacios propicios para el diálogo y la escucha activa de los estudiantes, contribuyendo así a la detección temprana y prevención de situaciones que puedan afectar su integridad física y emocional.

Así mismo, es importante destacar el papel de la labor docente, la cual, si bien está llena de satisfacciones, también enfrenta desafíos derivados de las exigencias cotidianas y el compromiso con los estudiantes. Las problemáticas y retos diarios que enfrentan los docentes de manera individual han generado niveles de estrés, ansiedad y trastornos psicológicos. Por ello, desde la Secretaría de Educación, en colaboración con la Secretaría de Salud Municipal, se deben priorizar acciones orientadas al cuidado de la salud mental de los docentes. Es crucial ofrecer estrategias de autocuidado y detección temprana de situaciones de crisis o estrés, ya que el bienestar psicológico del personal docente incide directamente en la calidad de la educación en el municipio de Neiva.

1.4.1.6. Línea: Ciencia, tecnología e innovación:

Gráfico 14: Línea - Ciencia, tecnología e innovación

4.7. Línea: Ciencia, tecnología e innovación - De las siguientes temáticas, califique de 1 a 5, siendo 1 el menor interés y 5 el mayor interés.

**1. Uso de la inteligencia artificial el proceso educativo = 341**

2. Herramientas TIC para educación = 340
3. Manejo de ayudas audiovisuales = 333
4. Como usar tecnología para innovar = 309
5. Contenidos pedagógicos para aprender CPE = 276
6. Pensamiento computacional = 243
7. Cultura Maker = 215
8. Desing thinking = 207
9. Steam + = 198
10. Tarjetas desarrollo microbit = 166
11. RAEE = 165

El análisis de las preferencias revela una distribución dispersa entre las diez alternativas presentadas, lo que indica una diversidad de necesidades y expectativas en la formación docente. Sin embargo, se destaca con especial urgencia la necesidad de capacitación en el uso de la inteligencia artificial, las herramientas TIC aplicadas a la educación y el manejo de ayudas audiovisuales. Esta demanda responde a la transformación digital que atraviesa el ámbito educativo, donde los estudiantes encuentran en la tecnología un recurso motivador y esencial para su proceso de aprendizaje.

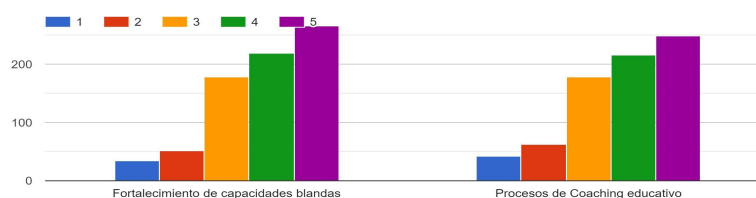
En este contexto, el docente no solo busca familiarizarse con estas herramientas, sino también desarrollar competencias para integrarlas de manera efectiva en su práctica pedagógica. La inteligencia artificial, por ejemplo, ofrece oportunidades para la personalización del aprendizaje, la automatización de tareas y el análisis de datos que permiten identificar dificultades y adaptar estrategias didácticas según las necesidades de los estudiantes. De igual forma, las TIC y los recursos audiovisuales enriquecen los procesos de enseñanza al hacerlos más interactivos, accesibles y acordes con los nuevos entornos de aprendizaje híbridos y digitales.

Es importante destacar que el uso adecuado de estas herramientas en el ambiente educativo no solo impacta el desempeño académico de los estudiantes, sino que también contribuye al desarrollo de habilidades digitales clave para su formación integral y su inserción en el mundo laboral. La alfabetización digital y el pensamiento computacional se han convertido en competencias esenciales en el siglo XXI, por lo que la labor docente va más allá de la simple transmisión de conocimientos y orientarse hacia la formación de ciudadanos críticos, creativos y con capacidad para desenvolverse en entornos tecnológicos de manera ética y responsable.

1.4.1.7. Línea: Capacidades socioemocionales y espirituales

Gráfico 15: Línea - Capacidades socioemocionales y espirituales

4.8. Línea: Capacidades socioemocionales y espirituales - De las siguientes temáticas, califique de 1 a 5, siendo 1 el menor interés y 5 el mayor interés.



1. Formación de capacidades blandas = 266

2. Proceso de coaching educativo = 249

Con relación a las capacidades socioemocionales y espirituales, la categoría correspondiente a la Formación en habilidades blandas recibió la mayor cantidad de votos, con un total de 266. Dada su relevancia, es fundamental integrar estas competencias en la formación docente, ya que su implementación favorece el desarrollo de habilidades interpersonales y sociales en los estudiantes, complementando las habilidades técnicas. Además, la incorporación del Coaching Educativo como metodología busca potenciar el

máximo rendimiento y potencial de los estudiantes. Estas fortalezas contribuyen de manera significativa a mejorar su motivación, compromiso y sentido de responsabilidad, promoviendo un desarrollo integral y equilibrado

La interrelación y afinidad entre las tres líneas estratégicas: Paz y convivencia en el ámbito escolar, la relación entre escuela, familia y comunidad, y el desarrollo de capacidades socioemocionales y espirituales, junto con sus componentes específicos, constituyen un marco integral para la promoción de una convivencia armónica y resiliente en el entorno educativo. Estas líneas no son aisladas, sino que se complementan y refuerzan mutuamente, permitiendo una intervención sistémica que responde a las realidades sociales actuales.

Es fundamental reconocer que uno de los principales desafíos que enfrenta la comunidad educativa en la actualidad es la problemática de la salud mental. Esta problemática se manifiesta en un incremento alarmante en la incidencia de conductas autodestructivas, como los intentos de suicidio y los suicidios consumados, así como en el aumento del consumo de sustancias psicoactivas, conflictos en la convivencia escolar y otras conductas problemáticas relacionadas. Estas situaciones reflejan, en gran medida, la descomposición social que atraviesa la comunidad, evidenciando la necesidad de implementar estrategias integrales y preventivas.

Por ello, resulta imprescindible fortalecer las líneas de formación en estos ámbitos, mediante la adopción de estrategias específicas como la justicia restaurativa y el fortalecimiento de habilidades socioemocionales. La justicia restaurativa, en particular, promueve la reparación del daño y la reconciliación, facilitando procesos de diálogo y resolución de conflictos que contribuyen a la construcción de una cultura de paz. Paralelamente, el desarrollo de habilidades socioemocionales —como la empatía, la autorregulación, la resiliencia y la comunicación efectiva— es clave para dotar a los jóvenes de herramientas que les permitan afrontar de manera saludable los desafíos sociales y emocionales.

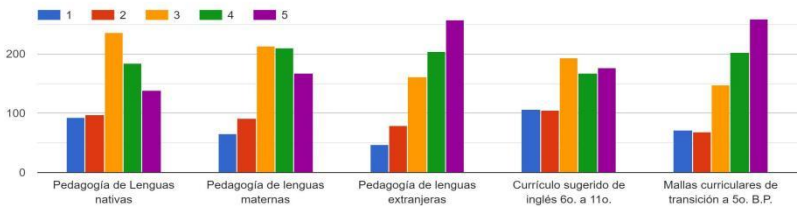
Asimismo, no se deben omitir los protocolos establecidos en las rutas de prevención, atención y seguimiento, los cuales garantizan una respuesta oportuna y efectiva ante las situaciones de riesgo. La implementación de estos protocolos busca reducir la incidencia de problemáticas que puedan derivar en la privación de la libertad de los adolescentes, particularmente en aquellos que requieren el restablecimiento de derechos dentro del Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes (SRPA). La finalidad última es disminuir la cantidad de jóvenes que llegan a esta instancia, muchas veces como resultado de falencias en las acciones preventivas y de promoción en etapas tempranas, antes de que las problemáticas se agraven y requieran medidas punitivas o de privación de libertad.

En conclusión, la integración de estas líneas estratégicas, en un enfoque preventivo y restaurativo, resulta esencial para abordar de manera efectiva los desafíos sociales y emocionales que enfrentan los jóvenes en la actualidad, promoviendo un entorno escolar más seguro, inclusivo y resistente.

1.4.1.8. Línea: Plurilingüismo:

Gráfico 16: Línea - Plurilingüismo

4.9. Línea: Plurilingüismo - De las siguientes temáticas, califique de 1 a 5, siendo 1 el menor interés y 5 el mayor interés.



- 1. Mallas curriculares de transición a 5o = 259
- 2. Pedagogía de lenguas extranjeras = 257
- 3. Pedagogía de lenguas nativas = 236
- 4. Pedagogía de lenguas maternas = 214
- 5. Currículo sugerido de inglés de 6 a 11 = 177

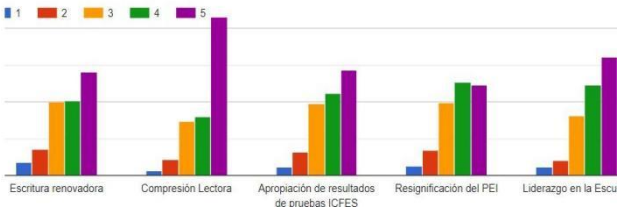
En el caso específico del municipio de Neiva, el fomento del plurilingüismo demanda la necesidad de consolidar una Política Educativa Regional de impacto, que no solo garantice el aprendizaje de lenguas extranjeras como el inglés o el francés, sino que también reconozca y valore la diversidad lingüística del territorio. Esto implica la creación de programas que promuevan el acceso equitativo a la educación en idiomas, la implementación de metodologías basadas en la inmersión y el enfoque comunicativo, así como el fortalecimiento de alianzas estratégicas con instituciones nacionales e internacionales que faciliten el intercambio cultural y académico.

Cada componente de esta línea de acción debe dar respuesta a la imperante necesidad de formación de los docentes de básica primaria especialmente, que incluya la actualización y unificación de los planes de estudio del área de inglés como lengua franca, contenidos, estrategias pedagógicas que integren metodologías innovadoras, uso de tecnologías para el aprendizaje de otras lenguas como la Nasayuwe, propiciando ambientes que fortalezcan el desarrollo de las competencias comunicativas en diferentes idiomas con un enfoque funcional y contextualizado.

1.4.1.9. Línea: Directiva:

Gráfico 17: Línea Directiva

4.9. Línea: Directiva - De las siguientes temáticas, califique de 1 a 5, siendo 1 el menor interés y 5 el mayor interés.



- 1. Comprensión lectora = 373
- 2. Liderazgo en la escuela = 298

- 3. Apropriación de resultados de pruebas ICFES = 266
- 4. Escritura renovadora = 254
- 5. Resignificación del PEI = 229

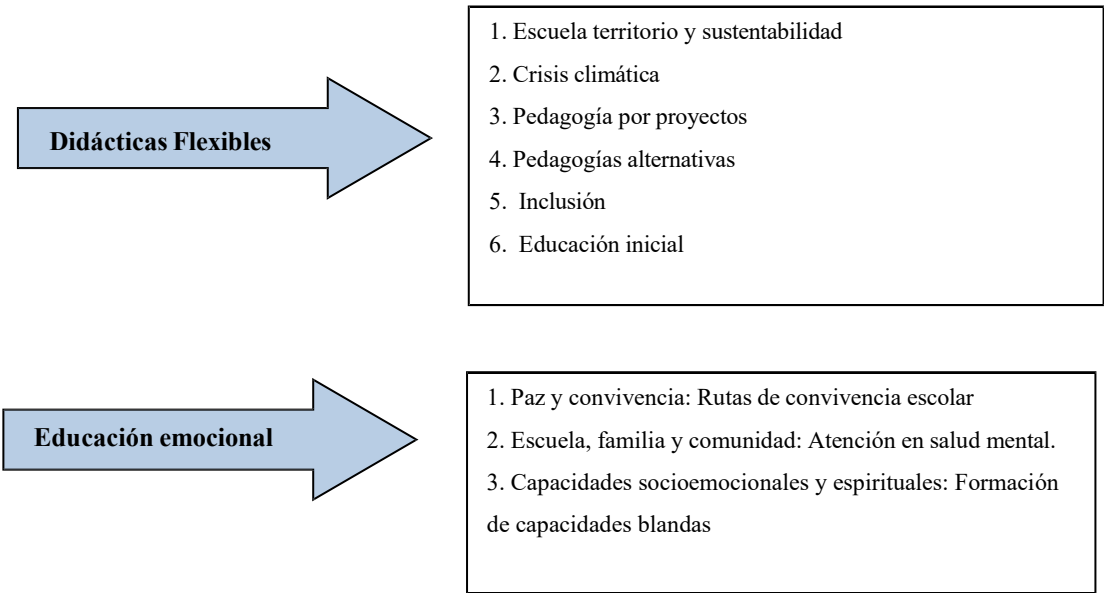
Es importante aclarar que, para el análisis de la Línea de Directiva, se consideró pertinente desagregar los subtemas que la integran en dos grupos, con el propósito de identificar con mayor precisión los factores que inciden en el fortalecimiento del liderazgo educativo y en la consolidación de prácticas pedagógicas que impacten positivamente la calidad de la educación.

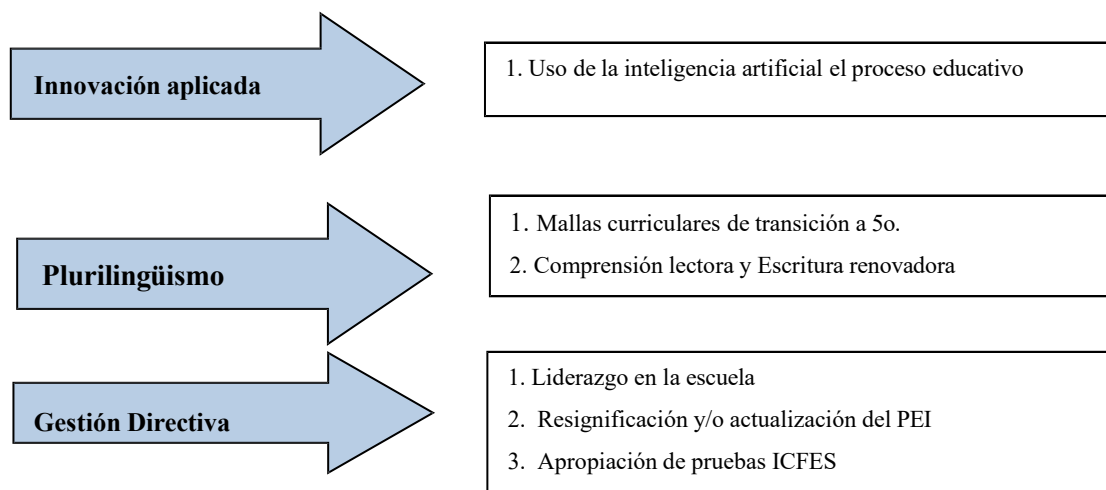
1.5. Líneas de formación identificadas:

La formación docente se refiere a un procesos articulado, coordinado y coherente que integra los diferentes subsistemas y etapas de la formación de los docentes: Inicial, en servicio y avanzada, con el fin de fortalecer sus competencias profesionales y garantizar una continuidad en su desarrollo a lo largo de su carrera, vinculando la formación con el contexto escolar y social para mejorar la calidad educativa.

De acuerdo con la encuesta aplicada y en armonía con las metas del Plan de Desarrollo Municipal, el diagnóstico de las Instituciones Educativas focalizadas con la estrategia PTA FI.2.0 y el consolidado de la evaluación anual de desempeño de docentes y directivos docentes del municipio de Neiva, se identificaron las siguientes líneas de formación docente:

Gráfico 18: Líneas de formación identificadas





1.6. Estrategias de Formación Docente

La Secretaría de Educación del Municipio de Neiva ha venido articulando acciones estratégicas alineadas con las políticas y líneas de formación para fortalecer académicamente a directivos y docentes mediante la implementación de las siguientes iniciativas:

Diagnóstico educativo integral: Se realiza un análisis exhaustivo que identifica las necesidades y características específicas del contexto local, incorporando resultados de pruebas externas, evaluaciones docentes y autoevaluaciones institucionales, con el fin de orientar de manera precisa la planificación formativa.

Articulación con planes y políticas: El plan de formación docente se vincula coherentemente con el Plan de Desarrollo Municipal, planes estratégicos regionales y políticas educativas nacionales, garantizando pertinencia y alineación con los objetivos territoriales y nacionales.

Participación de actores clave: Se involucra a diversos actores del sector educativo a través de encuestas, diagnósticos y procesos participativos que permiten recoger información valiosa y validar las prioridades formativas desde una perspectiva inclusiva y contextualizada.

- ✧ **Diseño pedagógico innovador:** Los procesos formativos se fundamentan en modelos pedagógicos contemporáneos y constructivistas que fortalecen competencias en didácticas disciplinares, gestión de aula, uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC), y desarrollo socioemocional, atendiendo las líneas prioritarias identificadas.
- ✧ **Formación situada y colaborativa:** Se promueven espacios de reflexión, diálogo y retroalimentación entre docentes para fortalecer el aprendizaje profesional colectivo y mejorar las prácticas pedagógicas dentro de las instituciones educativas.

- ✧ **Programas continuos de actualización e investigación:** Se implementan programas dirigidos a docentes y directivos con énfasis en innovación pedagógica, incentivando la sistematización y divulgación de buenas prácticas educativas.
- ✧ **Rutas claras para diseño y evaluación:** Se establecen procesos definidos para la implementación y evaluación continua del plan, asegurando inclusión, equidad y pertinencia cultural en todas las acciones formativas.
- ✧ **Fortalecimiento desde el PEI y Plan de Mejoramiento:** La formación local se vincula estrechamente con el Proyecto Educativo Institucional y el Plan de Mejoramiento Educativo de cada institución, con liderazgo de los directivos y participación activa de la comunidad educativa para garantizar pertinencia y sostenibilidad.
- ✧ **Estrategia “Maestros Compartiendo Saberes”:** Esta iniciativa busca fortalecer las competencias académicas y pedagógicas de docentes y directivos mediante comunidades de aprendizaje por áreas del conocimiento, facilitando el intercambio de experiencias, la reflexión sobre prácticas y la construcción colectiva de nuevas estrategias pedagógicas.

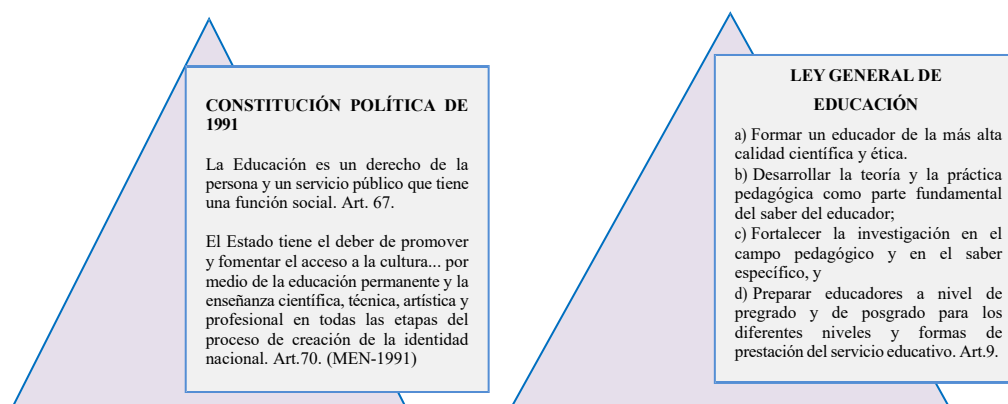
Estas estrategias se sustentan en orientaciones normativas y buenas prácticas para la formulación y ejecución de los Planes Territoriales de Formación Docente, asegurando un enfoque contextualizado, integral y participativo. Su implementación contribuye a impulsar la mejora continua de la calidad educativa en Neiva, ampliando el acceso, la retención y el egreso de estudiantes, optimizando su trayectoria educativa en todos los niveles. Además, promueven aprendizajes significativos y de calidad, reducen la inequidad interna del sistema educativo y fortalecen los resultados académicos, con especial atención a los sectores de mayor vulnerabilidad social y educativa, desde la educación inicial hasta la media superior.

2. POLÍTICA DE FORMACIÓN

2.1. Política Educativa Nacional

La política de formación docente en Colombia se ha venido consolidando en las últimas tres décadas, después de escenarios de tensión y lucha entre el estado y las distintas asociaciones o agremiaciones de maestros del sector educativo, logrando dar como resultado el establecimiento de normas con principios orientadores que definen al docente como un profesional en permanente formación a través de un aprendizaje activo y participativo del sujeto, adquiriendo las herramientas necesarias para integrarse en una sociedad que demanda individuos creativos y autorrealizables y con un enfoque innovador que genere un verdadero cambio en los contextos educativos regionales.

Gráfica 21. Política sobre Formación de Educadores como una ordenanza constitucional



La Constitución Política y la Ley General de Educación, son los pilares que dieron inicio al reconocimiento y la necesidad de iniciar un proceso de construcción conjunta de formación a los educadores, como un derecho constitucional en Colombia.

Dentro del marco normativo encontramos la Ley 115 de 1994 y su Decreto Reglamentario 1075 del 2015 (Artículo 2.4.2.1.3.2.1.), *“De conformidad con el artículo 111 de la Ley 115 de 1994, la profesionalización, actualización, especialización y perfeccionamiento de los educadores comprenderá la formación inicial y de pregrado, la formación de posgrado y la formación permanente o en servicio”*.

La Ley 30 de 1992, hace referencia a la corresponsabilidad que tienen las universidades y demás instituciones de educación superior que posean una facultad de educación u otra unidad académica dedicada a la educación y a ofrecer programas de formación en posgrado y avanzada a los educadores, siempre y cuando, se cuenten con facultadas autorizadas por el Ministro de Educación Nacional.

Decreto 2903 de 1994 constituyen igualmente formación permanente a docentes en servicio, los cursos ofrecidos por instituciones y organismos internacionales o los realizados por instituciones de educación superior del exterior, reconocidas de acuerdo con las normas que rigen en cada país, cuya finalidad sea la actualización y perfeccionamiento de educadores.

Decreto 1075, según el Artículo 2.4.2.1.3.2.5. Del Decreto Reglamentario 1075 del 2015, expresa que todos los programas de formación de educadores se estructurarán teniendo en cuenta, en especial, desarrollo armónico de los siguientes campos:

- ✓ Formación pedagógica que proporciona los fundamentos para el desarrollo de procesos cualificados integrales de enseñanza y aprendizaje, debidamente orientados y con las expectativas sociales, culturales, colectivas y ambientales de la familia y de la sociedad.
- ✓ Formación disciplinar específica del conocimiento que lleve a la profundización en un saber o disciplina determinada o en la gestión de la educación.
- ✓ Formación científica e investigativa que brinde los fundamentos y la práctica para la comprensión y aplicación científica del saber y la capacidad para innovar e investigar campo pedagógico.
- ✓ Formación deontológica y en valores humanos que promueva la idoneidad ética del educador, de manera tal que pueda contribuir efectivamente con los educandos, a la construcción permanente de niveles de convivencia, tolerancia, responsabilidad y democracia.

Los organismos o instituciones de carácter académico y científico o dedicado a la investigación educativa, legalmente reconocidos, podrán ofrecer programas de formación permanente o en servicio, previo convenio o mecanismo semejante con las instituciones de educación superior que reúnan los requisitos mencionados en los incisos inmediatamente anteriores, para la correspondiente tutoría. Las escuelas normales superiores podrán igualmente ofrecer programas de formación permanente o en servicio dirigidos a los educadores que se desempeñan en el nivel de preescolar y en el ciclo de educación básica primaria, cuando así lo disponga el respectivo convenio suscrito con la institución de educación superior,

Los programas dirigidos a la formación de etnoeducadores deberán tener en cuenta, además, lo dispuesto en el Decreto 804 de 1995, en la manera en que queda compilado en el presente Decreto. (Decreto 709 de 1996, artículo B).

El Decreto Reglamentario 1075 del 2015 en su Artículo 2.4.2.1.3.2.1., con relación a la Formación de los educadores, de conformidad con artículo 111 de la Ley 115 1994, dice que la profesionalización, actualización, especialización y perfeccionamiento de los educadores comprenderá la formación inicial y de pregrado, la formación de posgrado y la formación permanente o en servicio.

Con relación a la formación inicial y de pregrado en el Artículo 2.4.2.1.3.2.2 expresa que la formación está dirigida al perfeccionamiento científico e investigativo de los educadores, a nivel de especialización, maestría, doctorado y posdoctorado en educación, en los términos del artículo 10 de la Ley 30 de 1992, que corresponde a las universidades y demás instituciones de educación superior que posean una facultad educación u otra unidad académica dedicada a la educación, ofrecer programas de formación posgrado a educadores, siempre y cuando se encuentren facultadas autorizadas por el Ministro de Educación

Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo del artículo de la 30 de 1992, que también las Normales Superiores, como unidades podrán atender la formación inicial de educadores para prestar preescolar y en el ciclo de educación básica primaria.

La formación de posgrado en el Artículo 2.4.2.1.3.2.3 manifiesta que está dirigida al perfeccionamiento científico e investigativo de los educadores, a nivel de especialización, maestría, doctorado y postdoctorado en educación, en los términos del artículo 10o. de la Ley 30 de 1992. Corresponde a las universidades y las demás instituciones de educación superior que posean una facultad de Educación u otra unidad académica dedicada a la educación, ofrecer programas de formación de posgrado a los Educadores, siempre y cuando se encuentren facultadas por la ley o autorizadas por el Ministerio de Educación Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo del artículo 21o. de la Ley 30 de 1993.

Con relación a la formación permanente o en servicio el Artículo 2.4.2.1.3.2.3 expresa que está dirigida a la actualización y al mejoramiento profesional de los educadores vinculados al servicio público educativo. Los programas estarán relacionados con el área de formación de los docentes, constituirán complementación pedagógica, investigativa y disciplinar y facilitarán la construcción y ejecución del Proyecto Educativo Institucional. Estos programas serán válidos para el otorgamiento de créditos exigidos como requisito de capacitación para el ingreso y el ascenso en el Escalafón Nacional Docente, si cumplen con lo dispuesto en el Capítulo IV, son ofrecidos por las universidades u otras instituciones de educación superior, directamente por su facultad de educación o su unidad académica dedicada a la educación o, en general, a través de los demás programas académicos que en ellas se ofrezcan.

Los organismos o instituciones de carácter académico y científico o dedicado a la investigación educativa, legalmente reconocidos, podrán ofrecer programas de formación permanente o en servicio, previo convenio o mecanismo semejante con las instituciones de educación superior que reúnan los requisitos mencionados en los incisos inmediatamente anteriores, para la correspondiente tutoría. Las escuelas normales superiores podrán igualmente ofrecer programas de formación permanente o en servicio dirigidos a los educadores que se desempeñan en el nivel de preescolar y en el ciclo de educación básica primaria, cuando así lo disponga el respectivo convenio suscrito con la institución de educación superior, de conformidad con lo establecido en el Decreto 2903 de 1994 constituyen igualmente formación permanente o en servicio, los cursos ofrecidos por instituciones y organismos internacionales o los realizados por instituciones de educación superior del exterior, reconocidas de acuerdo con las normas que rigen en cada país, cuya finalidad sea la actualización y perfeccionamiento de educadores.

El actual Gobierno Nacional le apuesta al mejoramiento de la calidad de la educación en Colombia y para ellos se implementó el **Plan Nacional de Desarrollo “Colombia Potencia Mundial de la Vida” 2022-2026**, como su carta de navegación es el documento que trae consigo los lineamientos de las políticas públicas formuladas por el Gobierno Nacional y desde el Ministerio de Educación Nacional como ente rector de la política educativa en nuestro país.

El Plan Decenal de Educación 2016-2026 “El camino hacia la calidad y la equidad” del Ministerio de Educación Nacional, contempla diez lineamientos estratégicos, a saber:

➤ **Primer Desafío Estratégico:** Regular y precisar el alcance del derecho a la educación.

- **Segundo Desafío Estratégico:** La construcción de un sistema educativo articulado, participativo, descentralizado y con mecanismos eficaces de concertación.
- **Tercer Desafío Estratégico:** El establecimiento de lineamientos curriculares generales, pertinentes y flexibles.
- **Cuarto Desafío Estratégico:** La construcción de una política pública para la formación de educadores.
- **Quinto Desafío Estratégico:** Impulsar una educación que transforme el paradigma que ha dominado la educación hasta el momento.
- **Sexto Desafío Estratégico:** Impulsar el uso pertinente, pedagógico y generalizado de las nuevas y diversas tecnologías para apoyar la enseñanza, la construcción de conocimiento, el aprendizaje, la investigación y la innovación, fortaleciendo el desarrollo para la vida.
- **Séptimo Desafío Estratégico:** Construir una sociedad en paz sobre una base de equidad, inclusión, respeto a la ética y equidad de género
- **Octavo Desafío Estratégico:** Dar prioridad al desarrollo de la población rural a partir de la educación.
- **Noveno Desafío Estratégico:** La importancia otorgada por el Estado a la educación se medirá por la participación del gasto educativo en el PIB y en el gasto del gobierno, en todos sus niveles administrativos.
- **Décimo Desafío Estratégico:** Fomentar la investigación que lleve a la generación de conocimiento en todos los niveles de la educación

En este mismo sentido, el Ministerio de Educación Nacional viene implementando los encuentros del “**Poder Pedagógico Popular**”, en diferentes regiones: centro, norte, sur, oriente y occidente, dando cubrimiento en todo el país, cuyo objetivo es la “**Territorialización de la Formación de Educadores**” y analizar las problemáticas de la formación docente, con la finalidad de definir rutas de formación inicial, formación continua y/o avanzada adecuadas identificar a las necesidades y oportunidades de Desarrollo Profesional de los docentes de educación Preescolar, Básica y Media.

De acuerdo con los avances del trabajo en los territorios se puede identificar los siguientes desafíos y propuestas.

Desafíos y propuestas:

- Inclusión educativa e Interculturalidad
- Estrategias de Enseñanza en Ciencias Naturales, Sociales y Matemáticas.
- Educación socioemocional, Bienestar estudiantil y dimensión física.
- Tecnología en el aula y alfabetización digital.

- Competencias Ciudadanas y Desarrollo Humano.
- Evaluación formativa y retroalimentación efectiva.
- Educación Ambiental y sostenibilidad.
- Bilingüismo y enseñanza de idiomas.
- Prevención de la violencia y convivencia escolar.
- Currículo y adaptación a las nuevas realidades Educativas.
- Lectura crítica

2.2. Política Educativa Municipal

La política de formación docente del Municipio de Neiva está llamada a vislumbrar los escenarios prioritarios para mejorar la educación de los niños, niñas y jóvenes de la región, teniendo como base las necesidades actuales de las Instituciones Educativas, las lecturas del contexto de la ciudad y las realidades de la zona rural. La calidad de la educación y el Municipio como un motor educador, se realza en el proceso de empoderamiento que tienen los maestros y maestras y su importancia en el proceso de construcción de nuevas generaciones como parte de la globalización, pero situados en su territorio proyectando escenarios de ciudad y ruralidad con visión en alcances tecnológicos e innovadores.

Particularmente, se cuenta con el Decreto 427 del 15 de octubre de 2015, por el cual “Se reglamenta el Comité de Formación Permanente de Docentes del Municipio de Neiva y asigna las funciones a este Comité”.

El Acuerdo 022 del 24 de noviembre de 2018: Por medio del cual se crea el Sistema Educativo Municipal “**Neiva Territorio de Vida, Convivencia y Paz**”, como **Política Pública** y se otorgan facultades al alcalde de Neiva para su implementación, establece en su artículo 44 las Políticas, en temas de formación docente para el Municipio de Neiva, que regulan el Sistema de Formación Permanente de Docentes y define las siguientes políticas:

- Cualificación de las Prácticas Pedagógicas Institucionales.
- Construcción de una comunidad académica y científica de la educación.
- Articulación de las Instituciones Escolares a otros escenarios educativos de la ciudad.
Asumir la formación como un reto permanente y continuo de participación propositiva para la cualificación del ejercicio profesional.
- Capacitación y formación en y para la diversidad acorde a la realidad educativa actual.

Plan de Desarrollo Municipal: En el Acuerdo No.004 del 17 de junio de 2024, se adopta el Plan de Desarrollo del Municipio de Neiva “**Acciones para Recuperar a Neiva 2024-2027**”, que constituye la hoja de ruta de las políticas, programas, estrategias y proyectos de la administración municipal a través de las siguientes líneas estratégicas:

- ✓ **Línea estratégica 1. Recuperando Neiva: Desarrollo social.** Recuperar y restablecer la política social y la cultura, planteando bajo la concreción de lo existente a partir del diagnóstico y una serie de acciones para encaminar lo social.
- ✓ **Línea estratégica 2. Recuperando Neiva, economía y desarrollo de infraestructura:** Identificar y apoyar las necesidades de economía local (emprendimiento y tejido empresarial, competitividad, turismo e indicadores de pobreza y empleo
- ✓ **Línea estratégica 3. Recuperando Neiva: Una Neiva verde y ordenada -** Implementar un programa integral de desarrollo urbano, ambiental y agropecuario en el Municipio de Neiva, centrado en la responsabilidad, sostenibilidad y sustentabilidad que atienda a las necesidades de ordenamiento del territorio, protección ambiental, mejoramiento y
- ✓ **Línea estratégica 4. Recuperando Neiva, Segura y con buen gobierno -** Implementar un plan de desarrollo integral de seguridad territorial de desarrollo urbano en Neiva, con enfoque en la recuperación del espacio público, la seguridad ciudadana....

Sector Educación:

Objetivo del Sector: Promover un sistema educativo integral y equitativo que abarque los niveles de educación en primera infancia, básica, media y superior, garantizando el acceso universal, la calidad educativa y la pertinencia con las necesidades del territorio Neivano.

Estrategias:

- ✓ Garantizar la ejecución del programa de alimentación escolar (PAE), acorde al inicio de clases de las instituciones educativas oficiales con un nuevo enfoque de prestación de servicio, dignificando los comedores e incorporando estrategias para dinamizar la “Economía Popular”.
- ✓ Ejecutar acciones para ampliar la oferta de cupos en los grados de preescolar, con la ejecución de programas piloto para la atención temprana de los niños.
- ✓ Apoyar y mantener dialogo con las Instituciones Educativas Oficiales y comunidad educativa para el resignificación y ajuste de los Proyectos Educativos Institucionales - PEI.
- ✓ Garantizar el acceso a la educación a toda la diversidad estudiantil en cada una de las Instituciones Educativas Oficiales, teniendo en cuenta la organización de la oferta educativa establecida por la SEM.
- ✓ Generar líneas de formación para el personal docente en temas relacionados con educación inclusiva, con el fin de fortalecer el desarrollo competencias laborales y socioemocionales de los estudiantes con discapacidad, trastornos del aprendizaje escolar, apoyo especial académico y talentos excepcionales.
- ✓ Fortalecer el proceso de formación integral, mediante el acceso a las tecnologías de información y comunicación.
- ✓ Fortalecer programas de bilingüismo a los estudiantes de la Instituciones Educativas Oficiales del municipio de Neiva.
- ✓ La implementación de las jornadas complementarias y extendidas con énfasis en inglés y artes, en el área urbana y rural del municipio, para que los niños y jóvenes hagan buen uso del tiempo libre.

- ✓ Generar espacios de capacitación en las áreas de programación y ciencia de datos a los estudiantes de décimo y once de las I.E.O. del municipio de Neiva.
- ✓ Avanzar en la implementación y desarrollo del plan de infraestructura educativa municipal, el cual consiste en la remodelación, adecuación y construcción de instituciones educativas oficiales.
- ✓ Dotar y repotenciar talleres, laboratorios y aulas especializadas para la educación básica y media.
- ✓ Mantener y repotenciar la conectividad (Internet) de las instituciones educativas oficiales.
- ✓ Mejoramiento y dotación de comedores escolares de las I.E.O del municipio de Neiva.
- ✓ Cualificación docente en formación acorde a los proyectos educativos, competencias genéricas y pertinencia del territorio.
- ✓ Ejecutar acciones para el cumplimiento del Acuerdo Municipal 016 de 2021 “Por medio del cual el municipio garantiza la entrega de útiles escolares para la paz, dirigidos a los alumnos de preescolar (transición), básica primaria y aceleración del aprendizaje de los estratos 1 y 2, matriculados en el SIMAT de las instituciones educativas oficiales”.
- ✓ Fortalecer la financiación del sistema de formación de docentes acuerdo 031 de 2003.
- ✓ Garantizar el acceso y la adecuada infraestructura física y logística a la educación especial.
- ✓ Capacitar en tecnologías de acceso a fuentes investigativas a bibliotecarios de las instituciones educativas.
- ✓ Asignación oportuna de los recursos para el funcionamiento de los establecimientos educativos (seguridad, aseo, dotación).
- ✓ Mejorar las condiciones de conectividad y acceso a herramientas tecnológicas de las I.E.O. del municipio de Neiva.
- ✓ Promover la implementación de la cátedra de convivencia ciudadana en las I.E.O. del municipio, como estrategia de mitigación del bullying y violencia.
- ✓ Desarrollar el Plan Municipal de Lectura, Escritura, Oralidad y Bibliotecas Escolares y Oralidad “Ama La Palabra: Transforma tu vida, lee el mundo” (en adelante PMLEOBE), ha contribuido en el desarrollo de habilidades comunicativas en los docentes.

3. OBJETIVOS DE FORMACIÓN

3.1. Objetivo General

Promover acciones que permitan el fortalecimiento de las capacidades de los docentes, directivos docentes y estudiantes de la Secretaría de Educación de Neiva (PAM 2024-2027), definiendo e implementando la ruta para la formación integral continua y permanente de los educadores, contribuyendo a la transformación educativa desde su realización personal, profesional y comunitaria.

3.1.1. Objetivos Específicos:

- Identificar las necesidades de formación integral de los Directivos Docentes, Docentes y Docentes Orientadores del Municipio de Neiva, teniendo en cuenta el diagnostico aplicado al contexto.
- Proponer estrategias y acciones para la formación integral de los Directivos Docentes, Docentes y Docentes Orientadores del Municipio de Neiva, que contribuyan a la transformación educativa.
- Promover e impulsar la participación en las actividades programadas por entidades de orden público y privado en pro de la formación integral de los Directivos Docentes, Docentes y Docentes Orientadores del Municipio de Neiva.
- Realizar un seguimiento a la implementación de las estrategias y acciones planeadas a la ruta de formación Integral de los Directivos Docentes, Docentes y Docentes Orientadores del Municipio de Neiva que aporte hacia la constante reflexión de la enseñanza y el aprendizaje.

4. PLAN DE ACCIÓN

El Plan Territorial de Formación Docente 2024-2027 articula las políticas, programas, estrategias y proyectos que la administración municipal ha diseñado para atender las demandas de formación docente en el Municipio de Neiva. Este plan se desarrolla en un marco de eficiencia, calidad, planificación y seguimiento riguroso, orientado al cumplimiento de los objetivos estratégicos planteados.

La meta central del plan es promover la formación continua en competencias pedagógicas, investigativas y comunicativas, que pueden fortalecer tanto las habilidades blandas como los conocimientos técnicos de docentes y directivos. Esto con el fin de consolidar prácticas pedagógicas innovadoras y un liderazgo efectivo en los distintos niveles y modalidades del sistema educativo.

Para alcanzar estos propósitos, se han definido acciones concretas que aseguran la prestación del servicio público educativo, orientadas al mejoramiento de la calidad y al impacto positivo en el desempeño académico de la población estudiantil, tal como se detalla en el Plan de Acción correspondiente:

Tabla 22: Esquema Plan de Acción

Línea de Formación	Aspectos Clave	Acciones y Temáticas Principales	Proyecciones y Enfoques
1. Didácticas Flexibles	Articulación: Escuela, territorio, sustentabilidad, crisis climática, pedagogías por proyectos, alternativas, inclusión, educación inicial	- Flexibilidad curricular - Adaptaciones curriculares - Características de Funcionamiento: Autismo, Trastornos de Ansiedad, TDAH y Síndrome Down - Valoración Pedagógica - Diseño universal para el aprendizaje (DUA) - Apoyo Especial Académico (Oferta Educativa Domiciliaria). - Ajustes razonables (PIAR) - Revisión y ajuste del PEI en cuanto a los Lineamientos de la Política de Inclusión y Equidad	Resignificación del PEI para promover los proyectos de vida de la diversidad estudiantil y las necesidades del contexto
2. Educación Emocional	Desarrollo emocional y cognitivo Fortalecimiento de capacidades socioemocionales y espirituales	- Formación en salud mental, prevención de violencia - Programas “Contágate De Amor” y “La Escuela Te Ama” - Temas: convivencia, justicia restaurativa, cultura de paz, rutas de atención	Promover habilidades socioemocionales, convivencia escolar y comunidad educativa fortalecida
3. Innovación Educativa Aplicada	Ciencia, tecnología e innovación (TIC) Diagnóstico en uso pedagógico de TIC	- Creación del PTIE - Ruta de implementación: identificación, acompañamiento, fortalecimiento, reconocimiento - Fases: Naciente, Creciente, Inspiradora, Sistematización	Fortalecer prácticas pedagógicas, currículo, capacidades docentes, con énfasis en TIC y tecnologías emergentes (IA, recursos didácticos)
4. Plurilingüismo	Promoción del inglés y lenguas extranjeras Inclusión de Lengua de Señas Colombiana (LSC)	- Programa “Neiva Speaks English” desde 2008 - Formación docente en alianzas y convenios - Actividades: Olimpiadas, lectura en voz alta, alianzas con universidades y agencias culturales - Internacionalización: docentes en el exterior - Formación en 2023: Diplomado en bilingüismo, fortalecimiento en secundaria y media	Formación de docentes y estudiantes en bilingüismo, internacionalización, inclusión de lenguas de señas
5. Gestión Directiva	Liderazgo Resignificación del PEI	- Rol del directivo como agente de cambio - Resignificación y actualización del PEI	Promover cultura de mejoramiento continuo,

Línea de Formación	Aspectos Clave	Acciones y Temáticas Principales	Proyecciones y Enfoques
	Análisis de resultados ICFES Lectura y escritura renovadora	- Diagnóstico, diseño, ejecución y evaluación - Apropiación de resultados ICFES para mejorar prácticas pedagógicas	liderazgo pedagógico, análisis crítico y gestión estratégica

4.1 Didácticas Flexibles

En este grupo se articulan las líneas de formación: **Escuela, territorio y sustentabilidad, Crisis climática, Pedagogías por proyectos, Pedagogías alternativas, Inclusión y Educación inicial.** Desde la Secretaría de Educación Municipal se han venido implementando procesos de flexibilización curricular, los cuales se adaptan a las necesidades de los niños y niñas, jóvenes y adolescentes, permitiéndoles avanzar y culminar unas trayectorias educativas continuas, pertinentes y de calidad.

Teniendo en cuenta las necesidades evidenciadas en las diferentes Instituciones Educativas, se realiza acompañamiento, asesoría y formación en los siguientes componentes:

Tabla 21: Plan de Acción - Didácticas Flexibles

META: El 100% de los directivos y docentes formados en competencias pedagógicas, investigativa, disciplinar y de liderazgo para que promuevan la calidad y pertinencia en el servicio educativo y en el mejoramiento académico de los estudiantes, durante la vigencia 2024-2027.					
OBJETIVO: Facilitar la apropiación y uso pedagógico de las didácticas flexibles, por parte de los docentes con el fin de brindar respuestas a las características del contexto personal y familiar de la diversidad estudiantil.					
Estrategia	Actividad	Indicador	Cronograma		Responsabl e
			Inicio 2024	Final 2027	
Atención a poblaciones vulnerables	Capacitación al personal docente en características de funcionamiento en discapacidad, trastornos del aprendizaje escolar y Apoyo Especial Académico que presentan dificultad para el acceso y la permanencia (Autismo, Trastornos de Ansiedad, Síndrome Down y TDAH).	# de docentes formados /2.225 total de docentes Neiva X 100	2024	2027	Martha C. Rincón Claros- P.U. Unidad de Calidad Educativa /Formación Docente

Pedagogías alternativas	Fortalecimiento de competencias a docentes que promuevan el desarrollo de metodologías activas y la implementación del DUA.	# de docentes formados /2.225 total de docentes Neiva X 100	2024	2027	Martha C. Rincón Claros- P.U. Unidad de Calidad Educativa /Formación Docente
Educación integral	Fortalecer competencias y habilidades básicas en los docentes de educación inicial, para potenciar el desarrollo integral físico, cognitivo, emocional y social nuestros niños y niñas	# de docentes formados XXX / número total de directivos 2.225 de Neiva x 100.	2024	2027	Martha C. Rincón Claros- P.U. Unidad de Calidad Educativa /Formación Docente

➤ **Educación Inclusiva:** En el cual se vienen desarrollando las siguientes temáticas:

Características de funcionamiento en:

- ✓ Autismo, síndrome de down, trastorno por déficit de atención con hiperactividad y trastornos de ansiedad.
- ✓ Diseño universal para el aprendizaje escolar - DUA (Metodologías activas y didácticas flexibles).
- ✓ Apoyo Especial Académico (Decreto 1470/13
- ✓ Valoración pedagógica
- ✓ Plan Individual de Ajustes razonables - PIAR (Ajustes Razonables).

Así mismo, se viene realizando acompañamiento en la revisión y ajustes del PEI en cada una de las Instituciones Educativas, en cuento a los lineamientos de la política de inclusión y de equidad (Evaluación formativa).

Tabla 22: Plan de Acción Inclusión

META: El 100% de los directivos y docentes formados en competencias pedagógicas, investigativa, disciplinar y de liderazgo para que promuevan la calidad y pertinencia en el servicio educativo y en el mejoramiento académico de los estudiantes, durante la vigencia 2024-2027.					
OBJETIVOS: Facilitar la apropiación y uso pedagógico de las didácticas flexibles, por parte de los docentes con el fin de brindar respuestas a las características del contexto personal y familiar de la diversidad estudiantil.					
Estrategia	Actividad	Indicador	Cronograma		Responsable
			Inicio 2024	Final 2027	

Asesorar al personal docente en los procesos de flexibilización curricular para mejorar los procesos de acceso y permanencia de los estudiantes con discapacidad, trastornos del aprendizaje escolar y apoyo especial académico.	1. Brindar asistencia técnica para el acceso y la permanencia de los estudiantes con discapacidad, trastornos del aprendizaje escolar y oferta domiciliaria. 2. Capacitar al personal docente en las características de funcionamiento en discapacidad y trastornos del aprendizaje escolar (Autismo, Síndrome Down, Trastornos de Ansiedad y TDAH). 3. Asesorar y acompañar la elaboración de los PIAR y los Planes de Apoyo Emocional 4. Brindar asesoría y capacitación al personal de docentes en la implementación del DUA, metodologías flexibles y didácticas flexibles. 5. Realizar asistencia técnica para los ajustes al PEI, SIEE y Manual de Convivencia en cuanto a la implementación de los Lineamientos de la Política de Inclusión y Equidad.	# de solicitudes realizadas por las I.E. / total de las I.E.O. Neiva X 100 # de docentes formados /2.225 total de docentes Neiva X 100 # Documentos Gestión Escolar ajustados de las I.E.. / total de las I.E.O. Neiva X 100	2024	2027	Equipo de Apoyo pedagógico
--	--	---	------	------	----------------------------

➤ **Educación Inicial:** En relación a la Estrategia Primera Infancia Feliz y Protegida del Ministerio de Educación Nacional, que corresponde a una política pública del orden nacional para la implementación gradual de los grados pre jardín, jardín y transición del nivel de preescolar y en atención a la vinculación de la planta temporal docente asignada por el Ministerio de Educación Nacional, surge la necesidad de resignificar el PEI para dar respuesta a las nuevas necesidades del contexto en la Primera Infancia.

A partir de la vigencia 2024, la Secretaría de Educación del Municipio de Neiva, en el marco de la gestión del proceso de mejoramiento institucional y de la implementación de la estrategia Primera Infancia Feliz y Protegida (ampliación gradual del grado jardín pre – jardín), fortalece el proceso de asistencia técnica a las instituciones educativas, enfatizando la educación preescolar y la apropiación de los referentes técnicos diseñados por el Ministerio de Educación Nacional. En esta medida, viene realizando una serie de visitas de acompañamiento de trabajo directo con docentes del nivel de preescolar, propiciando revisión de los Proyectos Educativos Institucionales, y otros aspectos que favorezcan la convivencia y desarrollo de los diferentes propósitos de aprendizaje y desarrollo indicado para este nivel.

Tabla 23: Plan de Acción Educación Inicial

META: Generar acciones que promuevan y fortalezcan procesos de formación docente en la apropiación de los referentes técnicos nacionales de educación inicial, con los distintos actores involucrados en la atención integral a la primera infancia en el municipio de Neiva.					
OBJETIVO: Desarrollar estrategias para dirigir y organizar la educación inicial en Neiva, de conformidad con lo dispuesto en las normas que regulan la educación inicial.					
Estrategia	Actividad	Indicador	Cronograma		Responsable
			Inicio 2024	Final 2027	
Realizar Asistencias Técnicas a IE Oficiales y prestadores del servicio en educación inicial de Neiva	1. Realizar encuentros, reuniones o Asistencias técnicas para socialización y divulgación de los referentes técnicos producidos por el Ministerio de Educación y normas de educación inicial. 2. Divulgar y socializar de los referentes técnicos para la educación inicial a través de documentos expedidos por la SEM como circulares, oficios, entre otros. 3. Promover la divulgación de las buenas prácticas en Educación Inicial de los y las docentes de las Instituciones Educativas Oficiales 4. Realizar seguimiento a las asistencias técnicas. 5. Elaborar informe en el que se indiquen las acciones y resultados del acompañamiento	No. de docentes de preescolar formados / No. Total de docentes de preescolar en Neiva. (180)	2024	2027	Carolina Soto Medina/Calidad Educativa

4.2. Educación Emocional:

La presente línea de formación surge como resultado del análisis de los datos obtenidos a partir de la encuesta aplicada a los directivos y docentes de las instituciones educativas del municipio. Este diagnóstico permite identificar las áreas prioritarias que requieren fortalecimiento en competencias relacionadas con la gestión emocional, la inteligencia emocional y el desarrollo de habilidades socioemocionales en el contexto escolar.

La línea de Educación Emocional ha sido priorizada en función de la favorabilidad expresada por los actores educativos, ordenándose de mayor a menor según los niveles de percepción y necesidad detectados. Además, se ha elaborado una argumentación específica para cada línea, que sustenta su priorización y la pertinencia de su abordaje en el marco de la formación docente y directiva.

El objetivo principal de esta línea de formación es dotar a los docentes y directivos de herramientas y estrategias que faciliten la gestión emocional en el aula, promuevan ambientes escolares positivos y contribuyan al bienestar emocional de toda la comunidad educativa. Se busca fortalecer las competencias en reconocimiento, regulación y expresión de las emociones, así como en la promoción de habilidades socioemocionales que favorezcan la convivencia pacífica, la resolución de conflictos y el desarrollo integral de los estudiantes.

Este proceso de formación se enmarca en la política institucional de convivencia escolar y en las directrices nacionales que promueven la educación emocional como un componente esencial para la formación integral de los estudiantes y la mejora del clima escolar.

Teniendo en cuenta la importancia que revisten para la población escolar las temáticas relacionadas con educación emocional, desde la Secretaría de Educación se están promoviendo procesos pedagógicos que coadyuvarán a implementar acciones formativas, que potencien su desarrollo emocional y cognitivo, como complemento del desarrollo integral de los directivos y docentes y por ende de la comunidad educativa.

En este grupo se articulan las líneas de formación: Paz y convivencia, Escuela familia y comunidad, Capacidades socioemocionales y espirituales

Durante la vigencia 2020-2023 Dentro del proceso de fortalecimiento y acompañamiento a los proyectos transversales y al fortalecimiento de la convivencia escolar en el Municipio de Neiva se realizaron acciones enmarcadas a la formación de directivos docentes, docentes orientadores y docentes de aula; estas se desarrollaron a través de articulaciones con dependencias de la administración Municipal y con Instituciones aliadas cuya misionalidad está relacionada con el propósito de los proyectos pedagógicos transversales.

En el marco de la estrategia de apoyo psicosocial, vocacional a estudiantes y docentes y en articulación con la Política educativa a través de la escuela de padres, se han venido desarrollando talleres dirigidos a directivos docentes y docentes de aula en temas de salud mental, bullying , prevención de violencias y rutas de atención, por medio de las estrategias “CONTAGIATE DE AMOR” (2020-2023) y “LA ESCUELA TE AMA” (2024-2027), en las cuales se han beneficiado más de mil trescientos setenta y siete (1377) docentes de Instituciones oficiales del municipio de Neiva.

Para el cuatrienio 2024 – 2027 el Comité Municipal de Convivencia estableció como invitado permanente a la Red de Asociación de Docentes Orientadores, que ha realizado recomendaciones para la visibilizar de la implementación de la Ley de Convivencia Escolar y Formación para el Ejercicio de los Derechos Humanos, la Educación Para La Sexualidad Y Prevención y la Mitigación de la Violencia Escolar, a través de procesos de formación docente, incluyendo temáticas en las siguientes líneas:

- ✓ Orientación socio ocupacional - Proyecto de Vida
- ✓ Formación la promoción y atención a la salud mental al interior de los entornos educativos
- ✓ Prevención de violencia
- ✓ JUSTAMENTE (Justicia Restaurativa)

- ✓ Educación socio emocional
- ✓ Cultura de paz
- ✓ Rutas de atención
- ✓ Mecanismos pedagógicos para la inclusión: Los ajustes razonables para discapacidad psicosocial y trastornos del comportamiento.
- ✓ Adecuación manual de convivencia
- ✓ Innovación educativa

Tabla 24: Plan de Acción Educación Emocional

META: Capacitar a docentes y directivos de las instituciones educativas en habilidades socioemocionales, gestión emocional y estrategias de prevención, incluyendo temas como justicia restaurativa, primeros auxilios psicológicos y atención en salud mental.					
OBJETIVO: Fortalecer las competencias socioemocionales, emocionales y de gestión del bienestar en docentes, directivos y comunidad educativa del municipio de Neiva, mediante la implementación de acciones formativas, estrategias pedagógicas y protocolos de atención, con el fin de promover ambientes escolares positivos, prevenir problemáticas de salud mental y reducir la incidencia de conductas de riesgo en los estudiantes .					
Estrategia	Actividad	Indicador	Cronograma		Responsabl e
			Inicio 2024	Final 2027	
Apoyo psicosocial, vocacional a estudiantes y docentes y articulación de la política educativa a través de la escuela de padres en el sistema educativo oficial en el municipio de Neiva Huila: Implementación de la estrategia "La Escuela Te Ama" para promover un ambiente escolar positivo, nutritivo y saludable, fortaleciendo la convivencia y el bienestar socioemocional de toda la comunidad educativa.	Talleres Vivenciales y lúdico pedagógicos en temáticas de educación emocional (manejo de estrés laboral, higiene del sueño, convivencia escolar, uso de tecnología educativa y trabajo colaborativo, orientación vocacional, relaciones parentales, talleres de prevención de la salud mental, clima laboral)	1452 Docentes y directivos docentes formados	2024	2027	Ana Patricia Torres- Responsable convivencia escolar.

4.3 Innovación Educativa aplicada:

La Secretaría de Educación Municipal cuenta con el Plan Territorial de Innovación Educativa – PTIE, cuyo objetivo es promover acciones para concienciar a la comunidad educativa sobre la importancia de vincular a la estrategia pedagógica y metodológica en el aula de clase las iniciativas de innovación educativa y uso y apropiación de las TIC, además de lograr generar un impacto positivo, dinamizador y transformador en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los niños, niñas y jóvenes de las Instituciones educativas oficiales del Municipio de Neiva; este documento presenta los pilares a los cuales se debe impactar con estrategias y acciones que permitirá a los Docentes adquirir y o reforzar competencias digitales. En concordancia con las necesidades de formación identificadas en el diagnóstico realizado se genera un hilo conductor coherente y pertinente hacia las líneas de formación a priorizar.

La ruta de implementación del Plan propone que los pilares de innovación educativa frente a la formación docente a impactar de manera inicial son:

- **Fortalecimiento de capacidades docentes:** Se centra en fortalecer las habilidades y competencias de los docentes, especialmente en el contexto de la integración de tecnologías digitales en la enseñanza.
- **Las Prácticas pedagógicas y el currículo:** Se refiere a motivar a los docentes para llevar a cabo las estrategias educativas y se estructuran los planes de estudio en una haciendo uso de la innovación.
- **La Gestión del conocimiento pedagógico:** Se refiere a la capacidad para organizar, compartir y enriquecer el conocimiento relacionado con las prácticas pedagógicas e innovaciones educativas.

Para lo cual se han diseñado estrategias que permitan desde la Secretaría de Educación Municipal motivar y fortalecer la adopción de culturas de innovación que generen y visibilicen transformaciones educativas, mediante actividades en todas las Instituciones.

Tabla 25: Plan de Acción Innovación Aplicada

META: impactar a 50% de las instituciones educativas oficiales					
OBJETIVO: Fortalecer las competencias docentes en innovación, ciencia y tecnología mediante estrategias que fomenten el uso creativo de herramientas tecnológicas, impulsando prácticas pedagógicas transformadoras y contextualizadas en el municipio de Neiva.					
Estrategia	Actividad	Indicador	Cronograma		Responsabl e
			Inicio 2024	Final 2027	
Ruta a la significación y sistematización de experiencias significativas	Formación a docentes que lideran experiencias significativas	# de docentes formados / total de docentes en la vigencia de Neiva x 100	Inicio calendario académico	Finalización calendario académico	Adriana Cedeño
Formación de formadores innovadores	Crear la Red de docentes formadores				

Talleres de innovación educativa	Diseñar y desarrollar los talleres de innovación educativas				
Portales Web como herramienta didáctica digital	Diseñar y desarrollar los talleres de fortalecimiento en la administración, uso y apropiación del portal web como herramienta didáctica digital				

4.4 Plurilingüismo

Durante más de 9 años ha venido desarrollando el proyecto ***Breaking Borders*** en alianza con el Diario del Huila y el Programa de Lenguas Extranjeras de la Universidad Surcolombiana; igualmente, actividades de promoción de la enseñanza de la lengua extranjera para niños y adultos y el proyecto de lectura en voz alta en inglés ***Read Out, be Heard*** en alianza con la Agencia Cultural del Banco de la República que beneficia a los niños, niñas, adolescentes y jóvenes de las instituciones educativas oficiales de Neiva y la institucionalización de estrategia de fortalecimiento de competencias lingüísticas para estudiantes. Concurso Municipal de Deletreo ***Neiva Spelling Bee***.

Mallas curriculares de transición a 5o En el último cuatrienio la formación docente se ha dirigido a los maestros y maestras de Transición y Básica Primaria para continuar mejorando los niveles de lengua según el Marco Europeo de Referencia para Lenguas Extranjeras MCE y fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje del inglés para que los niños y niñas tengan una educación de calidad. En consecuencia, en el año 2023 se realizó el primer Diplomado en Bilingüismo que impactó a 26 instituciones educativas, 5 rurales y 21 urbanas.

Estas son: Agustín Codazzi, Aipecito, Ángel María Paredes, Atanasio Girardot, CEINAR, Claretiano Gustavo Torres Parra, Eduardo Santos, El Caguán, El Limonar, Enrique Olaya Herrera, Escuela Normal Superior, Gabriel García Márquez, Humberto Tafur Charry, INEM Julián Motta Salas, Jairo Mosquera Moreno-Guacirco, José Eustasio Rivera, Liceo De Santa Librada, María Cristina Arango, Oliverio Lara Borrero, Promoción Social, Ricardo Borrero Álvarez, San Antonio De Anaconia, San Luis Beltrán, Santa Teresa, Técnico IPC Andrés Rosa Y Técnico Superior.

La formación se realizó mediante contratación de servicios con inversión de recursos propios, realizada por el Centro de Idiomas de la Fundación Universitaria María Cano -sede Neiva y se centró en el estudio y desarrollo de las **Mallas Curriculares para la enseñanza del inglés en Transición y Primaria** propuestas por el Ministerio de Educación Nacional. En total se graduaron 42 maestros y maestras.

De este grupo surge la iniciativa de continuar abordando el tema de las Mallas Curriculares y se conforma la RED de DOCENTES en el 2024, integrada por 16 docentes de Transición, Primaria, Básica Secundaria y Media que se dispusieron a ahondar en el estudio

de la propuesta del MEN y contextualizar un currículo de inglés unificado, pertinente y con pertinencia al territorio, bajo el liderazgo del Programa de Bilingüismo de la Unidad de Calidad Educativa de la Secretaría de Educación de Neiva y contando con expertos en el tema. De esta manera se da respuesta a la necesidad de articular la educación bilingüe en los niveles de Transición, Básica Primaria, Básica Secundaria y Educación Media.

Pedagogía de lenguas extranjeras: Para fortalecer el proceso de enseñanza del idioma, se desarrollaron talleres dirigidos a docentes de Básica Secundaria y Media, mediante cursos de formación para el fortalecimiento de la didáctica y la metodología del inglés como idioma extranjero, cuyos principios pedagógicos se orientan en la comunicación, interacción y necesidades de desarrollo y generación de oportunidades: *“Empowering English Teaching”* en el que se abordaron temas como *“Teaching Sciences at school”* *Using CLIL as a springboard in our lessons”* , *“Learning English Through Reading Comprehension on Chat GPT”* orientada por profesionales del Instituto Teaching Education y la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD INVIL, al cual asistieron los y las docentes del área de inglés de las 37 instituciones educativas de Neiva.

Currículo Sugerido de Inglés de 6 a 11: En el municipio de Neiva existen 10 instituciones educativas que desarrollan exitosamente el Programa Intensificación en Inglés en la Educación Media: Atanasio Girardot, Departamental Tierra de Promisión, Humberto Tafur Charry, INEM Julián Motta Salas, Liceo de Santa Librada, Nal Santa Librada y Promoción Social, Rodrigo Lara Bonilla y Técnico Superior. La formación docente del grupo de maestros de inglés que prestan sus servicios en este nivel involucra el Currículo y el nivel de inglés MCE en el cual deben graduarse anualmente los estudiantes, según la meta del Programa Nacional de Bilingüismo del MEN. Se realiza un curso anualmente cursos cortos sobre fundamentos legales, metodología CLIL, Plan Curricular, Módulos de Formación y desarrollo de los Niveles MCE. En el año 2024 se dio inicio a la participación de docente especializada en inglés. voluntaria Ad Honorem, quien acompaña el proceso rotando por los colegios y aportando para el fortalecimiento y mejoramiento del Programa.

En el ámbito de la Internacionalización de la Educación Pública de Neiva (Acuerdo 022 del Honorable Concejo Municipal) la Secretaría de Educación aprobó licencias de estudios para docentes del área de inglés que realizaron estudios y cursos en el exterior. De esta manera en el cuatrienio se formaron docentes en Inglaterra, Estados Unidos, India y Japón, algunos mediante becas en convenio con embajadas y el Ministerio de Educación Nacional, y otros mediante la aplicación de ofertas educativas de organismos internacionales. Los beneficiarios aportan al fortalecimiento del proceso de enseñanza del idioma en las instituciones educativas donde laboran.

De otra parte, la Asociación Huilense de Profesores de Inglés ASOHPI creada y dirigida por docentes del área de Inglés, realiza anualmente 2 asambleas y un congreso regional en los cuales se fortalecen las competencias comunicativas de los maestros afiliados; en ambientes inmersivos en inglés; mediante conferencias de ponentes nacionales e internacionales.

Para el cuatrienio 2024-2027 se proyecta la formación de 50 docentes en 4 cohortes y el fortalecimiento de competencias en bilingüismo de 2.500 estudiantes mediante contratación de servicios, asistencias técnicas y cursos con aliados estratégicos.

Desde el Decreto 1421 de 2017, donde se establece la oferta Bilingüe - Bicultural para estudiantes sordos, se vienen realizando procesos de formación para el aprendizaje de la Lengua de Señas Colombia (LSC) a todo el personal de directivos, docentes, padres de familia y estudiantes en Instituciones Educativas que atienden estudiantes con discapacidad auditiva, haciendo aclaración que de acuerdo a la organización de la oferta educativa ésta se concentra en la I.E. Escuela Normal Superior de Neiva.

Tabla 26: Plan de Acción Plurilingüismo

META: Gestionar el Servicio Educativo de Promoción del Bilingüismo para 100 Docentes para el cuatrienio.					
OBJETIVOS: 1. Fortalecer las competencias docentes en innovación, ciencia y tecnología mediante estrategias que fomenten el uso creativo de herramientas tecnológicas, impulsando prácticas pedagógicas transformadoras y contextualizadas en el municipio de Neiva. 2. Desarrollar procesos de formación continua y de servicio que redunden en la mejora de la calidad educativa en el municipio de Neiva. 3. Facilitar la apropiación y uso pedagógico de las didácticas flexibles, por parte de los docentes con la finalidad de brindar respuestas a las características del contexto personal y familiar de los estudiantes, proyectos Educativos institucionales y condiciones del territorio donde se encuentra el establecimiento educativo.					
Estrategia	Actividad	Indicador	Cronograma		Responsable
			Inicio 2024	Final 2027	
Identificar el nivel de inglés de los docentes mediante aplicación De Prueba Diagnóstica de Nivel de Inglés según el Marco Europeo de Referencia para Lenguas Extranjeras, MCE.	Aplicación de Prueba Diagnóstica de nivel de inglés	Número maestros de primaria formados 50 / número total de maestros 2.225 de Neiva x 100.	2024	2027	Rosario Valenzuela Vidal /Docente de apoyo del Programa Municipal de Bilingüismo
Organizar convocatoria docente para participar en cursos inmersivos de formación en lengua inglesa y Didáctica para la enseñanza del inglés, centrado en las Mallas Curriculares, para 50 docentes priorizados en el cuatrienio, según los resultados de la Prueba Diagnóstica: Nivel A1 y A2	Diseño del proyecto con Ente idóneo	1 proyecto de formación para 50 docentes de Transición y Básica Primaria			
Desarrollar acciones con la RED DE MAESTROS hacia el diseño, publicación, divulgación y aplicación de un Currículo de Inglés Unificado de Transición y Primaria para Neiva y La Región con apoyo de los Programas de Lenguas Extranjeras de la USCO, UNAD y el Centro de Idiomas María Cano.	Sesiones de estudio, asesoría y diseño de la propuesta por niveles y grados, con asesoría del MEN y universidades locales.	Un documento para Neiva y la región			
Desarrollar un curso anual de	Asistencias Técnicas individuales por	Número de maestros de Educación Media formados 40			

fundamentos legales, metodología CLIL y Plan Curricular, Currículos Sugerido 6° a 11°, Módulos de Formación, Niveles MCE, para docentes de Inglés de los 10 colegios que en la actualidad desarrollan el Programa Intensificación en Inglés : Atanasio Girardot, Departamental Tierra de Promisión, Humberto Tafur Charry, INEM Julián Motta Salas, Liceo de Santa Librada, Nal. Santa Librada y Promoción Social, Rodrigo Lara Bonilla y Técnico Superior. Continuar fortaleciendo el bilingüismo mediante la publicación de contenidos, experiencias significativas y buenas prácticas en inglés, en la página BREAKNG BORDERS (Alianza Diario del Huila & USCO Programa de Lenguas Extranjeras, y la lectura (alianza Ban. República).	Institución Educativa Talleres de Formación Publicación de contenidos en prensa local	/número total de maestros 140 de Neiva x 100. Número de diseño de Planes de Área para Intensificación, ajustados y pertinentes x número de instituciones con oferta de Programa de Intensificación en Inglés 10/10	2024	2027	
Desarrollar procesos de capacitación y asesoría para mejorar las condiciones lingüísticas de los estudiantes sordos de la I.E. Escuela Normal Superior	Talleres de formación a directivos, docentes, estudiantes oyentes y padres de familia en la adquisición de la LSC	# de miembros de la comunidad educativa formados / total miembros de la comunidad educativa X 100	2024	2027	Equipo de Apoyo pedagógico

El cuadro presenta una estrategia integral para fortalecer la enseñanza del inglés en Neiva y la región entre 2024 y 2027, basada en el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCER).

Las acciones clave incluyen:

- Aplicar una prueba diagnóstica para determinar el nivel de inglés de los docentes, enfocándose en niveles A1 y A2 para priorizar la formación.
- Organizar convocatorias para cursos inmersivos dirigidos a 50 docentes seleccionados, con énfasis en la didáctica y las Mallas Curriculares.
- Diseñar y publicar un Currículo Unificado de Inglés para Transición y Primaria con la Red de Maestros del municipio y asesoría de universidades locales y el apoyo de la Alcaldía para la impresión y publicación del documento.

- Implementar un curso anual para docentes de Educación Media en fundamentos legales, metodología CLIL y planes curriculares ajustados al MCER.
- Continuar promoviendo el bilingüismo mediante la difusión de contenidos y buenas prácticas en plataformas locales.

El cronograma establece el inicio en 2024 y la culminación en 2027, con responsables claramente asignados para cada actividad. Este enfoque permite una mejora sistemática y sostenida en la competencia lingüística docente, alineada con estándares internacionales, lo que favorecerá la calidad educativa y la implementación efectiva del bilingüismo en la región.

➤ **Comprensión Lectora y Escritura Renovadora:**

La lectura y escritura son herramientas fundamentales para el desarrollo de competencias comunicativas que impactan todas las líneas de formación. Su fortalecimiento dentro del ámbito educativo no solo mejora la expresión oral y escrita, sino que también potencia habilidades esenciales para la investigación, el análisis y la argumentación crítica, tanto en docentes como en directivos.

En este sentido, la lectura y escritura renovadora en la educación constituye un eje clave para la mejora del desempeño académico, ya que permite a los actores educativos ampliar su visión, enriquecer su pensamiento crítico y fortalecer su capacidad de gestión del conocimiento. Para los directivos, estas habilidades resultan esenciales en la toma de decisiones informadas, en la formulación de proyectos educativos sólidos y en la promoción de una cultura institucional basada en el diálogo y la argumentación fundamentada.

Por ello, la incorporación de estrategias pedagógicas que fomenten una enseñanza renovadora de la lectura y la escritura debe ser una prioridad en el sistema educativo. Esto implica la implementación de metodologías activas, el uso de tecnologías digitales para el aprendizaje de la lectura y la escritura.

En conclusión, la línea de acción orientada a la gestión directiva debe consolidar el fortalecimiento del liderazgo educativo y la promoción de estrategias que garanticen innovación de la lectura y la escritura, potenciando el desarrollo integral de la comunidad educativa y se generando procesos de mejoramiento continuo que impactan la calidad de la educación.

El Plan Municipal de Lectura, Escritura, Oralidad y Bibliotecas Escolares – PMLEOBE de Neiva es una apuesta que pretende dar sentido, orientar y dirigir las acciones para alcanzar los objetivos propuestos en este. Este PMLEOBE cubrirá un periodo de cuatro (4) años a partir de su expedición y divulgación con la comunidad del Municipio. En el espíritu dinámico y de constante cambio, durante este periodo, se espera que continuamente se esté revisando y actualizando su contenido.

Así las cosas, dentro de los objetivos y metas propuestas en el plan, que son resultado de un análisis de necesidades institucionales y de talento humano, así como de

lectura de contexto de nuestras instituciones educativas, se proponen unas líneas de acción y acciones para desarrollar durante el periodo de implementación del Plan. Todas estas pueden ser consultadas directamente el documento publicado por parte de la Secretaría de Educación sobre el Plan. Para efectos de articular las propuestas del PMLEOBE con el Plan Territorial de Formación Docente, a continuación se destacan las líneas de acción que están en perspectiva de formación docente y formación de bibliotecarios, insumos que aportan como posibilidades de rutas formativas en la gestión estratégica del Plan Territorial de Formación Docente.

Tabla 27: Plan de Acción Escritura Renovadora

META: Vincular, al finalizar el cuatrienio, a 200 docentes y 20 bibliotecarios en procesos de formación para que se descubran como lectores y mediadores, brindando formación y acompañamiento durante todo el cuatrienio al 100% de los docentes de lenguaje o encargados de orientar lenguaje de las Instituciones Educativas Oficiales del Municipio de Neiva en temas curriculares, didácticos, teóricos, pedagógicos, frente a la lectura, escritura y oralidad.					
OBJETIVO: 1. Formar diversos mediadores de lectura (docentes y bibliotecarios). 2. Aportar a la constante actualización de las acciones pedagógicas alrededor de las prácticas de lectura, escritura y oralidad en las instituciones educativas del Municipio de Neiva.					
Estrategia	Actividad	Indicador	Cronograma		Responsable
			Inicio 2024	Final 2027	
Formar mediadores en prácticas de Lectura, Escritura y Oralidad.	1. Propuestas de formación diversas (presenciales, a distancia, virtuales, etcétera) para la formación de mediadores: docentes, bibliotecarios, padres y madres de familia, promotores, estudiantes líderes de clubes de lectura, gestores culturales, entre otros. 2. Propuestas para la formación inicial y continua de docentes y bibliotecarios, como lectores y como mediadores de lectura, escritura y oralidad. 3. Consolidación de redes de docentes, bibliotecarios y otros mediadores interesados en la lectura. Seminarios, congresos y foros para la actualización de mediadores en prácticas LEO. 4. Encuentros para el intercambio de experiencias con las instituciones de la Secretaría, dentro del municipio, el departamento o interterritorialmente. 5. Diseño e implementación de programas, espacios y modalidades de lectura y escritura dentro y fuera del aula, con recursos físicos y digitales, incluyendo: la conformación de clubes de lectura, tertulias literarias, entre otros. 6. Creación y fortalecimiento de redes de maestros interesados en renovar la pedagogía de las prácticas LEO. Incorporación de la formación de	220 mediadores proyectados / 220 mediadores de lectura beneficiados.	2024	2027	Angélica María Rojas/Calidad Educativa

	lectores y de escritores como eje transversal de los currículos y planes de estudios.				
Formar lectores, escritores, hablantes y escuchas.	1.Creación y desarrollo de planes/proyectos institucionales de lectura, escritura, oralidad y Biblioteca Escolar (Asistencia técnica desde la Secretaría a los PILEOBE). 2.Diseño e implementación de programas, espacios y modalidades de lectura y escritura dentro y fuera del aula, con recursos físicos y digitales, incluyendo: la conformación de clubes de lectura, tertulias literarias, entre otros. 3.Realización de talleres de creación literaria y de concursos de escritura en formatos específicos. Fomento de la lectura en contextos de interculturalidad. 4.Realización de programas de promoción de lectura en lugares como plazas, parques, hospitales, cárceles, comedores infantiles, entre otros.	6 Eventos de Formación proyectados / # de Eventos realizados	2024	2027	Angélica María Rojas/Calidad Educativa

4.5 Gestión Directiva:

Este proceso comprende las líneas: Liderazgo en la Escuela, Resignificación del PEI, Apropriación de resultados de las pruebas ICFES, Comprensión lectora y Escritura renovadora.

Según Sandoval-Estupiñán et al. (2008), la formación del directivo como líder educativo y pedagógico requiere una reflexión constante sobre su labor, la cual debe trascender la racionalidad tecnocrática para adoptar una visión reflexiva que priorice el sentido pedagógico de su gestión. Esta reflexión refuerza la necesidad de fortalecer las áreas descritas, dado que el liderazgo educativo debe promover una cultura de mejoramiento continuo, en la que se equilibren las exigencias institucionales con el desarrollo integral de los estudiantes. De esta manera, el directivo docente no solo ejerce una labor administrativa, sino que se convierte en un agente de cambio capaz de generar transformaciones significativas en la comunidad educativa.

➤ Resignificación y/o actualización del PEI:

Desde esta perspectiva, el liderazgo pedagógico cobra especial relevancia, ya que no solo implica la gestión institucional, sino también la capacidad del directivo para guiar la resignificación del Proyecto Educativo Institucional (PEI), promoviendo una visión compartida que articule las necesidades de la comunidad educativa con las políticas de mejoramiento, esto incluye la apropiación y el análisis crítico de los resultados de las pruebas ICFES, permitiendo la identificación de fortalezas y oportunidades de mejora en los procesos de enseñanza-aprendizaje, así como la implementación de estrategias que favorezcan el desarrollo de competencias claves en los estudiantes.

La construcción del Proyecto Educativo Institucional - PEI, es un proceso transversal en todas las líneas de formación, que implica una reflexión constante a partir del diagnóstico del contexto educativo, para luego avanzar en el diseño donde se involucra a toda la comunidad educativa, al igual que en la ejecución. A medida que se avanza en el desarrollo de éste, se identifican fortalezas, amenazas, debilidades y oportunidades, para mejorar en la autoevaluación institucional. Es allí cuando se definen acciones específicas a llevar a cabo y se toman decisiones importantes en cuanto a la necesidad de intervenir el PEI y resignificarlo, actualizarlo, modificarlo o revisarlo.

El proceso de **resignificación y/o actualización** implica re-valorar, dar un nuevo significado a los que ya tiene el Proyecto Educativo, en sus componentes o procesos. Esta resignificación también puede implicar un cambio total del PEI, esto ocurre cuando el contexto en la que la idea o el concepto que se aplicaba cambia completamente. Este es un proceso que requiere de mayor disposición de tiempo, reflexión y participación de la comunidad educativa. Para los cambios estructurales requeridos en la institución, se debe hacer una reflexión, un análisis y una crítica de las áreas que se ejecutan; como el desarrollo de los proyectos pedagógicos, actividades institucionales y otras que permitan hacer intervenciones de transformación (Ministerio de Educación Nacional, 2020). Esta reflexión se da en el marco de la autoevaluación institucional anual, donde se identifican necesidades de modificación que incluyen reformular los principios y fundamentos que orientan la acción de la comunidad educativa, los objetivos generales del proyecto, la estrategia pedagógica que guía las labores de formación de los educandos y/o los criterios de organización administrativa y de evaluación de la gestión.

La **actualización**, implica mejorar las metodologías para el desarrollo de los procesos que estén acorde al requerimiento de los contextos, la cual debe corresponder a todo aquello que la institución este implementando en su oferta de actualización: Cambios administrativos, implementación de programas misionales, las estrategias establecidas convivencia escolar, mejoramiento en los ambientes de aprendizaje y aprendizajes complementarios que propicien el fortalecimiento de los procesos misionales (MEN, 2020).

La **modificación** del PEI implica cambiar, reformar o corregir un aspecto, sección o proceso sin alterar la estructura y la naturaleza total del PEI. En este proceso se introducen cambios para la efectiva puesta en marcha. La modificación puede ser solicitada por el rector o por cualquier otro estamento de la comunidad educativa, la solicitud debe ser discutida, al finalizar la discusión, el Consejo Directivo decide sobre las propuestas que ya han sido consultadas al Consejo Académico.

La **revisión** hace referencia al examen o análisis de elementos o aspectos con atención y cuidado para hacer las correcciones necesarias. Esto requiere someter el PEI a juicios de valor y valoración con el fin de comprobar que el documento tiene validez y funcionalidad en relación con los cambios permanentes que se dan en el contexto. La revisión se hace cada año con los miembros de la comunidad educativa durante la autoevaluación institucional, ya que es este proceso donde se evidencian los alcances de los objetivos, las metas institucionales, la misión, visión y demás aspectos directivos, pedagógicos y administrativos establecidos en el PEI.

Las anteriormente mencionadas son las diferentes formas de intervención al Proyecto Educativo institucional como respuesta a la definición de Escuela, Territorio y Sustentabilidad.

El equipo de Calidad Educativa teniendo en cuenta el objetivo institucional de educación para el municipio de Neiva, aprobado en el plan de desarrollo 2024 – 2027, de acuerdo con el Plan de Apoyo al Mejoramiento - PAM y de acuerdo a la identificación de las Instituciones Educativas priorizadas, está presta a brindar el acompañamiento necesario a padres de familia, estudiantes, docentes y directivos, para el éxito de los mencionados procesos, teniendo en cuenta en la actualización de los PEI.

Tabla 28: Plan de Acción Gestión Directiva

META: El 100% de los directivos y docentes formados en competencias pedagógicas, investigativa, disciplinar y de liderazgo para que promuevan la calidad y pertinencia en el servicio educativo y en el mejoramiento académico de los estudiantes, durante la vigencia 2024-2027.					
OBJETIVO: Facilitar la apropiación y uso pedagógico de las didácticas flexibles, por parte de los docentes con el fin de brindar respuestas a las características del contexto personal y familiar de la diversidad estudiantil.					
Estrategia	Actividad	Indicador	Cronograma		Responsable
			Inicio 2024	Final 2027	
Fortalecimiento de competencias en liderazgo educativo	Identificar y analizar las funciones y responsabilidades de los directivos y su rol como líder comunitario institucional Gestionar eficazmente los procesos administrativos y comunitarios promoviendo la participación activa de la comunidad con acciones específicas y toma de decisiones importantes en cuanto a la necesidad de intervenir el PEI y resignificarlo, actualizarlo, modificarlo o revisarlo.	# de directivos y docentes formados / número total de directivos y docentes de Neiva x 100.	2024	2027	Martha C. Rincón Claros- P.U. Unidad de Calidad Educativa /Formación Docente

➤ **Apropiación de resultados de las pruebas ICFES:**

En cuanto a la gestión Directa, la apropiación de pruebas Saber debe darse por incrementar el desarrollo de la Gestión Académica al realizar y fortalecer el Consejo Académico que es la instancia superior para participar en la orientación pedagógica del establecimiento y está integrado por el rector, quien lo preside, los directivos docentes y un docente por cada área definida en el plan de estudios.

El Consejo Académico, según la Ley 1.075 y el Decreto 1.075 de 2.015, tiene la función principal de asesorar al Consejo Directivo en decisiones relacionadas con la oferta académica de la institución. Esto incluye la planificación y desarrollo curricular, *la evaluación del rendimiento académico*, y la gestión de recursos para la educación.

Una de las funciones principales del Consejo Académico en cuanto a la apropiación de las pruebas Saber (evaluación Externa) es la revisión y comparación con los resultados de la Evaluación interna entendiéndose como la evaluación continua del rendimiento académico de los estudiantes identificando áreas de mejora y proponiendo estrategias de apoyo.

Por ello es importante que Directivos tengan conocimientos de la estructura de la evaluación Externa Dada por las pruebas Saber en cuanto a: Especificaciones de las pruebas , Diseño Centrado en Evidencias, componente de cinco pruebas (**Matemáticas, Lectura Crítica, Sociales y Ciudadanas, Ciencias Naturales e Inglés**), **competencias, afirmaciones y evidencias evaluadas, porcentaje y estructuras de las preguntas por área y competencias**, de las sesiones Las cinco pruebas , Cuadernillo estándar, Cuadernillo para miembros de comunidades indígenas o de grupos étnicos, Cuadernillo con ajustes razonables para personas con discapacidad, Tipos de discapacidad, Población con discapacidad cognitiva o visual, Estructura del cuadernillo con ajustes razonables para población con discapacidad cognitiva o visual, con Inglés, Población con discapacidad auditiva, Estructura del cuadernillo con ajustes razonables para población con discapacidad auditiva (usuarios de lengua de señas) con Inglés.

De igual manera es importante conocer los diferentes tipos de resultados de las pruebas Saber: Clasificación de categorías los establecimientos educativos, Resultados agregados, resultados individuales, resultados por Niveles de Desempeño y su caracterización pedagógica.

La evaluación docente actúa como puente entre los resultados del ICFES y la práctica pedagógica, siempre que se integre en un sistema formativo que evite reduccionismos y promueva aprendizajes significativos, para mejorar la calidad educativa, a través las siguientes premisas:

Tabla 29: Plan de Acción Gestión Directiva -Pruebas Icfes

META: Apropriación Pedagógica de los Resultados de Pruebas Saber.					
OBJETIVO: Socializar la estructura de las 5 áreas evaluadas en la prueba saber 11 de acuerdo a las estructura del Marco centrado en evidencias para competencias, afirmaciones y evidencias.					
Estrategia	Actividad	Indicador	Cronograma		Responsabl e
			Inicio 2024	Final 2027	
Apropiación pedagógica y de Resultados Saber 11	Asistencias Técnicas a I.E. Oficiales	No. De asistencias técnicas realizadas por I.E. / No. TOTAL, de I.E. oficiales que presentan Saber 11.	2024	2027	Nelson Javier Herrera Parra/Unidad de Calidad Educativa /Evaluación

5. ANÁLISIS DE VIABILIDAD

El Comité Territorial de Formación Docente ha tenido en cuenta la importancia de contar con los recursos necesarios para que el Plan Territorial de Formación Docente, cuente con las herramientas y recursos necesarios para su implementación, basado en su viabilidad técnica y financiera, así:

5.1 Viabilidad Técnica: Desde la Secretaría de Educación, a través de la Unidad de Calidad, se inició el proceso de formación a los docentes en Innovación Educativa con el uso y apropiación pedagógica de herramientas tecnológicas, permitiendo la adopción como apoyo de estas herramientas TIC en el aula de clase, conformando comunidades de aprendizaje de docentes innovadores. se cuenta con la infraestructura y servicios tecnológicos de las institucionales educativas oficiales para desarrollar las formaciones, al igual que la cooperación de las universidades de la región.

A pesar de la deficiencia y obsolescencia tecnológica que existe en las Instituciones Educativas oficiales, por parte de los docentes se diseñan estrategias innovadoras que permiten el fortalecimiento del proceso de enseñanza aprendizaje en el aula.

5.2. Viabilidad financiera: Para materializar el desarrollo del Plan Territorial de Formación Docente es necesario la asignación de recursos financieros, que permitan llevar a cabo la implementación de la propuesta de formación para el fortalecimiento de competencias y mejoramiento académico de los directivos y docentes del municipio de Neiva.

Desde la Unidad de Calidad Educativa de la Secretaría de Educación, el equipo de Calidad junto con el área financiera de la Secretaría de Educación hace la gestión para la apropiación de los recursos desde Alcaldía de Neiva, de acuerdo a los valores totales, la fuente de recursos, los rubros y descripciones para incorporarlo al PTFD, en cada vigencia, para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

5.3. Análisis de la Situación Financiera: Es importante considerar que los recursos apropiados para formación docente deben ser asignados oportunamente para que los procesos que esta tiene para el fortalecimiento académico de los directivos y docentes del municipio de Neiva y el mejorando la calidad de la educación que reciben los niños, niñas y adolescentes.

El PTFD contempla las estrategias de formación con asignación de recursos de la Alcaldía de Neiva, sin embargo, la Secretaría de Educación en su función de administración institucional hace gestión administrativa y alianzas estratégicas con Instituciones de Educación Superior para gestionar actividades de formación y/o fortalecimiento académico y de esta manera maximizar el ejercicio de la formación de docentes en el territorio.

5.4. Viabilidad Administrativa: Teniendo en cuenta que la Secretaría de Educación cuanta con la toda la estructura organizacional para desempeñar las funciones que tienen que ver con el mejoramiento de la calidad de la educación en su territorio, la ejecución del PTFD se determina entonces como un proceso interno en el que intervienen áreas de apoyo para procesos de contratación, procesos financieros, de planeación y organización y, áreas misionales que para el caso se direcciona en el equipo de Calidad Educativa.

En el Plan de Acción se describen los procesos de responsabilidades conjuntas que buscan alcanzar los objetivos propuestos en el PTFD.

5.5. Retos para la Ejecución del PTFD: Teniendo en cuenta que la viabilidad del plan, depende de integrar el diagnóstico, recursos, evaluación, priorización y la articulación entre actores locales y nacionales, existen obstáculos que dificultan su desarrollo integral, a saber:

Limitaciones presupuestales: Dificultades o demores para realizar la transferencia de recursos en la vigencia para iniciar los procesos de contratación correspondientes.

Falta de capacitación técnica: Necesidad de fortalecer competencias en evaluación educativa y diseño curricular.

Participación docente: Riesgo de la poca participación de los docentes por no contar con el tiempo participar y a falta de recursos para asignar pago de horas extras que permitan contar con el tiempo para formación docentes.

Para elaborar un gráfico de viabilidad para un Plan Territorial de Formación Docente (PTFD) de un municipio, basado en el análisis presentado, se pueden identificar cinco dimensiones clave de viabilidad: técnica, financiera, administrativa, y los retos para la ejecución. A continuación, se describe cada aspecto con su respectiva fundamentación para incluir en el gráfico:

Tabla 30: Viabilidad para el Plan Territorial de Formación Docente

DIMENSIÓN	DESCRIPCIÓN	FUNDAMENTACIÓN	NIVEL DE FORTALEZA / DESAFÍO	PUNTAJACIÓN (1-10)
Viabilidad Técnica	Disponibilidad de personal capacitado y herramientas pedagógicas para la formación docente.	La Secretaría de Educación cuenta con profesionales capacitados en áreas clave (inclusión, evaluación, TIC, etc.), herramientas pedagógicas y plataformas digitales para formación programada.	Alta	9
Viabilidad Financiera	Asignación y gestión de recursos para implementar el plan.	Se requiere la asignación de recursos desde la Alcaldía de Neiva, gestionados por la Unidad de Calidad Educativa y el área financiera, con seguimiento detallado por objetivos y estrategias.	Media-Alta	7
Análisis de Situación Financiera	Inclusión de recursos en el presupuesto municipal y alianzas para maximizar recursos.	Los recursos de la Alcaldía deben estar contemplados en el presupuesto municipal para formación docente; además, se gestionan alianzas con Instituciones de Educación Superior.	Media	5
Viabilidad Administrativa	Estructura organizacional y procesos internos para la ejecución del plan.	La Secretaría de Educación cuenta con la estructura organizacional necesaria, con áreas de apoyo para contratación, finanzas, planeación y el equipo de Calidad Educativa.	Alta	9
Retos para la Ejecución	Obstáculos que pueden afectar la implementación del plan.	Limitaciones presupuestales (demoras en transferencias), falta de capacitación técnica en evaluación y diseño curricular, y baja participación docente por falta de tiempo y recursos.	Medio-Alto	6

El análisis del cuadro de viabilidad para el Plan Territorial de Formación Docente (PTFD) del municipio de Neiva, revela un panorama equilibrado con fortalezas claras y algunos desafíos que deben ser atendidos para asegurar su éxito.

En primer lugar, la viabilidad técnica se presenta como uno de los puntos más sólidos del plan, con una alta disponibilidad de personal capacitado y herramientas pedagógicas adecuadas, como plataformas digitales y formación ajustada a las necesidades identificadas. Esto garantiza que los procesos de formación docente puedan articularse efectivamente desde diversas áreas de gestión, lo que es fundamental para el desarrollo y la calidad educativa local.

En cuanto a la viabilidad financiera, se observa un nivel medio-alto, dado que aunque existe una gestión activa para la asignación de recursos desde la Alcaldía y la Secretaría de Educación, la ejecución depende en gran medida de la disponibilidad y transferencia oportuna de dichos recursos. Esto implica que la sostenibilidad financiera del plan requiere un seguimiento riguroso y una gestión eficiente para evitar demoras que puedan afectar la implementación.

El análisis de la situación financiera muestra un nivel medio, reflejando que si bien el presupuesto para formación docente está contemplado en la planificación municipal, es necesario fortalecer las alianzas estratégicas con instituciones de educación superior para maximizar los recursos y ampliar las oportunidades de formación, lo que puede contribuir a la optimización del presupuesto disponible.

La viabilidad administrativa también se considera alta, ya que la Secretaría de Educación cuenta con una estructura organizacional sólida y procesos internos bien definidos para apoyar la ejecución del PTFD. La coordinación entre áreas de apoyo, como contratación, finanzas y planeación, junto con el equipo de Calidad Educativa, facilita la gestión integral del plan.

Finalmente, los retos para la ejecución representan un desafío medio-alto. Entre los principales obstáculos se destacan las limitaciones presupuestales, la necesidad de fortalecer la capacitación técnica en áreas como evaluación educativa y diseño curricular, y la baja participación docente debido a la falta de tiempo y recursos para compensar horas extras. Estos factores requieren estrategias específicas para su mitigación, como mejorar la gestión presupuestal, diseñar capacitaciones accesibles y promover incentivos para la participación activa del profesorado.

En síntesis, el PTFD cuenta con bases técnicas y administrativas robustas que favorece su implementación, pero debe atender con prioridad los aspectos financieros y los retos identificados para consolidar un proceso de formación docente efectivo y sostenible, que impacte positivamente en la calidad educativa del municipio.

6. ALIANZAS Y ACTORES

La Secretaría de Educación del municipio de Neiva, ha venido articulando convenios de cooperación interinstitucional para concretar relaciones de colaboración, como aporte valioso al fortalecimiento de competencias de los directivos y docentes de las Instituciones Educativas, a través de las siguientes alianzas estratégicas y actores claves para el desarrollo del Plan Territorial de Formación Docente 2024-2027:

- ✧ Alianzas estratégicas con Instituciones de Educación Superior: Universidad Surcolombiana - USCO y Universidad Abierta y a Distancia UNAD, María Cano, Uniminuto, ESAP, Cooperativa, Corhuila, FED y la Navarra, han sido aliadas estratégicas que han permitido mejorar la calidad de la formación de los Directivos y Docentes en el Municipio de Neiva a través de acuerdos de colaboración para fortalecer la educación superior, la investigación y el desarrollo de la región.
- ✧ El SENA apoya la formación docente a través de diversos programas y alianzas. Lo cual busca promover la excelencia docente y ofrece capacitación, acompañamiento pedagógico y desarrollo profesional a los instructores SENA.
- ✧ La Asociación Huilense de Profesores de Inglés ASOHPI creada y dirigida por docentes del área de Inglés, especialmente de Básica Secundaria y Media ha permitido recibir formación en ambientes inmersivos en inglés con la participación de ponentes nacionales e internacionales.
- ✧ La Escuela Normal Superior de Neiva, hace oferta Bilingüe - Bicultural viene realizando procesos de formación para el aprendizaje de la Lengua de Señas Colombia (LSC) a todo el personal de directivos, docentes, padres de familia y estudiantes.
- ✧ El Programa Municipal de Bilingüismo “Neiva Speaks English, a Step Towards the Future”, creado mediante Decreto 00242 del 2008 ha venido desarrollando procesos pedagógica, científica y técnicamente articulados en formación docente.
- ✧ Diario del Huila y el Programa de Lenguas Extranjeras de la Universidad Surcolombiana, desarrollan actividades de promoción de la enseñanza de la lengua extranjera para niños y adultos.
- ✧ La Agencia Cultural del Banco de la República ha sido una aliada muy importante para la Secretaría de Educación, al desarrollar actividades de formación docente en diferentes áreas que han beneficiado a los directivos y docentes de las Instituciones educativas oficiales de Neiva.
- ✧ En el ámbito de la Internacionalización de la Educación Pública de Neiva (Acuerdo 022 del Honorable Concejo Municipal) la Secretaría de Educación aprobó licencias de estudios para docentes del área de inglés que realizaron estudios y cursos en el exterior. De esta manera en el cuatrienio se formaron docentes en Inglaterra, Estados Unidos, India y Japón, algunos mediante becas en convenio con embajadas y el Ministerio de

Educación Nacional, y otros mediante la aplicación de ofertas educativas de organismos internacionales. Los beneficiarios aportan al fortalecimiento del proceso de enseñanza del idioma en las instituciones educativas donde laboran.

- ✧ El Ministerio de Educación Nacional, permanentemente organiza convocatorias para formación docente, que pueden ser tanto para la formación inicial como para la formación continua y posgradual, constituyendo un apoyo muy importante para los Entes territoriales para fortalecer la práctica docente y responder con la calidad a las demandas educativas de los directivos y docentes.
- ✧ Los Directivos y Docentes, también participan en los procesos de formación docente a través de la estrategia “Maestros Compartiendo Saberes”, la cual busca el fortalecimiento de procesos educativos que eleven la calidad de la educación, la actualización y formación continua de los docentes que garanticen prácticas pedagógicas innovadoras que responden a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.
- ✧ El Ministerio de las TIC con la entrega de los portales web a las I.E. y Min Ciencias, han contribuido en la oferta de convocatorias, capacitaciones para docentes el fortalecimiento de las habilidades tecnológicas de los docentes de las I.E.

7. ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN.

Una de las motivaciones fundamentales en la elaboración del Plan Territorial de Formación Docente del Municipio de Neiva es identificar las necesidades y perspectivas en materia de formación docente desde el contexto local. Este enfoque permite aproximarse a las realidades del entorno educativo y reflexionar sobre la evolución de un sistema integral de formación docente adaptado a las particularidades del municipio.

Para garantizar un proceso riguroso y pertinente, la Secretaría de Educación implementa diversas estrategias de evaluación, entre las cuales destacan:

Indicadores de seguimiento: Se establecen métricas cuantitativas y cualitativas, incluyendo indicadores de logro orientados a la mejora de las prácticas pedagógicas y el desempeño estudiantil. Para establecer métricas cuantitativas y cualitativas, incluyendo indicadores de logro orientados a mejorar las prácticas pedagógicas y el desempeño estudiantil. Este enfoque mixto y estructurado permite evaluar integralmente el impacto de la formación docente, combinando datos objetivos con información contextual que enriquece la interpretación y la mejora continua, en la construcción de los Indicadores de seguimiento se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- ✧ **Evaluación formativa continua:** Se aplican encuestas cualitativas posteriores a las actividades formativas para recoger las percepciones de los docentes respecto a la pertinencia y aplicabilidad de los contenidos. Además, se realizan grupos focales con docentes y directivos para analizar el impacto en el aula.
- ✧ **Análisis de resultados académicos:** Se cruzan datos de formación docente con resultados de pruebas externas (Saber), evaluaciones institucionales y planes de mejoramiento educativo, con el fin de medir la correlación entre las estrategias formativas y el avance en competencias estudiantiles.
- ✧ **Evaluación de pertinencia:** Se verifica la alineación del plan con las políticas nacionales, como el Plan Decenal de Educación, y con los planes de desarrollo municipal, así como con las necesidades específicas identificadas en diagnósticos locales. Se incorporan instrumentos para valorar la coherencia curricular.
- ✧ **Mecanismos de seguimiento administrativo:** Se diseñan matrices de ejecución que permiten monitorear el cumplimiento de cronogramas, presupuestos y cobertura de beneficiarios, utilizando formatos estandarizados para reportar avances físicos y financieros.
- ✧ **Evaluación de viabilidad:** Se realizan análisis periódicos de sostenibilidad técnica, financiera y administrativa, evaluando la capacidad del equipo formador, las fuentes de recursos y la gestión institucional, mediante instrumentos específicos que miden la factibilidad operativa.

- ✧ **Socialización de resultados:** Se elaboran informes técnicos semestrales para el Comité Territorial de Formación Docente y se implementan estrategias de retroalimentación a las instituciones educativas a través de talleres participativos.
- ✧ **Evaluación de impacto:** Se mide el cambio en las prácticas pedagógicas mediante observación en aula y revisión de portafolios docentes, así como las transformaciones en los proyectos educativos institucionales derivadas de la formación.

Estas estrategias permiten asegurar que el Plan Territorial de Formación Docente responda de manera efectiva a las necesidades del municipio, promoviendo la mejora continua de la calidad educativa y el desarrollo profesional de los docentes.

Tabla 31: Indicadores de Seguimiento

DIMENSIÓN	MÉTRICA / INDICADOR	TIPO	DESCRIPCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	FUENTE DE DATOS	OBJETIVO / META
Prácticas pedagógicas	Porcentaje de docentes que aplican nuevas estrategias	Cuantitativa	Proporción de docentes que implementan metodologías formativas aprendidas en su práctica diaria	%	Observación en aula, encuestas docentes	Alcanzar al menos 80% de aplicación efectiva
	Calidad de la planificación didáctica	Cualitativa	Evaluación cualitativa de la coherencia y pertinencia de los planes de clase elaborados por docentes	Escala Likert o niveles (alto, medio, bajo)	Revisión documental, entrevistas	Mejorar la calidad en un 20% respecto a evaluación inicial
Desempeño estudiantil	Promedio de calificaciones en evaluaciones internas	Cuantitativa	Media de notas obtenidas por estudiantes en pruebas diseñadas para medir competencias específicas	Puntuación numérica	Resultados de evaluaciones institucionales	Incrementar promedio en un 10% anual
	Percepción estudiantil sobre métodos de enseñanza	Cualitativa	Opinión de estudiantes sobre la efectividad y claridad de las estrategias pedagógicas aplicadas	Escala de satisfacción	Encuestas a estudiantes	Lograr una satisfacción promedio superior a 4
Logro de competencias	Tasa de cumplimiento de objetivos de aprendizaje	Mixta	Porcentaje de estudiantes que alcanzan los objetivos establecidos, complementado con análisis cualitativo de evidencias	% y análisis narrativo	Evaluaciones, portafolios, entrevistas	Cumplimiento mínimo del 85% de los objetivos
Participación docente	Asistencia y participación en actividades de formación	Cuantitativa	Porcentaje de docentes que asisten y participan activamente en las actividades formativas	%	Registros de asistencia y participación	Mantener asistencia superior al 90%
Satisfacción docente	Opinión sobre pertinencia y aplicabilidad de formación	Cualitativa	Valoración de los docentes respecto a la utilidad y relevancia de la formación recibida	Escala Likert	Encuestas post-formación	Alcanzar una valoración promedio igual o superior a 4

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

MEN (1994) Ley General de Educación: MEN.

MEN (1996) Plan Decenal de Educación 1996-2005: MEN.

MEN (2012) Formación situada: MEN.

https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-316678_archivo_pdf_formacion_situada.pdf

MEN (2017) Plan Nacional Decenal de Educación 2016-2026: MEN.

<https://www.mineducacion.gov.co/portal/micrositios-preescolar-basica-y-media/Poder-Pedagogico-Formacion-Docente/>

<https://www.mineducacion.gov.co/portal/micrositios-institucionales/Ley-Estatutaria-2023/>

MEN (2021) Recomendaciones para la formulación, la implementación y la evaluación de políticas locales de formación de educadores y Planes Territoriales de Formación Docente.

Diagnóstico del sector educativo, Neiva la Razón de Todos, 2018, p5

Massone, L., 2017, La Convivencia Escolar, ¿Hace parte de la formación Docente? Universidad de la Plata. P. 21.

CINEP / PROGRAMA POR LA PAZ, 2015, Educación para la ciudadanía y la convivencia – módulo: Diversidad y Género, Alcaldía Mayor de Bogotá, P 118 – 120.

Alcaldía de Neiva. (2024). Plan de Desarrollo 2024 - 2027 "ACCIONES PARA RECUPERAR NEIVA". ACUERDO No. 004 de 2024 "POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL 2024-2027 "ACIONES PARA RECUPERAR NEIVA"

Colombia hacia una sociedad del conocimiento. Reflexiones y propuestas, vol. 1, p. 18.