



ALCALDÍA
DE PASTO

REPÚBLICA DE COLOMBIA
ALCALDÍA DE PASTO
SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL MUNICIPIO DE PASTO
SUBSECRETARIA DE CALIDAD EDUCATIVA

PLAN TERRITORIAL

de FORMACIÓN de DOCENTES

del Municipio de Pasto

2024 - 2027



ALCALDÍA
DE PASTO

NICOLAS MARTIN TORO MUÑOZ
Alcalde Municipal

PIEDAD FIGUEROA AREVALO
Secretaria de Educación Municipal

MARICEL CABRERA ROSERO
Subsecretaria de Calidad Educativa

MARIA MARGARITA RAMOS CORDOBA
Profesional Universitaria - Subsecretaría de Calidad

COMITÉ TERRITORIAL DE FORMACION DOCENTE

San Juan de Pasto, marzo del 2025



ALCALDÍA
DE PASTO

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	7		
JUSTIFICACION	8		
1. INFORMACIÓN GENERAL DEL MUNICIPIO DE PASTO	9		
2. INFORMACION PLANTA DE DOCENTES	11		
2.1. Caracterización de docentes	11		
2.1.1. Distribución de docentes por establecimiento educativo	14		
2.1.2. Distribución de docentes por nivel educativo	16		
2.1.3. Distribución de docentes por áreas	18		
2.1.4. Distribución de docentes por edades	20		
2.1.5. Distribución de docentes por tiempo de servicio	21		
2.1.6. Distribución de docentes según el escalafón docente	22		
3. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES	24		
3.1. Análisis de evaluación de docentes	24		
3.1.1. Listado de necesidades detectadas	26		
4. ANÁLISIS DE AUTOEVALUACIONES INSTITUCIONALES Y PLANES DE MEJORAMIENTO	28		
4.1. Listado de necesidades detectadas	31		
5. COBERTURA EDUCATIVA	32		
5.1. Contexto educativo	32		
5.1.1. Listado de necesidades detectadas	34		
6. A NIVEL DE PLANES DE EDUCACIÓN	35		
6.1. Plan decenal de educación 2016-2026 “El camino hacia la calidad y la equidad”	35		
6.2. Plan nacional de desarrollo 2022–2026 “Colombia potencia mundial de la vida”	36		
6.3. Plan de desarrollo departamental de Nariño 2024-2027 “Nariño, region pais para el mundo”	36		
6.4. Plan municipal de desarrollo 2023–2027 “Pasto competitivo, sostenible y seguro”	38		
6.5. Listado de necesidades detectadas en el analisis de los planes de derrollo naciona, departamental y municipal, el plan decenal de educacion 2016-2026	39		
7. OFERTA EDUCATIVA	40		
7.1. Análisis y planteamiento	40		
7.2. Listado de necesidades detectadas	41		
8. PRUEBAS SABER	41		
8.1. Análisis y planteamiento	41		
8.1.1. Comparación entre Pasto y el promedio nacional	42		
8.1.2. Comparación por tipo de institución	42		
8.1.3. Comparación por grupos	43		
8.2. Resultado por niveles de desempeño	44		



ALCALDÍA
DE PASTO



8.2.1. Lectura crítica	44	11.6. Coincidencias y complementariedades	55
8.2.2. Matemáticas	45	11.7. Elementos claves de la política de formación docente en el municipio de Pasto.	56
8.2.3. Sociales y competencias ciudadanas	45	11.8. Política de formación docente para el municipio de Pasto	56
8.2.4. Ciencias naturales	46		
8.2.5. Inglés	46	12. OBJETIVOS DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE	59
8.3. Listado de necesidades detectadas	46	12.1. Objetivo programático	59
9. COMITÉ TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE DEL MUNICIPIO DE PASTO	47	12.2. Objetivos estratégicos	59
9.1. Historia y proyección	47	12.3. Estrategias para la formación docente	61
9.2. Necesidades detectadas	49	12.4. Metas e indicadores de la formación docente	63
10. ANALISIS DE FORMACION DE DOCENTES REQUERIDA POR DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES	50	- Indicadores de logro	64
10.1. Necesidades priorizadas	51	12.5. Oferta de formación docente	69
11. POLÍTICA DE FORMACIÓN DOCENTE PARA EL MUNICIPIO DE PASTO	52	12.6. Identificación de oferentes	69
11.1. A nivel nacional	52	12.7. Oferta seleccionada	70
11.2. A nivel de plan decenal de educación	53	12.8. Análisis y proyección del plan territorial de formación docente	70
11.3. A nivel de plan departamental	54	12.8.1 Mapa de recursos	71
11.4. A nivel municipal	54	12.8.2. Análisis de la situación financiera	71
11.5. Coincidencias y relaciones de complementariedad entre políticas nacionales y regionales y las necesidades de formación de la entidad territorial certificada.	55	12.8.3. Análisis de costos de programas y proyectos	71
		12.8.4. Priorización de programas y proyectos	72
		12.8.4.1. Programas dirigidos a docentes de aula	72



ALCALDÍA
DE PASTO

12.8.4.2. Programas dirigidos a directivos docentes	73	14.1.3. Pertinencia	87
12.8.5. Estrategias de financiación	73	14.1.4. Factibilidad.	87
12.9. Viabilidad administrativa	73	14.2. Evaluación continua del plan territorial de formación docente.	87
12.10. Viabilidad técnica.	74	14.2.1 Instrumentos y estrategias de evaluación para la ejecución del plan operativo.	87
12.10.1. Análisis de implicaciones técnicas del plan	75	14.2.2. Instrumentos de Evaluación	87
12.10.2. Capacidad técnica de los responsables de ejecutar y seguir el PTFD	75	14.2.3. Instrumentos de Estrategias	88
13. EJECUCION	76	14.2.4. Instrumentos de evaluación para el acompañamiento y seguimiento en el aula de clase a los docentes en formación o formado.	88
13.1. Operativización de programas dirigidos a docentes de aula	76		
13.2 Socialización del plan territorial de formación docente	84		
13.2.1 Estrategias para la sociabilización interna	84		
13.2.2 Estrategias para la sociabilización externa	84		
13.2.3. Aprobación de los Programas de formación propuestos en el Plan de formación docente	85		
14. SEGUIMIENTO Y EVALUACION	86		
14.1. Evaluación previa del plan territorial de formación docente	86		
14.1.1.Coherencia	86		
14.1.2. Verificación de ejecutabilidad.	86		





PRESENTACIÓN

El Plan Territorial de Formación Docente 2024-2027 del Municipio de Pasto se ha formulado como una herramienta estratégica destinada a cualificar al personal docente, fortaleciendo sus competencias pedagógicas y profesionales para enfrentar los desafíos actuales de la educación en contextos diversos. Este enfoque busca garantizar una educación de calidad, inclusiva y equitativa, que fomente aprendizajes significativos y promueva el desarrollo integral de los estudiantes, respetando las particularidades de los entornos rurales y urbanos.

Por otra parte con temática de formación docente diseñada en este plan, se busca transformar las prácticas educativas, promoviendo una educación pertinente y alineada con las exigencias del siglo XXI, de tal forma que se identificó diversas necesidades formativas del cuerpo docente, priorizando capacitaciones en áreas clave como la actualización metodológica, el diseño de didácticas específicas por áreas del conocimiento, la producción de materiales didácticos para la política PIEMSA y el fortalecimiento de habilidades socioe-

mocionales. Asimismo, incluye formación en técnicas de evaluación, interculturalidad, investigación pedagógica y el uso de nuevas tecnologías e inteligencia artificial.

Además, este plan aborda temas prioritarios como la resignificación de los Proyectos Educativos Institucionales (PEI), el desarrollo de competencias socioemocionales y la implementación de estrategias pedagógicas innovadoras. Su enfoque integral y contextualizado lo convierte en una guía para la construcción de una educación que fomente la inclusión, la equidad, y el desarrollo sostenible, alineada con las políticas nacionales y los objetivos del municipio. El documento refleja el compromiso del municipio de Pasto con la construcción de una educación que valore la diversidad, promueva la convivencia pacífica y fomente el desarrollo sostenible, en línea con las metas establecidas en los planes de desarrollo municipal, departamental y nacional como también el plan decenal de educación.





JUSTIFICACIÓN

La educación es el pilar fundamental para el desarrollo integral de los individuos y la sociedad en general. Sin embargo, la calidad de la educación depende en gran medida de la capacidad, competencia y habilidades de los docentes y directivos docentes.

Es por ello que se hace necesario fortale-

cer las competencias y habilidades de estos actores clave en el proceso educativo. El objetivo general del Plan Territorial de Formación Docente es mejorar los aprendizajes y el desarrollo integral de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes, a través del fortalecimiento de las competencias y habilidades de los docentes y directivos do-

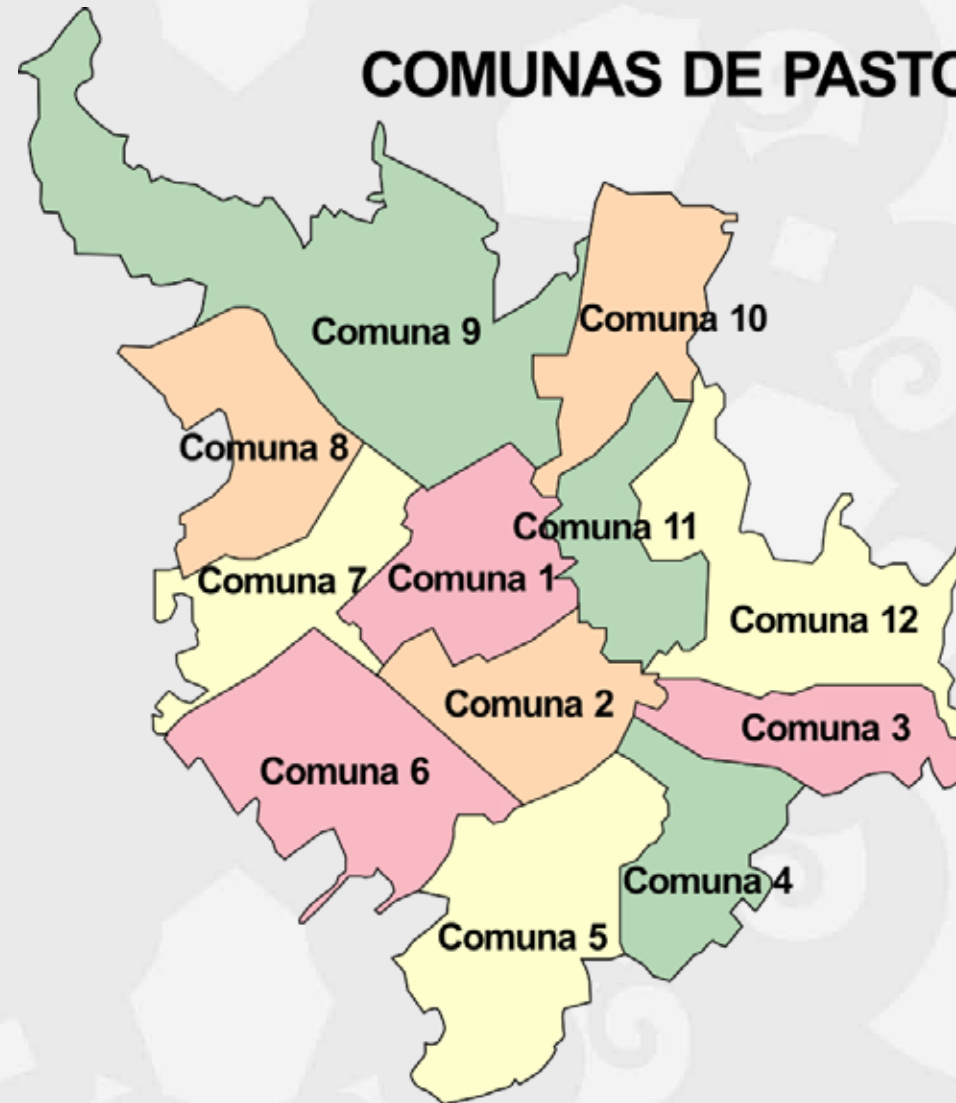
centes. Esto se logrará a través de la actualización de metodologías y didácticas, el fortalecimiento de aptitudes específicas, la mejora en el uso de medios tecnológicos y la implementación de proyectos transversales que promuevan valores fundamentales.

1. INFORMACIÓN GENERAL DEL MUNICIPIO DE PASTO.

El municipio de Pasto, es la capital del departamento de Nariño, se encuentra en el centro oriente del departamento, en la región andina del suroccidente de Colombia, a 2.527 metros sobre el nivel del mar. Con una población de aproximadamente 400.000 habitantes y una extensión de 1.181 km², predominan climas fríos y templados, con temperaturas promedio de 12°C. La economía local se basa en la agricultura, la ganadería, la minería y el comercio.

La ciudad de Pasto es conocida por sus vibrantes festivales culturales, como el Carnaval de Negros y Blancos, declarado Patrimonio Cultural de la Humanidad por la UNESCO. Fundada en 1537, ha sido un importante centro político, económico y cultural en la región. La ciudad ofrece una variedad de atractivos turísticos, incluyendo el Lago de la Cocha, el Volcán Galeras, el Centro Histórico y el Museo del Oro. Además, se divide en 12 comunas y 17 corregimientos, lo que refleja su rica diversidad cultural y geográfica.

COMUNAS DE PASTO





ALCALDÍA
DE PASTO

No.	CORREGIMIENTO	VEREDAS
1	CATAMBUCO	Cabecera: Catambuco Centro; Veredas: Catambuco Centro, El Campanero, Bellavista, Botana, La Merced, Botanilla, La Victoria, San Antonio De Acuyuyo, Guadalupe, San José De Casanare, San Antonio De Casanare, Chávez, Alto Casanare, San José De Catambuco, Cruz De Amarillo, Santamaría, Cubijan Bajo, Cubijan Alto, Fray Ezequiel, San Isidro.
2	GUALMATÁN	Cabecera: Gualmatán Centro; Veredas: Huertecillas, Nueva Betania, Vocacional, Gualmatán Alto, Gualmatan Centro, Gualmatan Bajo Y Avenida Fátima.
3	GENOY	Cabecera: Genoy Centro; Veredas: El Edén, La Cocha, Pullitopamba, Aguapamba, Castillo Loma, Nueva Campiña, Charguayaco, Bella Vista.
4	MAPACHICO	Cabecera, Mapachico Centro. Veredas: Villa María, El Rosal, Briceño, La Victoria, San Cayetano, San Francisco Briceño, Los Lirios, San Juan De Anganoy Y Anganoy
5	OBONUCO	Cabecera Obonuco Centro. Veredas: Santander, San Felipe Alto, San Felipe Bajo, San Antonio, Bellavista, La Playa, Mosquera.
6	SANTA BÁRBARA	Jurado, Santa Barbara, Concepción, Los Ángeles, La Esperanza, Las Encinas, Cerotal, Los Alisales
7	LA LAGUNA	Cabecera La Laguna Centro. Veredas: Aguapamba, San Luis, Alto San Pedro, El Barbero Y La Playa, San Fernando Alto, San Fernando Bajo, Dolores Centro.
8	BUESAQUILLO	Cabecera Buesaquillo Centro. Veredas: La Alianza, San José, San Francisco, La Huecada, Pejendino Reyes, El Carmelo, Tamboloma, Buesaquillo Alto, Cujacal Centro, La Josefina, Cujacal San Isidro, Cujacal Alto Villa Julia.
9	MORASURCO	Cabecera Daza, Veredas: San Juan Alto, San Juan Bajo, Tosoabi, Chachatoy, Pinasaco, Tescual, San Antonio De Aranda, La Josefina.
10	LA CALDERA	Cabecera Caldera Centro. Veredas: Alto Caldera, San Antonio, Pradera Bajo, Arrayán Alto, Los Arrayanes, Villa Campiña.
11	EL ENCANO	Cabecera: El Encano centro Veredas: Ramos, Romerillo, Motilón, Carrizo, Casapamba, El Socorro, Bellavista, El Puerto, San José, Campo Alegre, Santa Clara, Santa Rosa, Mojondinoy, Naranjal, El Estero, Santa Isabel, Santa Teresita y Santa Lucía.
12	CABRERA	Cabecera: Cabrera Centro. Veredas: Buenavista, Duarte, La Paz y El Purgatorio.
13	SAN FERNANDO	Cabecera: San Fernando Centro Vereda: Dolores Retén, El Común, Alto San Fernando, La Cadena, Camino Real y Caracolito.
14	MOCONDINO	Cabecera: Mocondino centro Veredas: Canchala, Puerres, Mocondino y Dolores
15	JAMONDINO	Cabecera: Jamondino Centro Veredas: El Rosario, Santa Helena y Jamondino.
16	JONGOVITO	Cabecera: Jongovito centro Veredas: Jongovito Centro, Chuquimarca, Cruz Loma, Josefina, Armenia, San Pedro, San Francisco.
17	EL SOCORRO	El Socorro, El Carmen, Bajo Casanare, San Gabriel.



2. INFORMACION PLANTA DE DOCENTES

2.1. Caracterización de docentes

La Secretaría de Educación del Municipio de Pasto, para el año 2024, cuenta con una planta de personal compuesta por 2.352 miembros, entre los cuales se incluyen docentes, directivos docentes, tutores, orientadores y un supervisor. A continuación, se presenta la distribución de este personal

NIVELES	CANTIDAD	PORCENTAJES
Preescolar	153	6,51
Primaria	746	31,72
Secundaria	1233	52,42
Docente Orientador	56	2,38
Docente tutor	47	2,00
Supervisor	1	0,04
Directivos docentes	116	4,93
TOTAL, DOCENTES	2352	100,00

En el cuadro anterior se observa que más de la mitad del personal docente (52,42%) está asignado al nivel de secundaria, lo que sugiere una alta demanda educativa en este nivel. En primaria, se evidencia una distribución significativa del 31,72% de los docentes, representando una parte considerable de la planta de personal docente. Por otro lado, el nivel preescolar cuenta con solo el 6,51% del personal, lo que indica una menor concentración de docentes en comparación con los niveles superiores. Además, los roles especializados, como docentes orientadores y tutores, constituyen el 4,38% del total, mostrando un enfoque en el acompañamiento pedagógico y orientador, aunque en una proporción menor.



La función de docente de aula de naturaleza profesional, implica la responsabilidad directa sobre los procesos metódicos de enseñanza-aprendizaje en los diferentes niveles educativos. Esta tarea es realizada por un total de 2,132 docentes distribuidos en los niveles de preescolar, primaria y secundaria, tanto en el sector urbano como en el rural. Estos docentes desempeñan un rol fundamental en el desarrollo educativo de los estudiantes, y su distribución refleja la importancia de atender las necesidades educativas en contextos diversos.

A continuación, se detalla la distribución de los docentes según su nivel educativo y el sector en el que se desempeñan:

SECTOR	PREESCOLAR		PRIMARIA		SECUNDARIA	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Rural	41	1,92	216	10,13	281	13,18
Urbano	112	5,25	530	24,86	952	44,65
TOTAL	153	7,18	746	34,99	1233	57,83

Como se puede observar en el cuadro anterior, en el sector rural, hay una menor cantidad de docentes en todos los niveles educativos en comparación con el sector urbano. Del total de 2,132 docentes, solo el 25.23% (538 docentes) está en el sector rural, mientras que el 74.77% (1,594 docentes) se concentra en el sector urbano. Esta diferencia notable refleja una mayor demanda y concentración de recursos docentes en las áreas urbanas, donde también suele haber una mayor cantidad de estudiantes y Establecimientos educativos.

En el nivel de preescolar, hay un total de 153 docentes, de los cuales el 26.80% (41 docentes) trabaja en el sector rural y el 73.20% (112 docentes) en el sector urbano. Aunque el preescolar es fundamental para el desarrollo temprano, su representación es relativamente baja en comparación con los otros niveles, lo cual podría indicar un menor acceso a la educación inicial en zonas rurales.

En primaria, el total de docentes asciende a 746. Aquí, el 28.96% (216 docentes) se encuentra en el sector rural, mientras que el 71.04% (530 docentes) está en el sector urbano. El porcentaje de docentes

de primaria es significativamente mayor en comparación con preescolar, reflejando una mayor cobertura en este nivel educativo, especialmente en el sector urbano.

El nivel de secundaria cuenta con la mayor cantidad de docentes, con un total de 1,233. De estos, el 22.80% (281 docentes) trabaja en zonas rurales, mientras que el 77.20% (952 docentes) lo hace en áreas urbanas. Este mayor número de docentes en secundaria refleja la importancia de preparar a los estudiantes para la educación superior o la vida laboral, aunque nuevamente destaca la mayor concentración en áreas urbanas.

Este cuadro evidencia una disparidad en la distribución de los docentes entre los sectores rural y urbano, con una clara ventaja para el sector urbano en términos de recursos docentes. Si bien la diferencia es significativa en todos los niveles, se acentúa más en el nivel secundario, donde casi el 45% del total de docentes se concentra en las zonas urbanas.



El hecho de que la mayor parte del cuerpo docente esté concentrado en el sector urbano sugiere que la población estudiantil es significativamente más alta en estas áreas. Esta distribución refleja una realidad demográfica y socioeconómica en las zonas urbanas, debido a su mayor densidad de población, infraestructura educativa y acceso a servicios.

En consecuencia, en el sector urbano, la concentración de estudiantes implica una mayor demanda de docentes para cubrir la oferta educativa en todos los niveles: pre-escolar, primaria y secundaria. Esto no solo responde al crecimiento poblacional en la

ciudad de Pasto, sino también a una mayor diversidad de opciones académicas y extracurriculares, que buscan satisfacer las necesidades educativas de una población diversa y en constante expansión.

Por otro lado, en las zonas rurales, la menor cantidad de docentes refleja una realidad en la que la población estudiantil es considerablemente menor, este fenómeno puede atribuirse a varios factores. Entre estos, se incluye la dispersión geográfica de la población, dificultad de acceso a los Establecimientos educativos, y en algunos casos, migraciones hacia las ciudades en busca de mejores oportunidades educativas, por

lo tanta la oferta educativa es menor y, en ocasiones, se convierte en aulas multigrado, donde un solo docente atiende a estudiantes de diferentes niveles educativos debido a la escasez de personal y recursos.

Además, la mayor cantidad de estudiantes en áreas urbanas está relacionada con las oportunidades de continuidad educativa. Las ciudades suelen ofrecer una gama más amplia de servicios educativos, incluyendo institutos de educación superior y programas técnicos, lo que atrae a familias y estudiantes que buscan una formación más completa.

2.1.1. Distribución de docentes por establecimiento educativo

La Secretaría de Educación del Municipio de Pasto, administra un total 46 establecimientos educativos, distribuidos en 4 Centros Educativos en el sector rural y 42 Instituciones Educativas, de las cuales 24 se encuentran en el sector urbano y 18 en el sector rural.

En cuanto a la distribución de los docentes se organizan de la siguiente manera:

ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO	NUMERO DE DOCENTES	PORCENTAJES	SECTOR
1. CEM EL CAMPANERO	22	0,94	Rural
2. CEM SANTA TERESITA	14	0,6	Rural
3. CEM LOS ANGELES	14	0,6	Rural
4. CEM JAMONDINO	14	0,6	Rural
5. IEM LA CALDERA	21	0,89	Rural
6. IEM SAN FRANCISCO DE ASIS	17	0,72	Rural
7. IEM AGUSTIN AGUALONGO	25	1,06	Rural
8. IEM ANTONIO NARIÑO	37	1,57	Urbano
9. IEM ARTEMIO MENDOZA CARVAJAL	67	2,85	Urbano
10. IEM AURELIO ARTURO MARTINEZ	44	1,87	Urbano
11. IEM CABRERA	22	0,94	Rural
12. IEM CENTRAL DE NARIÑO	58	2,47	Urbano
13. IEM CENTRO DE INTEGRACION POPULAR	33	1,4	Urbano
14. IEM CHAMBU	34	1,45	Urbano



15. IEM CIUDAD DE PASTO	204	8,67	Urbano
16. IEM CIUDADELA DE PAZ	45	1,91	Urbano
17. IEM CIUDADELA EDUCATIVA DE PASTO	119	5,06	Urbano
18. IEM CRISTO REY	36	1,53	Rural
19. IEM EDUARDO ROMO ROSERO	33	1,4	Rural
20. IEM EL ENCANO	50	2,13	Rural
21. IEM EL SOCORRO	38	1,62	Rural
22. IEM FRANCISCO DE LA VILLOTA	37	1,57	Rural
23. IEM FRANCISCO JOSE DE CALDAS	20	0,85	Rural
24. IEM GUALMATAN	21	0,89	Urbano
25. IEM HERALDO ROMERO SANCHEZ	70	2,98	Urbano
26. IEM INEM LUIS DELFIN INSUASTY RODRIGUEZ	183	7,78	Urbano
27. IEM JOSE ANTONIO GALAN	27	1,15	Rural
28. IEM LA ROSA	22	0,94	Urbano
29. IEM LA VICTORIA	18	0,77	Rural
30. IEM LIBERTAD	107	4,55	Urbano
31. IEM LICEO JOSE FELIX JIMENEZ	33	1,4	Urbano
32. IEM LUIS EDUARDO MORA OSEJO	110	4,68	Urbano
33. IEM MARCO FIDEL SUAREZ	35	1,49	Rural
34. IEM MARIA DE NAZARETH	17	0,72	Rural
35. IEM MARIA GORETTI	69	2,93	Urbano
36. IEM MERCEDARIO	53	2,25	Urbano
37. IEM MORASURCO	15	0,64	Rural

En el cuadro anterior, se observa que la Secretaría de Educación Municipal de Pasto ha logrado cubrir todas las zonas geográficas del municipio, garantizando que la oferta educativa llegue tanto a áreas urbanas como rurales. Esto refleja un compromiso prioritario con la equidad en el acceso a la educación, asegurando que toda la comunidad, sin importar su ubicación, pueda beneficiarse de los servicios educativos. La distribución del personal docente en diferentes niveles y roles sugiere una estrategia organizada para responder a las necesidades de todos los sectores del municipio, promoviendo una educación inclusiva y accesible para todos.



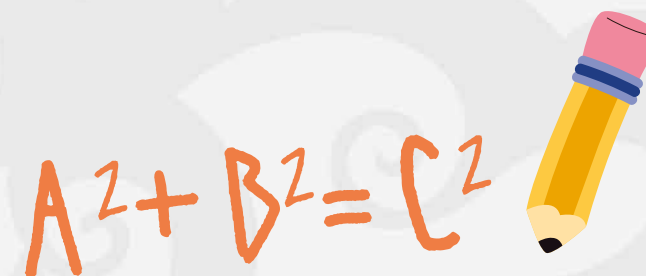


2.1.2. Distribución de docentes por nivel educativo

La Secretaría de Educación de Pasto cuenta con un equipo docente altamente capacitado, lo que le permite ofrecer una educación de calidad integral y accesible a toda la población estudiantil. Esta planta de personal no solo se destaca por su formación académica, sino también por su compromiso con el desarrollo de un ambiente educativo que promueve el crecimiento tanto académico como personal. Además, la calidad de la educación se ve respaldada por la formación avanzada y diversificada de los docentes, lo que fortalece la oferta educativa de la región.

A continuación, se detalla la distribución de los docentes según su nivel de formación académica.

PROFESIONAL	NUMERO DE DOCENTES	PORCENTAJE
Especialización en otras áreas	640	27,21
Magister en Educación	577	24,53
Magister otras áreas	387	16,45
Licenciado	337	14,33
Especialización en Educación	289	12,29
Profesional	69	2,93
Doctorado en Educación	24	1,02
Técnico o tecnólogo en Educación	10	0,43
Normalista Superior	8	0,34
Doctorado otras áreas	3	0,13
Licenciado en educación popular	3	0,13
Maestro - Normalista Superior	1	0,04
Maestro Bachiller -Licenciado	1	0,04
Técnico -Básica primaria	1	0,04
Técnico o Intermedia Profesional	1	0,04
Tecnólogo en sistemas	1	0,04
TOTAL	2352	100,00



El 68.19% del total de los docentes (1,604 docentes) posee estudios de posgrado, destacándose que el 27.21% cuenta con una especialización en otras áreas, y el 24.53% posee un magíster en educación. Este alto porcentaje de formación avanzada refuerza la capacidad de los docentes para enfrentar los desafíos pedagógicos actuales, implementar innovaciones educativas y mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

La diversidad en la formación académica, con especializaciones y maestrías tanto en educación como en otras áreas, permite que los docentes aporten conocimientos interdisciplinarios que enriquecen el currículo y fomentan una educación más integral. Los 387 docentes con maestrías en áreas distintas a la educación, por ejemplo, reflejan la importancia de conectar el conocimiento pedagógico con otras disciplinas, fortaleciendo así las competencias transversales en los estudiantes.

Un 14.33% de los docentes (337 docentes) son licenciados sin estudios de posgrado. Aunque este porcentaje es significativo, indica que aún existe margen para incentivar la formación avanzada, especialmente en niveles de maestría o especialización en educación, lo que contribuiría a elevar aún más los estándares académicos en los Establecimientos Educativos.

Aunque los porcentajes de docentes con formación técnica o de normalistas son bajos (menos del 1% en conjunto), estos docentes juegan un papel importante en ciertas áreas específicas, como la educación técnica o primaria. Su presencia, aunque reducida, aporta una formación más enfocada en las necesidades prácticas de algunos sectores del sistema educativo, pero que requieren atención en su formación académica

Por otra parte, el 1.15% de los docentes tiene título de doctorado, siendo 24 de ellos en educación (1.02%) y 3 en otras áreas (0.13%). A pesar que este número es pequeño, su impacto en la mejora de la calidad

educativa es significativo, pues la investigación y el conocimiento profundo que estos profesionales pueden tener efectos multiplicadores en el desarrollo institucional y en la creación de nuevos enfoques pedagógicos.

La estructura de formación académica de los 2,352 docentes de la Secretaría de Educación de Pasto muestra un nivel de cualificación elevado, con una fuerte concentración de profesionales con estudios de posgrado. Sin embargo, existe la posibilidad de seguir incentivando la formación avanzada entre aquellos que aún no han cursado estudios de especialización o maestría. La diversidad de áreas de conocimiento y niveles de formación contribuye a enriquecer el sistema educativo, asegurando que los estudiantes reciban una educación integral que los prepare adecuadamente para los retos del futuro. Además, el ambiente laboral propicio para el desarrollo profesional y personal fomenta la motivación y el compromiso de los docentes, lo cual es clave para mantener los altos estándares de calidad en la educación.



2.1.3. Distribución de docentes por áreas

La distribución de los docentes en la Secretaría de Educación Municipal de Pasto refleja una amplia gama de disciplinas y especializaciones, lo que evidencia un enfoque diversificado para abordar las necesidades educativas del municipio. A continuación, se presentan los principales hallazgos a partir de este análisis.



AREAS DE DESEMPEÑO	NUMERO DE DOCENTES	PORCENTAJES
Primaria	760	32,31
Matemáticas	201	8,55
Preescolar	155	6,59
Humanidades y lengua castellana	154	6,55
Ciencias sociales	146	6,21
Idioma extranjero ingles	140	5,95
Directivo docente	116	4,93
Ciencias naturales y educación ambiental	106	4,51
Educación física, recreación y deporte	102	4,34
Tecnología e informática	93	3,95
Ciencias naturales química	67	2,85
Docentes orientadores	56	2,38
Docentes Tutores	47	2,00
Filosofía	45	1,91
Educación artística - artes plásticas	27	1,15
Educación artística y música	26	1,11
Educación religiosa	25	1,06
Área Técnica	22	0,94

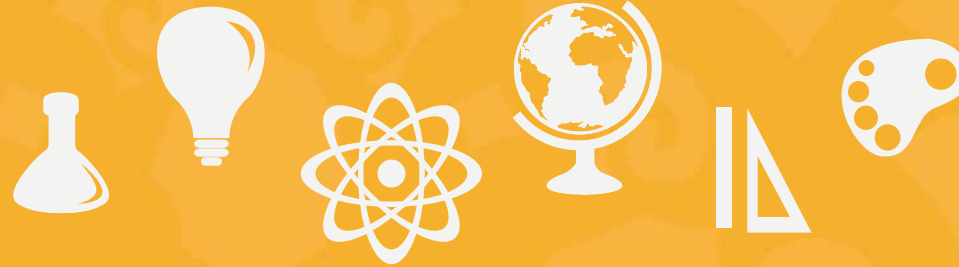


Educación ética y en valores	15	0,64
Salud	7	0,30
Operadores de Equipo, Transporte, Instalación y Mantenimiento	6	0,26
Educación artística y danzas	4	0,17
Comercial	4	0,17
Agropecuaria	4	0,17
Dibujo Técnico	3	0,13
Ciencias naturales física	3	0,13
Ciencias económicas y políticas	3	0,13
Sistemas	2	0,09
Diseño Industrial	2	0,09
Ciencias Naturales y Aplicadas	2	0,09
Agroindustrial	2	0,09
Supervisor	1	0,04
Procesamiento, Fabricación y Ensamble	1	0,04
Mecánica	1	0,04
Industria	1	0,04
Finanzas - Administración y Seguros	1	0,04
Electricidad	1	0,04
AREA TECNICA-ELECTRONICA	1	0,04
TOTAL	2352	100

En el sistema educativo del municipio de Pasto, el área de primaria concentra la mayor parte del personal docente con un 32,31%, lo que refleja la relevancia de la educación básica. Otras áreas importantes, como matemáticas (8,55%), preescolar (6,59%) y humanidades y lengua castellana (6,55%), también cuentan con una significativa representación, subrayando la atención hacia disciplinas clave para el desarrollo académico integral.

Existe una distribución relativamente equilibrada en áreas como ciencias sociales (6,21%), inglés (5,95%) y ciencias naturales y educación ambiental (4,51%), asegurando una formación multidisciplinaria. Asimismo, la inclusión de educación física (4,34%) y tecnología e informática (3,95%) fortalece tanto las competencias físicas como las tecnológicas. Sin embargo, disciplinas como química (2,85%), filosofía (1,91%) y artes plásticas (1,15%) tienen menor representación docente, lo que podría reflejar una demanda reducida o especialización en estas áreas. Por último, las áreas técnicas, como electricidad, mecánica, diseño industrial, agroindustrial y sistemas, cuentan con una presencia mínima de personal docente, sugiriendo una oferta limitada de educación técnica en el municipio.

Este análisis pone de relieve la diversidad en la estructura educativa del municipio de Pasto, con un enfoque importante en la educación básica y una amplia cobertura en áreas fundamentales como matemáticas y ciencias. Sin embargo, se nota una menor representación en las áreas técnicas, lo que podría ser un desafío para futuros desarrollos en formación técnica y vocacional.



2.1.4. Distribución de docentes por edades

RANGO DE EDAD	NUMERO DE DOCENTES	PORCENTAJE
21 - 24	6	0,26
25 - 29	44	1,87
30 - 34	66	2,81
35 - 39	156	6,63
40 - 44	298	12,67
45 - 49	265	11,27
50 - 54	311	13,22
55 - 59	412	17,52
60 - 64	394	16,75
65 - 69	396	16,84
70 - 72	4	0,17
TOTAL	2352	100,00

El análisis del rango de edad de los docentes en el municipio de Pasto revela que una parte importante del personal docente está en rangos de edad avanzados. La mayoría de los docentes se concentran en los grupos de edad de 55 a 59 años (17,52%), 60 a 64 años (16,75%) y 65 a 69 años (16,84%), lo que indica una predominancia de profesores en las últimas etapas de su carrera profesional. Este fenómeno puede implicar una amplia experiencia acumulada en el sistema educativo, pero también podría plantear retos futuros relacionados con la renovación del personal docente, ya que

una gran parte de estos profesores se acercan a la edad de retiro forzoso. Por otro lado, la presencia de 4 docente (0,17%) en el rango etario de 71 a 72 años sugiere que algunos docentes continúan trabajando más allá de la edad del retiro forzoso. En contraste, los rangos más jóvenes, como los de 21 a 24 años (0,26%), 25 a 29 años (1,87%) y 30 a 34 años (2,81%), representan un porcentaje muy pequeño del total de docentes. Esto sugiere que la incorporación de nuevos profesores es limitada, lo que podría derivar en un desbalance generacional a la espera del retiro definitivo de algunos docentes que pueden acceder al retiro definitivo del servicio docente.

Si bien la experiencia es un factor valioso, es importante asegurar que el personal docente también esté alineado con las nuevas metodologías de enseñanza y las exigencias tecnológicas modernas, algo que los profesores más jóvenes podrían aportar de manera más natural. El riesgo de un envejecimiento del cuerpo docente podría resistirse a la adopción de enfoques

educativos innovadores, necesarios para adaptarse a las nuevas necesidades de los estudiantes en un mundo cada vez más digital y cambiante. Por ello, se hace crucial equilibrar la experiencia con la frescura e innovación que los nuevos docentes pueden ofrecer.

Es fundamental asegurar que los docentes con experiencia puedan transmitir su conocimiento y sabiduría a las nuevas generaciones, pero también es importante crear oportunidades para que los docentes más jóvenes puedan ingresar y contribuir al sistema educativo. Una transición suave y efectiva es esencial para mantener la calidad y relevancia de la educación.





2.1.5. Distribución de docentes por tiempo de servicio.

TIEMPO DE SERVICIOS	NUMERO DE DOCENTES	PORCENTAJE
1 a 5 años	359	15,26
6 a 10 años	406	17,26
11 a 15 años	304	12,93
16 a 20 años	370	15,73
21 a 25 años	10	0,43
26 a 30 años	187	7,95
31 a 35 años	365	15,52
36 a 40 años	116	4,93
41 a 45 años	128	5,44
46 a 50 años	102	4,34
51 a 52 años	5	0,21
TOTAL	2352	100,00

El tiempo de servicio de los docentes en el municipio de Pasto muestra una diversidad en la experiencia del personal educativo. La mayoría de los docentes se agrupan en los rangos de 6 a 10 años (17,26%) y de 31 a 35 años (15,52%), lo que apunta una considerable estabilidad en la planta docente y una variedad de docentes con suficiente experiencia profesional y aquellos que son relativamente nuevos en la profesión.

Sin embargo, también se observa una significativa reducción en los porcentajes a medida que se avanza hacia rangos de

mayor tiempo de servicio. Por ejemplo, los grupos con más de 21 años de experiencia tienen una representación muy baja: solo el 0,43% de los docentes tiene entre 21 a 25 años de servicio, y el 0,21% entre 51 a 52 años. Esto podría indicar que los docentes con mayor antigüedad están saliendo del sistema educativo, ya sea por retiro forzoso o por otras razones, lo que plantea un desafío para mantener un equilibrio entre la experiencia y la innovación del personal docente.

Los rangos de servicio de 1 a 5 años (15,26%) y de 6 a 10 años (17,26%) revelan que hay un número importante de docentes relativamente nuevos en el sistema, lo que puede aportar dinamismo y nuevas ideas a la educación, pero también puede requerir un mayor soporte y capacitación para asegurar que estén bien preparados para enfrentar los retos de la enseñanza.

La presencia de docentes en el rango de 11 a 15 años (12,93%) y 16 a 20 años (15,73%)

también es relevante, ya que estos profesionales poseen una experiencia intermedia que puede servir como puente entre los docentes más nuevos y aquellos con larga trayectoria.

En general, el sistema educativo de Pasto podría beneficiarse de un enfoque que combine la experiencia de los docentes veteranos con las perspectivas innovadoras de los más jóvenes. Esto aseguraría no solo la continuidad en la calidad de la enseñanza, sino también la implementación de prácticas educativas que respondan a las necesidades cambiantes de los estudiantes.





2.1.6. Distribución de docentes según el escalafón docente.

- Docentes regidos por el decreto 1278 del 2002

Los docentes del Municipio de Pasto, están ubicados en 22 categorías diferentes en el escalafón, lo que refleja una estructura diversificada que permite clasificarlos según sus competencias y logros.

ESCALAFON	NUMERO DE DOCENTES	PORCENTAJE
1A	10	0,74
1B	8	0,59
1C	4	0,30
1D	2	0,15
2A	206	15,24
2AD	2	0,15
2AE	58	4,29
2AM	122	9,02
2B	45	3,33
2BE	38	2,81
2BM	92	6,80
2C	18	1,33
2CE	13	0,96
2CM	58	4,29
2D	6	0,44
2DE	14	1,04
2DM	28	2,07
3AD	10	0,74
3AM	236	17,46
3BD	7	0,52
3BM	167	12,35
3CD	3	0,22
3CM	97	7,17
3DD	3	0,22
3DM	97	7,17
ET3	2	0,15
ET4	2	0,15
ETM	4	0,30
TOTAL	1352	100

Del análisis del cuadro anterior, se infiere que los docentes del municipio de Pasto, regidos por el Decreto 1278 de 2002, presentan una distribución variada en las categorías del escalafón docente, lo cual refleja su clasificación y reconocimiento de acuerdo con su formación, experiencia y desempeño.

La mayoría de los docentes se agrupa en la categoría 3AM (17,46%), que corresponde a profesionales o licenciados con maestría, y en la categoría 2A (15,24%), que incluye licenciados o profesionales no licenciados. Las categorías menos representadas son la 1D (0,15%), que corresponde a docentes normalistas superiores o tecnólogos en educación, y la categoría 3CD (0,22%), que incluye a docentes con maestría y doctorado.

Otras categorías con representación notable son la 2AM (9,02%), 3BM (12,35%) y 3CM (7,17%), todas conformadas por docentes profesionales o licenciados con maestría.

La predominancia de las categorías más altas sugiere que hay una sólida base de docentes con experiencia, lo que es esencial para la calidad educativa. Sin embargo, la baja representación en las categorías más bajas podría señalar una falta de oportunidades para los docentes más nuevos o menos experimentados, lo que podría afectar su desarrollo profesional y motivación.

La diversidad en los escalafones también plantea la necesidad de programas de formación y desarrollo profesional para ayudar a los docentes a avanzar en su carrera y mejorar su práctica pedagógica. Esto es especialmente relevante en un entorno educativo que busca innovar y adaptarse a nuevas exigencias.

En resumen, el análisis del escalafón de los docentes regidos por el decreto 1278 de 2002 en Pasto muestra un equilibrio entre la experiencia y la necesidad de fomentar el desarrollo profesional. Para asegurar la calidad educativa, es crucial apoyar a los docentes en su crecimiento profesional y mantener un sistema que valore tanto la experiencia como la innovación.

- Docentes regidos por el decreto 2277 de 1979

De los 2.352 docentes de la planta de personal del municipio, 1.000 están regidos por el Decreto 2277 de 1979, y se encuentran escalafonados entre los grados 6 -14. La distribución de estos docentes es la siguiente:

ESCALAFON	NUMERO DE DOCENTES	PORCENTAJE
6	2	0,20
8	5	0,50
9	2	0,20
10	3	0,30
11	1	0,10
12	2	0,20
13	32	3,20
14	953	95,30
TOTAL	1000	100,0

Al analizar la tabla de escalafón, se observa una marcada concentración de docentes en los grados superiores del escalafón bajo

el Decreto 2277 de 1979. Los datos relevantes son los siguientes:

La gran mayoría de los docentes (95,30%) se encuentran en este nivel, lo que indica que la mayoría de los docentes ha alcanzado el máximo grado posible en su carrera escalafonaria. Esto podría ser un reflejo de su experiencia acumulada a lo largo de los años.

Un 3,20% de los docentes está en el grado 13, que también es un nivel avanzado en la jerarquía del escalafón.

Los grados inferiores tienen una representación mínima, con porcentajes que varían entre el 0,10% y el 0,50%. Esto indica que muy pocos docentes se encuentran en los primeros niveles del escalafón, lo que sugiere que la mayoría ha avanzado considerablemente en su carrera.

En general, la distribución revela que el 98,5% de los docentes se encuentran en los niveles más altos del escalafón 13 y 14, lo que refleja una población con amplia experiencia y larga trayectoria en el sistema educativo. Por otro lado, los grados inferiores, del 6 al 12, representan a una minoría de docentes que no han cumplido con los requisitos necesarios para ascender en el escalafón, lo que podría sugerir una falta de interés o dificultades en la formación y actualización profesional necesarias para el avance en su carrera docente.

Es necesario y obligatorio que todos los docentes se actualicen e innoven en nuevos métodos de enseñanza y aprendizaje, transversalización, entre otros. Además, es importante priorizar la promoción y apoyo de los docentes normalistas y profesionales sin especialización.



3. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES.

3.1. Análisis de evaluación de docentes

El decreto 1278 de 2002 y la ley 715 de 2002 establecen que los docentes y directivos docentes que ingresen a la planta global del municipio deben ser evaluados anualmente en su desempeño pedagógico y comportamental. Esta evaluación se realiza entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año, siguiendo la guía 31 del Ministerio de Educación Nacional y el decreto 3782 de 2007.

La evaluación de docentes y directivos docentes se define como la valoración del cumplimiento de funciones y responsabilidades, así como del logro de resultados a través de su gestión. Este proceso identifica fortalezas y aspectos de mejoramiento, y busca caracterizar el desempeño de los educadores para propiciar acciones de desarrollo personal y profesional.

En el proceso evaluativo, se evalúan cuatro áreas de gestión escolar para los directivos docentes: Académica, Administrativa y financiera, Comunitaria y Directiva. Para los docentes, se valoran las tres primeras áreas. En 2023, se evaluaron 1.005 docentes, incluyendo 925 de aula, 38 directivos y 42 orientadores escolares. Los resultados de la evaluación se utilizan para desarrollar estrategias de mejora en cada gestión escolar, así:

La gestión académica se enfoca en implementar estrategias didácticas con enfoque pedagógico, formación por competencias, desarrollo de habilidades y destrezas, y prácticas físicas y cognitivas adecuadas para cada nivel educativo. Además, se promueven estrategias pedagógicas interdisciplinarias para integrar ambientes educativos y fomentar el trabajo autónomo y cooperativo.

La gestión administrativa busca crear un entorno propicio para la elaboración y uso innovador de recursos pedagógicos, didácticos y tecnológicos, así como promover la transferencia de buenas prácticas a la comunidad y garantizar la disponibilidad oportuna de recursos y materiales. También se establecen mecanismos de análisis, seguimiento y evaluación





ALCALDÍA
DE PASTO

para mejorar la planeación institucional y la toma de decisiones, e incentivar la participación estudiantil en la dirección institucional.

La gestión comunitaria involucra a las familias en la planeación académica, establece criterios pedagógicos para la resolución pacífica de conflictos, y diseña estrategias pedagógicas para vincular a estudiantes y familias con proyectos comunitarios y fomentar la conciencia ambiental. Además, se promueve la actualización docente y la evaluación del aula para facilitar el aprendizaje.



Los directivos docentes lideran el funcionamiento del Establecimiento Educativo, abarcando dirección, planeación, coordinación, administración y orientación. Implementan estrategias para diseñar e implementar un currículo inclusivo, optimizar recursos, fomentar colaboración, establecer sistemas de seguimiento y evaluación, promover comunicación efectiva, desarrollar planes de mejoramiento, aplicar metodologías innovadoras, evaluar riesgos, distribuir recursos adecuadamente, fomentar innovación, liderazgo docente, y organizar el talento humano de manera efectiva. Estas acciones buscan mejorar el aprendizaje, la convivencia y la calidad educativa, asegurando un entorno propicio para el desarrollo integral de los estudiantes.

El Decreto 1278 de 2002 y la Ley 715 de 2002 establecen que todos los docentes y directivos docentes que ingresen a la planta global del municipio deben ser evaluados anualmente en su desempeño pedagógico y comportamental. Esta evaluación se lleva a cabo entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año, siguiendo los lineamientos de la Guía 31 del Ministerio de Educación Nacional y el Decreto 3782 de 2007.

El proceso de evaluación de docentes y directivos se enfoca en valorar el cumplimiento de sus funciones, responsabilidades



y logros obtenidos a través de su gestión. Este sistema busca identificar tanto las fortalezas como las áreas de mejora, con el fin de promover el desarrollo personal y profesional de los educadores.

Para los directivos docentes, la evaluación se estructura en cuatro áreas de gestión escolar: Académica, Administrativa y Financiera, Comunitaria y Directiva. En el caso de los docentes, se evalúan las primeras tres áreas. Durante el año 2023, un total de 1.005 educadores fueron evaluados, de los cuales 925 eran docentes de aula, 38 directivos y 42 orientadores escolares. Los resultados obtenidos de estas evaluaciones permiten desarrollar estrategias de mejora en cada una de las áreas de gestión escolar, detalladas a continuación:

- Gestión Académica: Esta área se centra en la implementación de estrategias didácticas con un enfoque pedagógico que promueva la formación por competencias y el desarrollo de habilidades y destrezas en los estudiantes. Se fomenta el uso de prácticas cognitivas y físicas adecuadas para cada nivel educativo, y se integran enfoques interdisciplinarios para crear ambientes



educativos que promuevan el trabajo autónomo y cooperativo. Además, se busca desarrollar en los estudiantes habilidades críticas que potencien su capacidad de aprender de manera independiente.

- **Gestión Administrativa:** En esta área, se promueve la creación de un entorno propicio para la elaboración y uso innovador de recursos pedagógicos, didácticos y tecnológicos. Se incentiva la transferencia de buenas prácticas hacia la comunidad educativa y se asegura la disponibilidad oportuna de recursos materiales. También se establecen mecanismos de análisis, seguimiento y evaluación para mejorar la planeación institucional y fortalecer la toma de decisiones. Un aspecto relevante de esta gestión es fomentar la participación estudiantil en la toma de decisiones dentro de la institución.

- **Gestión Comunitaria:** Esta área se enfoca en involucrar activamente a las familias en el proceso académico y en establecer cri-

terios pedagógicos que promuevan la resolución pacífica de conflictos. Se diseñan estrategias para vincular a los estudiantes y sus familias con proyectos comunitarios que fomenten la conciencia ambiental y el compromiso social. Asimismo, se impulsa la actualización constante del cuerpo docente y la evaluación continua en el aula para facilitar un entorno de aprendizaje efectivo.

- **Gestión Directiva** (aplicable a directivos docentes): Los directivos docentes son responsables de liderar el funcionamiento integral de los establecimientos educativos. Sus funciones abarcan la dirección, planeación, administración y orientación del personal docente. Entre sus responsabilidades se incluyen diseñar e implementar un currículo inclusivo, optimizar recursos, fomentar la colaboración, establecer sistemas de seguimiento y evaluación, promover la comunicación efectiva, desarrollar planes de mejoramiento, aplicar metodologías innovadoras, evaluar riesgos y distribuir adecuadamente los recursos. Además, son clave en la promoción de la innovación, el liderazgo docente y la gestión efectiva del talento humano. Todas estas acciones están dirigidas a mejorar el aprendizaje, la convivencia y la calidad educativa en general, asegurando un entorno que propicie el desarrollo integral de los estudiantes. El proceso de evaluación anual de los do-



centes y directivos docentes bajo el marco normativo establecido permite no solo identificar las áreas de mejora, sino también optimizar la calidad de la educación en el municipio. Las acciones que se desprenden de estas evaluaciones impulsan una mejora continua tanto a nivel académico como administrativo, fortaleciendo la relación entre la institución educativa y la comunidad. Además, el liderazgo directivo desempeña un papel crucial en la implementación de estrategias pedagógicas y administrativas que buscan un impacto positivo en el rendimiento estudiantil y en la calidad de la convivencia escolar.

3.1.1. Listado de necesidades detectadas

Como resultado del análisis de la evaluación de desempeño de docentes y directivos bajo el Decreto 1278 de 2002 y la Ley 715 de 2002, se identifican las siguientes necesidades de capacitación para fortalecer sus competencias en las distintas áreas de gestión escolar:

Gestión Académica:

- Capacitación en estrategias didácticas que promuevan el aprendizaje basado en competencias, el desarrollo de habilidades críticas, y el trabajo autónomo y colaborativo en el aula.
- Entrenamiento en la integración de herramientas tecnológicas y digitales en la enseñanza para mejorar la interacción y aprendizaje de los estudiantes.
- Capacitación para diseñar proyectos pedagógicos interdisciplinarios que conecten distintas áreas del conocimiento y fomenten el crecimiento, intelectual, emocional, físico, espiritual y el bienestar del estudiante.

Gestión Administrativa:

- Capacitación en la planificación, administración y uso óptimo de recursos pedagógicos, tecnológicos y materiales disponibles para mejorar el entorno de enseñanza.
- Formación en herramientas y metodologías de análisis, seguimiento y evaluación

para mejorar la toma de decisiones y la efectividad de la gestión escolar.

- Liderazgo y Gestión Educativa para Directivos

Gestión Comunitaria:

- Capacitación para involucrar a las familias de manera más efectiva en los procesos académicos y fortalecer su papel en la vida escolar.
- Formación en pedagogías de resolución de conflictos y mediación para aplicar dentro del entorno educativo, mejorando la convivencia escolar.
- Estrategias para fomentar la participación de estudiantes y familias en proyectos comunitarios y ambientales, impulsando un compromiso social activo.
- Programas de actualización docente que se enfoquen en las últimas tendencias pedagógicas y en la evaluación continua dentro del aula.

Gestión Directiva (para directivos docentes):

- Programas de desarrollo de liderazgo que ayuden a los directivos a guiar a sus equipos docentes de manera más efectiva y promover un entorno colaborativo.

- Capacitación en la creación e implementación de un currículo inclusivo que responda a las necesidades de diversidad en el aula.
- Formación en metodologías innovadoras que permitan optimizar la gestión institucional, la distribución de recursos y la organización del talento humano.
- Capacitación en la identificación y mitigación de riesgos dentro de la escuela, promoviendo una cultura de seguridad y bienestar.
- Formación en el desarrollo de planes de mejora que incluyan la optimización de recursos, evaluación continua y monitoreo de los resultados educativos.

Finalmente, las áreas de capacitación mencionadas buscan fortalecer el desempeño de los docentes y directivos, mejorando su gestión académica, administrativa y comunitaria. Estas capacitaciones permitirán a los educadores implementar mejores prácticas, optimizar recursos, innovar en sus metodologías y fomentar un entorno educativo inclusivo y colaborativo, contribuyendo así a mejorar la calidad educativa y el desarrollo integral de los estudiantes.

4. ANÁLISIS DE AUTOEVALUACIONES INSTITUCIONALES Y PLANES DE MEJORAMIENTO.

Considerando tanto las autoevaluaciones como los Planes de Mejoramiento Institucional en el resumen de las actividades realizadas en las Gestiones: Académica, Directiva, Administrativa y Comunitaria de los 46 establecimientos educativos oficiales de la ciudad de Pasto, y, se obtuvo el siguiente resultado para el período 2023 en estas cuatro áreas:

Gestión Directiva:

Se hace necesaria la resignificación del PEI en los Establecimientos Educativos, teniendo que es un conjunto de orientaciones que sirven de referente local para la resignificación de los Proyectos Educativos Institucionales (PEI) en la perspectiva del mejoramiento de la calidad y pertinencia de la educación en relación con el contexto local, regional y nacional. Esta política tiene como objetivo contribuir a conformar un sistema educativo local articulado y coherente con la política educativa nacional e internacional orientado a la formación del “ser pastuso” como “colombiano del sur, desde el sur”, situado en el contexto sociocultural y ambiental global y local (glocal), que satisfaga su derecho a una educación integral, inclusiva, pertinente, intercultural y de calidad, en un marco de cultura de paz y el desarrollo sostenible enfocado hacia el vivir bien como Seres del Sur”

A pesar de los esfuerzos realizados por los Equipos directivos de algunos establecimientos educativos para mejorar la calidad educativa, aún no se observa un reflejo significativo en las prácticas pedagógicas diarias, lo que contrasta con la Misión y Visión declara-

das por estas instituciones. Esto sugiere una desconexión entre la teoría y la práctica, lo que puede generar confusión y desalineación en la implementación de los objetivos educativos.

Por lo tanto, es indispensable clarificar y precisar tanto el modelo pedagógico como el enfoque que cada institución adopta en su función educativa. Esto implica definir con claridad los principios, valores y métodos que guiarán la enseñanza y el aprendizaje, así como establecer un lenguaje común que permita una comprensión compartida entre todos los miembros de la comunidad educativa. De esta manera, se podrá avanzar hacia una mayor coherencia y efectividad en la práctica pedagógica, y se podrá lograr un impacto más significativo en el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes.





ALCALDÍA
DE PASTO

Gestión Académica:

El personal docente y directivos docentes de los Establecimientos Educativos del Municipio de Pasto, a través de la autoevaluación y los planes de mejoramiento institucional (8PMI), identifican varias dificultades en la gestión pedagógica que afectan la calidad educativa. Entre los problemas más comunes se encuentran la falta de unificación en los planes de estudio, y la ausencia de criterios claros para la formulación de las tareas escolares; generando debilidad en la enseñanza. También se observa una gestión ineficiente de la asistencia estudiantil y la falta de análisis de los resultados de pruebas externas, lo que limita la implementación de correctivos para la mejora continua. Además, se reporta la carencia de recursos didácticos y tecnológicos adecuados, así como la ausencia de políticas claras sobre su uso.

Para mejorar estos aspectos, es fundamental unificar los planes de estudio, articulándolos con los proyectos transversales institucionales y los referentes del Ministerio de Educación Nacional (MEN); esto permitirá una mayor coherencia en los procesos pe-

dagógicos y facilitará el seguimiento del aprendizaje. Además, se deben implementar políticas educativas claras que fortalezcan la formulación de tareas escolares orientadas al desarrollo de competencias, así como un sistema de seguimiento riguroso de la asistencia y el rendimiento académico. El uso eficiente de software y materiales didácticos en todas las áreas del conocimiento también es esencial, por lo que se propone una dotación y manejo adecuado de laboratorios y aulas especializadas.

Asimismo, la creación de espacios pedagógicos regulares en los que docentes y estudiantes puedan compartir buenas prácticas, reflexionar sobre dificultades y proponer mejoras continuas; los cuales fortalecerán el intercambio de experiencias y permitirán ajustar los procesos educativos conforme a los resultados de evaluaciones internas y externas. Con una política institucional que involucre a toda la comunidad educativa en el seguimiento de los estudiantes y el análisis del ausentismo, se logrará una mejora en el rendimiento académico y una mayor coherencia institucional, se refleja en mejores resultados.

Gestión Administrativa Y Financiera:

En el Municipio de Pasto, todos los establecimientos educativos disponen de la gestión administrativa y financiera que apoya de manera integral las demás áreas de gestión institucional, destacándose en el proceso de matrículas de los estudiantes mediante el sistema SIMAT. Estos establecimientos educativos cuentan con sistemas de archivo completos, que incluyen tanto almacenamiento en medios magnéticos como en medios físicos y poseen plataformas para la generación y emisión de boletines, constancias y certificados, entre otros documentos académicos.



La adecuada infraestructura y los recursos que la complementan son esenciales para promover un entorno educativo que respalde el desarrollo integral de los estudiantes y el desempeño de los docentes, por lo tanto es indispensable que la Oficina de Planeación de la Secretaría de Educación del Municipio de Pasto, realice una revisión exhaustiva de las instalaciones escolares, esto garantizará que todos los establecimientos educativos cuenten con espacios físicos adecuados y la dotación necesaria para el cumplimiento efectivo de sus labores, en concordancia con los requisitos exigidos por el Ministerio de Educación Nacional;

Gestión Comunitaria:

Es fundamental mejorar el compromiso de toda la comunidad educativa, especialmente en el contexto actual. la comunicación constante debe ser una prioridad; abrir y mantener activos diversos canales que permitan el intercambio de ideas, donde los estudiantes puedan expresar sus inquietudes y sugerencias.

Asimismo, es necesario que los rectores, coordinadores, docentes y el personal ad-

ministrativo se involucren en el seguimiento continuo de estos procesos, con el objetivo de mejorar la calidad educativa. Los docentes deben actualizar las metodologías, optimizando aquellas que ya han demostrado ser eficaces, investigando nuevas estrategias y manteniendo sus conocimientos y habilidades al día. Por su parte, los estudiantes deben aprovechar tanto los avances tecnológicos como el conocimiento de sus docentes, participando activamente en el proceso educativo y proponiendo sugerencias de mejora cuando sea pertinente.

La participación de los padres también resulta esencial; su acompañamiento es clave para el éxito del proceso educativo en casa, ya que su apoyo fortalece y enriquece los esfuerzos de los docentes y las iniciativas de mejora en la educación de sus hijos.

Finalmente, la Secretaría de Educación debe asumir un rol más activo en el acompañamiento y la asistencia técnica a los establecimientos educativos, especialmente en el seguimiento de los procesos de gestión y la revisión de autoevaluaciones. Sin embargo, uno de los mayores retos es la falta de una cobertura amplia en este apoyo debido a problemas con las plataformas del Ministerio de Educación Nacional (MEN), las cuales fueron diseñadas para el seguimiento y sistematización de los datos de las instituciones, pero no han operado de manera eficaz. Esta limitación dificulta el acercamiento y el apoyo necesario a las instituciones, obstaculizando una gestión ágil, eficiente y oportuna.



4.1. Listado de necesidades detectadas

Teniendo en cuenta las gestiones directiva, académica, administrativa, financiera y comunitaria; a partir del análisis de la información reportada en las autoevaluaciones institucionales y en los planes de mejoramiento institucional (PMI), a continuación, se presenta un listado de las necesidades de formación docente identificadas:

Gestión Directiva

- Capacitación en resignificación del PEI: Formación para que los docentes comprendan y contribuyan a la resignificación de los Proyectos Educativos Institucionales (PEI), alineándolos con los objetivos locales y nacionales y reforzando el enfoque intercultural, inclusivo y de calidad.
- Clarificación del modelo pedagógico: Desarrollo de talleres para definir y alinear el modelo pedagógico y los enfoques metodológicos entre los docentes y directivos, promoviendo un lenguaje y prácticas comunes.
- Fortalecimiento de la cultura institucional: Capacitar al personal para promover una cultura coherente que se refleje en las prácticas diarias, logrando un mayor impacto en el aprendizaje de los estudiantes.



Gestión Académica

- Unificación de planes de estudio: Formación en el diseño y unificación de los planes de estudio, integrándolos con los proyectos transversales y referencias del MEN para asegurar una enseñanza más coherente y efectiva.
- Desarrollo de competencias en formulación de tareas: Capacitación en el diseño de tareas orientadas al desarrollo de competencias específicas, con criterios claros y en consonancia con los objetivos académicos.
- Análisis de resultados académicos: Entrenamiento en el análisis e interpretación de resultados de pruebas externas y en la implementación de estrategias de mejora continua.
- Uso de recursos didácticos y tecnológicos: Capacitación en el uso adecuado y eficiente de materiales didácticos y tecnología en el aula, incluyendo la gestión de laboratorios y aulas especializadas.
- Creación de espacios de reflexión pedagógica: Promover reuniones regulares para intercambiar buenas prácticas y analizar resultados, fomentando una cultura de retroalimentación continua.

Gestión Administrativa y Financiera

- Uso de plataformas institucionales: Formación para el manejo de herramientas y plataformas de gestión académica y administrativa, optimizando su uso para agilizar procesos como la generación de documentos y la gestión de matrículas.

- Planificación y gestión de recursos: Capacitación para asegurar la adecuada dotación de infraestructura y materiales en concordancia con los requisitos del MEN, promoviendo ambientes adecuados para el aprendizaje.

Gestión Comunitaria

- Desarrollo de habilidades comunicativas: Capacitación en técnicas de comunicación efectiva para fortalecer los canales entre la comunidad educativa, promoviendo una participación activa de estudiantes, padres y docentes.

- Compromiso y participación familiar: Capacitar a los docentes en estrategias para involucrar a las familias en el proceso educativo, sensibilizándolas sobre la importancia de su apoyo.

- Acompañamiento y apoyo por parte de la Secretaría de Educación: Formación en la sistematización de datos y en el uso de plataformas del MEN para mejorar el seguimiento y la efectividad en la gestión institucional.

5. COBERTURA EDUCATIVA

5.1. Contexto Educativo

En el municipio de Pasto, se cuenta con 172 establecimientos educativos, de los cuales 125 son privados y 47 públicos, que ofrecen servicios educativos a la población en sus diferentes etapas de vida. De acuerdo con el sistema educativo colombiano, la población estudiantil de la ciudad se distribuye en los siguientes niveles educativos:

- Educación inicial: etapa fundamental para el desarrollo de los niños
- Educación preescolar: preparación para la educación básica.
- Educación básica: comprende la primaria (5 grados) y la secundaria (4 grados).
- Educación media: dos grados que culminan con el título de bachiller





ALCALDÍA
DE PASTO



Esta distribución permite una organización clara y coherente del sistema educativo en el municipio, garantizando acceso a la educación para todos los estudiantes.

Por otra parte, en el Municipio de Pasto, la población indígena Quillasinga, ubicada en zonas rurales y resguardos indígenas, requiere un enfoque educativo diferenciado debido a sus características culturales y lingüísticas únicas. Es esencial que los establecimientos educativos en estas áreas cuenten con docentes capacitados para atender las necesidades específicas de esta población.

La formación docente debe diseñarse considerando los contextos y necesidades de la población Quillasinga, integrando su lengua, cultura y tradiciones en los planes de estudio. Es esencial que la educación sea

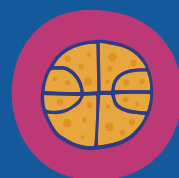
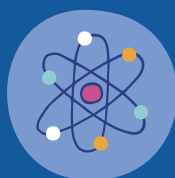
intercultural y bilingüe, de manera que los estudiantes Quillasinga puedan aprender en su lengua materna y fortalecer su identidad cultural, al tiempo que adquieren conocimientos y habilidades que favorezcan su desarrollo personal y comunitario. La colaboración entre docentes y líderes indígenas es clave para asegurar que la educación responda a las necesidades y aspiraciones de esta comunidad. Incorporar los saberes propios de la cultura Quillasinga mediante procesos articulados en los planes de estudio contribuye a una formación que respeta y valora la diversidad cultural, promoviendo el desarrollo integral de la comunidad.

Cabe destacar que la cobertura educativa en el municipio de Pasto es uniforme, tanto en zonas rurales como urbanas, y atiende a poblaciones vulnerables, con discapaci-

dad y pertenecientes a diversas etnias. Esto refleja un compromiso con la inclusión y la equidad educativa, garantizando acceso a la educación para todos los sectores de la población.

Para garantizar una educación integral y equitativa, se proponen estrategias de permanencia que fortalecen programas y proyectos existentes, y proponen nuevas alternativas para cubrir las necesidades educativas; estas incluyen:

- Fortalecer la retención estudiantil, especialmente para poblaciones vulnerables.
- Implementar alimentación escolar y material didáctico en establecimientos oficiales.





ALCALDÍA
DE PASTO

- Disminuir la contratación de servicios educativos por convenio y ampliar la cobertura en establecimientos oficiales.
- Promover modelos educativos flexibles y atractivos.
- Fortalecer programas de educación musical, transporte escolar y apoyos pedagógicos.
- Implementar estrategias pedagógicas para jóvenes en situación de discapacidad o talentos excepcionales, y para jóvenes en el sistema de responsabilidad penal.
- Fortalecer programas de educación para jóvenes y adultos en instituciones educativas urbanas y rurales.

5.1.1. Listado de necesidades detectadas

- Implementar una educación intercultural y bilingüe, que permita a los estudiantes Quillasinga aprender en su lengua materna, preservando su cultura y tradiciones, al tiempo que acceden a conocimientos globales relevantes para su desarrollo.

- Diseñar planes de estudio articulados con los contextos y necesidades específicas de la población Quillasinga, adaptados a sus realidades sociales, culturales y económicas, tanto en zonas rurales como en resguardos indígenas.
- Fomentar la colaboración entre docentes y líderes indígenas para asegurar que la educación sea pertinente y responda a las aspiraciones de esta comunidad, garantizando su participación en el diseño y ejecución de los programas educativos.
- Fortalecer la formación docente en educación inclusiva y equitativa, que contemple la atención a poblaciones vulnerables, con discapacidad, diversas etnias, y en contextos multiculturales y plurilingües, asegurando una enseñanza adaptada y relevante.

Estas áreas de capacitación permitirán a los docentes atender de manera efectiva las necesidades de la población estudiantil en el municipio de Pasto, especialmente en la población indígena.



6. A NIVEL DE PLANES DE EDUCACIÓN

6.1 Plan decenal de educación 2016-2026 “el camino hacia la calidad y la equidad”

El Ministerio Nacional de Educación ha lanzado el Plan Nacional Decenal de Educación 2016-2026, una iniciativa ambiciosa para transformar el sistema educativo colombiano y promover el desarrollo económico y social del país. Este plan establece una hoja de ruta para avanzar hacia un sistema educativo de alta calidad, que fomente la justicia, la equidad, el respeto y el reconocimiento de las diferencias.

La Comisión Académica ha propuesto diez desafíos estratégicos para lograr este objetivo, que serán complementados con la participación activa de los colombianos a nivel municipal, departamental y nacional. Estos desafíos abarcan desde la definición del derecho a la educación hasta la promoción de la investigación y la innovación en todos los niveles educativos, así:

1. Regular y precisar el alcance del derecho a la educación.
2. La construcción de un sistema educativo articulado, participativo, descentralizado y con mecanismos eficaces de concertación.
3. El establecimiento de lineamientos curriculares generales, pertinentes y flexibles.
4. La construcción de una política pública para la formación de educadores.
5. Impulsar una educación que transforme el paradigma que ha dominado la educación hasta el momento.
6. 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.
7. Construir una sociedad en paz sobre una base de equidad, inclusión, respeto a la ética y equidad de género.
8. Dar prioridad al desarrollo de la población rural a partir de la educación.
9. 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.
10. Fomentar la investigación que lleve a la generación de conocimiento en todos los niveles de la educación.





ALCALDÍA
DE PASTO

6.2. Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 “Colombia potencia mundial de la vida”

El Gobierno Nacional reconoce la educación como un pilar fundamental para superar la desigualdad y transformar Colombia en una sociedad del conocimiento, valorando los saberes propios y promoviendo la inclusión. Para lograr esto, se garantizará el derecho a la educación y al desarrollo integral de todas las personas, desde la educación inicial hasta la posmedia, mediante estrategias de acceso y permanencia.

La educación de calidad se centrará en:

- La formación y desarrollo de la profesión docente, para asegurar su calidad y pertinencia.
- El fortalecimiento pedagógico, curricular y de ambientes de aprendizaje, para fomentar el aprendizaje y la creatividad.

Se busca una educación humanista, incluyente, antirracista e intercultural, que valore la diversidad y promueva la equidad. La escuela se concibe como un espacio co-

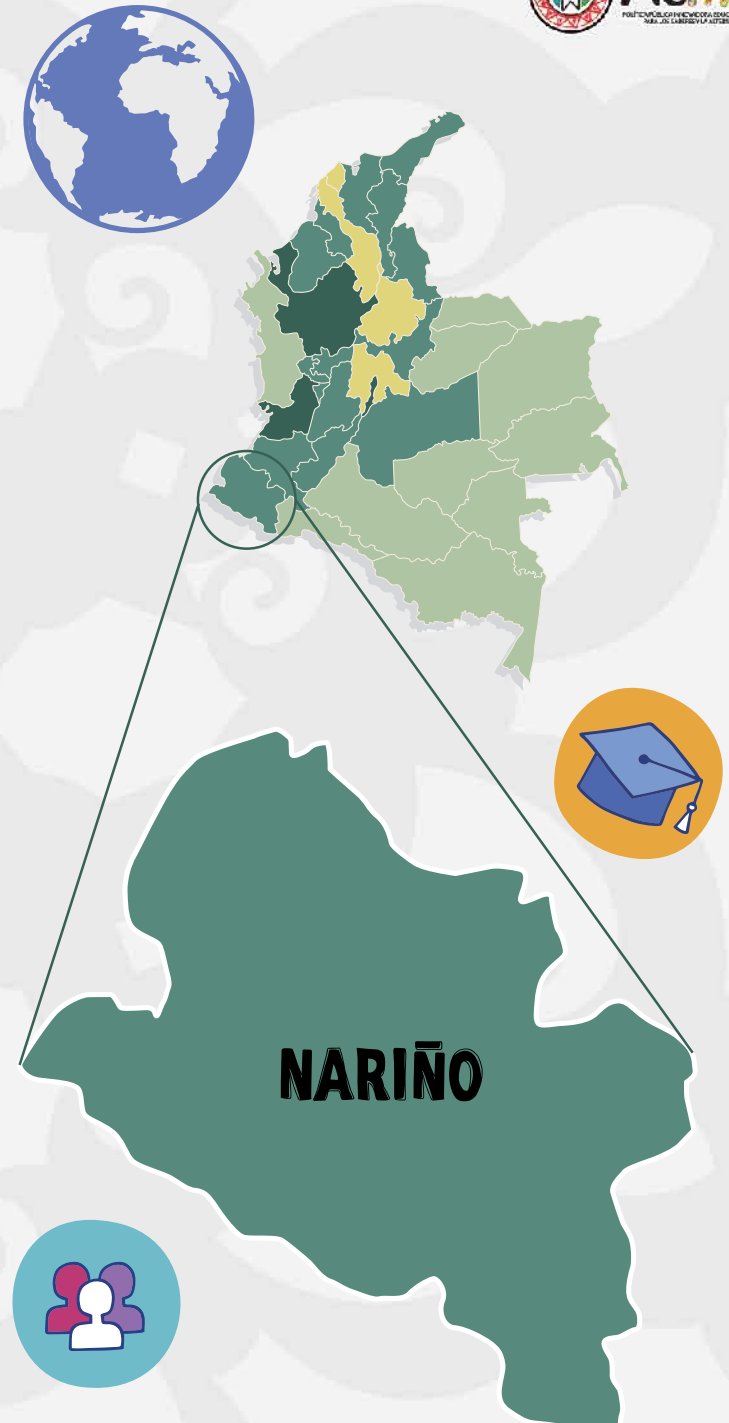
munitario, que trasciende el ámbito físico y se integra con el entorno.

6.3. Plan de desarrollo departamental de Nariño 2024-2027 “Nariño, región país para el mundo”

El Departamento de Nariño, en su Plan de Desarrollo 2024-2027, prioriza la democratización de la educación como eje transformador del territorio. Su enfoque se centra en garantizar un modelo educativo inclusivo, pertinente y de calidad que fomente la paz, la equidad y el desarrollo territorial. Este modelo busca responder a las dinámicas sociales, culturales, ambientales y económicas de la región, aplicando un enfoque basado en derechos humanos y seguridad social que abarque perspectivas de género, étnicas y poblacionales.

Líneas de Acción:

1. Acceso y Permanencia: Se implementarán programas educativos innovadores y flexibles para asegurar que todos los grupos poblacionales, especialmente los más vulnerables, accedan a la educación desde el nivel preescolar hasta el postgradual. Las instituciones educativas deberán adoptar medidas para reducir la deserción y promover el éxito académico de los estudiantes, adaptando sus condiciones a las necesidades y expectativas de sus comunidades.



2. Calidad y Pertinencia: La educación en Nariño se ajustará a métodos pedagógicos y didácticos que respeten la diversidad cultural y respondan a las necesidades locales. Especial atención se dará a los sistemas educativos de las comunidades indígenas y afrodescendientes, promoviendo el respeto a sus derechos y costumbres.

3. Articulación entre Educación Media y Superior: Se fortalecerá la conexión entre los niveles de educación media y superior, incentivando la continuidad educativa y aumentando la cobertura de educación superior. Se fomentará el uso de programas de articulación con el SENA y otras instituciones para cerrar las brechas de acceso a la educación superior en la región.



4. Titulación y Graduación: Asegurar la culminación exitosa de los estudios es una prioridad, ya que esta se asocia con beneficios como la movilidad social y el acceso a mejores condiciones laborales.

El gobierno departamental desarrollará políticas públicas para facilitar la graduación oportuna y eficaz de los estudiantes. Para cumplir con su estrategia educativa a desarrollados los siguientes programas:

- PROGRAMA 19 “LA ESCUELA TE ESPERA”:

Este programa busca garantizar el acceso a la educación básica de la niñez y adolescencia en Nariño, fortaleciendo tanto a las instituciones educativas como a la comunidad estudiantil. Así, se promoverá el desarrollo territorial y la realización de proyectos de vida que generen impacto en sus comunidades.

- PROGRAMA 20. NARIÑO PIENSA

Objetivo: Fortalecer la calidad a través de estrategias diferenciales, innovadoras, pertinentes con los territorios y ajustadas a los requerimientos globales, promoviendo la cultura de paz, la garantía de derechos y el fortalecimiento de las habilidades de la niñez, adolescencia, juventud y la comunidad de las instituciones

de educación media de los 61 municipios no certificados de Nariño.

- PROGRAMA 21. GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA LA EDUCACIÓN

Objetivo: Fortalecimiento institucional a través de gestiones administrativas internas y la realización de alianzas interinstitucionales que permitan una adecuada garantía del derecho a la educación en los municipios no certificados del departamento, mejorando la oferta y atendiendo la educación inicial con enfoque inclusivo.

- PROGRAMA 22. NARIÑO SUPERIOR

Objetivo: Contribuir al mejoramiento de las condiciones de acceso, calidad y pertinencia de la educación superior en el departamento de Nariño, para la construcción de paz, las transformaciones territoriales, la convivencia, la inclusión y el cuidado ambiental, bajo una perspectiva educativa no clasista, de memoria histórica, antirracista, anti patriarcal y anti homofóbica

6.4. Plan Municipal de Desarrollo 2023–2027

“Pasto competitivo, sostenible y seguro”

La Secretaría de Educación Municipal priorizará la actualización y resignificación de los Proyectos Educativos Institucionales (PEI) y el acompañamiento en la implementación de la Política Pública de Saberes y Alternatividad (PIEMSA) en las instituciones educativas oficiales. Este proceso busca mejorar la pertinencia, equidad e inclusión en los procesos educativos, promoviendo el uso pedagógico de resultados de pruebas externas, la integración de saberes locales, y el desarrollo de competencias socioemocionales.

Para ello, se implementarán diversas estrategias, entre las cuales destacan:

- **Actualización de los PEI:** Se diseñarán estrategias de asesoría para contextualizar y adecuar los PEI al entorno regional, a las

comunidades étnicas, y a las necesidades específicas de los estudiantes y sus familias.

- **Experiencias Significativas:** Fomentar experiencias educativas exitosas identificadas en las instituciones y alineadas con las directrices nacionales, promoviendo espacios de colaboración entre docentes.

- **Fortalecimiento de Competencias Básicas:** Se consolidarán iniciativas de lectoescritura, habilidades comunicativas, articulación de la educación media con el SENA y proyectos productivos rurales.

- **Evaluación y Rendimiento Académico:** Se implementarán estrategias del Sistema Unificado de Evaluación de Estudiantes (SUMEE) y el uso pedagógico de resultados de evaluaciones internas y externas, orien-

tadas a incrementar el puntaje global en las Pruebas Saber 11 y reducir la deserción escolar.

- **Competencias en Bilingüismo y TIC:** Se fortalecerán los programas de bilingüismo y conectividad en las instituciones mediante convenios con entidades como “Computadores para Educar” y proyectos STEAM, dotando a las escuelas con equipos tecnológicos.

- **Convivencia y Paz:** Se promoverá una cultura de convivencia y paz en el entorno escolar, con programas en derechos humanos, prevención de consumo de sustancias psicoactivas, y actividades de integración escuela-familia como “Escuela de Padres”.





ALCALDÍA
DE PASTO

- **Cultura Ambiental y PRAE:** Se impulsarán proyectos ambientales (PRAE) para fomentar la conciencia y ética ambiental en las instituciones, abordando temas como reforestación, gestión de residuos y energías renovables.

- **Ajustes en PIEMSA:** Un equipo especializado apoyará la SEM en el ajuste y desarrollo de estrategias para la implementación de PIEMSA, en línea con el acuerdo 011 de 2019, garantizando recursos para cumplir con las metas propuestas y mejorar los procesos educativos en Pasto.

Estas acciones integran un enfoque que responde a la diversidad étnica, social y cultural de la comunidad educativa, fortaleciendo la equidad e inclusión y promoviendo una educación contextualizada que contribuya al desarrollo integral y sostenible de la región.

6.5. Listado de necesidades detectadas en el análisis de los planes de desarrollo nacional, departamental y municipal, el plan decenal de educación 2016-2026

Después del análisis de los planes de educación Nacional, Departamental y Municipal, se ha identificado una lista de necesidades para capacitar a los docentes, que se amplía a continuación:

- Prácticas pedagógicas innovadoras y flexibles.
- Diseño de planes de estudio personalizados y flexibles.
- Trabajo con estudiantes en situación de vulnerabilidad.
- Promoción de la equidad y la diversidad en el aula.
- Implementación de modelos educativos flexibles, atractivos y antirracistas.
- Uso de material didáctico y tecnológico adecuado para apoyar el aprendizaje
- Estrategias de acceso y permanencia en la educación.



- Gestión del tiempo escolar efectivo.
- Comunicación efectiva con padres, madres de familia y cuidadores.
- Manejo de la diversidad y la inclusión en el aula.
- Uso de herramientas de evaluación y seguimiento efectivas.
- Uso de enfoques territoriales y contextuales en la educación.
- Desarrollo de habilidades para promover la equidad y la diversidad en el aula.
- Desarrollo de habilidades para la investigación y la innovación en la educación

Estas necesidades de capacitación buscan equipar a los docentes con las habilidades y conocimientos necesarios para implementar los planes de educación y brindar una educación de calidad y pertinente para todos los estudiantes.



7. OFERTA EDUCATIVA

7.1. ANÁLISIS Y PLANTEAMIENTO

Al finalizar el año 2023, la capacidad para atender a la población educativa en el Municipio de Pasto se redujo de 49 a 47 establecimientos educativos oficiales, de los cuales uno de ellos no cuenta con su planta docente administrada por la Secretaría de Educación Municipal. Para el año 2024, 41 instituciones educativas ofrecerán todos los niveles de estudio, mientras que 6 centros educativos solo cubrirán hasta el nivel de básica secundaria. Esta disminución responde a una significativa reducción en la matrícula escolar, que pasó de 76,006 estudiantes en 2019 a 68,491 en 2023, lo cual representa una reducción de 7,515 estudiantes. Esta tendencia se atribuye al decrecimiento de la tasa de natalidad y al aumento de la deserción escolar, entre otros factores.



NIVEL/ AÑO	2019	2020	2021	2022	2023
Pre-Jardín y jardín	2.901	2.743	1.983	2.733	2.654
Transición	4.752	5.062	4.887	4.992	4.629
Primaria	26.542	25.728	24.896	24.925	25.298
Secundaria	29.037	27.978	26.735	25.726	24.114
Media	12.774	12.832	12.434	12.015	11.796
Total	76.006	74.343	70.935	70.391	68.491

El análisis del cuadro anterior revela una serie de tendencias significativas en la evolución del número de estudiantes en diferentes niveles educativos. Al examinar los datos, se pueden identificar patrones claros que merecen atención.

En primer lugar, se observa una tendencia general de disminución en el número de estudiantes en la mayoría de los niveles educativos, excepto en Primaria, que muestra un ligero aumento en 2023.

En segundo lugar, se destaca la disminución pronunciada en los niveles de Secundaria y Media, con una reducción de 4.923 y 942 estudiantes, respectivamente, entre 2019 y 2023, lo que podría indicar una necesidad de revisar las estrategias de retención de estudiantes en estas etapas educativas.

Por otro lado, el nivel Primario muestra una estabilidad relativa, con un aumento de 756 estudiantes entre 2019 y 2023, lo que podría sugerir que las políticas educativas en este nivel están teniendo un impacto positivo.

Finalmente, las fluctuaciones en el nivel Pre-Jardín y Jardín, El nivel Pre-Jardín y Jardín muestra una disminución inicial entre 2019 y 2021, seguida de un aumento en 2022 y una nueva disminución en 2023, podrían indicar una necesidad de ajustar las estrategias de atención temprana para garantizar una transición efectiva a los niveles educativos posteriores.

La disminución en la matrícula escolar y la reducción de Establecimientos Educativos en el Municipio de Pasto son indicadores



de retos significativos en el sistema educativo local. Es crucial implementar estrategias integrales que aborden las causas de la deserción escolar, fortalezcan la oferta educativa en niveles críticos y aseguren una atención adecuada a la educación inicial. Esto no solo beneficiará a los estudiantes, sino que también contribuirá al desarrollo social y educativo de la comunidad en su conjunto.

7.2. Listado de necesidades detectadas

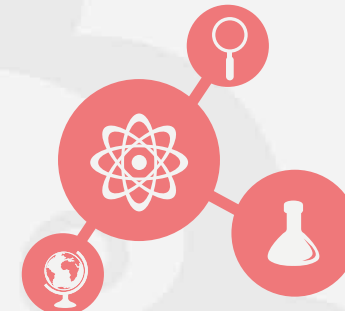
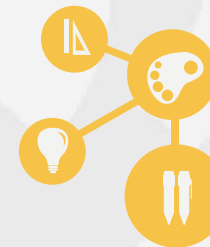
- Implementación de apoyos pedagógicos para la flexibilidad curricular.
- Estrategia pedagógica para jóvenes en el sistema de responsabilidad penal.
- Fortalecimiento de programas de educación para jóvenes y adultos.
- Sensibilización y formación en prevención de violencias basadas en género y discriminación.

8. PRUEBAS SABER

8.1. Análisis y planteamiento

Los resultados de las Pruebas Saber 11 en Pasto ofrecen una perspectiva positiva sobre el panorama educativo del municipio. En los últimos años, la ciudad ha mantenido un desempeño académico superior al promedio nacional, consolidándose como un referente en calidad educativa. No obstante, los datos también exponen desigualdades persistentes que afectan a ciertos sectores de la población estudiantil, especialmente entre las zonas urbanas y rurales, así como entre instituciones educativas públicas y privadas. A continuación, se presentan las principales tendencias observadas en los resultados del ICFES, que destacan tanto los avances logrados como los desafíos que enfrenta el sistema educativo en Pasto.

Resultados Generales	Promedio Puntaje Global 2019	Promedio Puntaje Global 2020	Promedio Puntaje Global 2021	Promedio Puntaje Global 2022	Promedio Puntaje Global 2023
Colombia	253	253	250	254	257
Pasto	277	273	269	278	279
Oficiales Urbanos	278	274	271	279	280
Oficiales Rurales	251	247	242	253	255
Privados	295	291	283	294	298
GC 1 de Pasto	250	250	243	262	243
GC 2 de Pasto	265	261	256	263	268
GC 3 de Pasto	297	292	292	296	302
GC 4 de Pasto	313	311	305	314	N/D
FUENTE ICFES RESULTADOS PRUEBAS SABER 11 2019- 2023					



A partir del análisis del cuadro anterior, se pueden identificar las siguientes tendencias clave:

8.1.1. Comparación entre Pasto y el promedio Nacional

Desde el año 2019 el Municipio de Pasto ha superado el promedio nacional en las Pruebas Saber 11. Ese año, el promedio de la ciudad fue de 277 puntos, superando por 24 puntos el promedio nacional, que se ubicó en 253. Este margen ha sido relativamente estable, con un puntaje promedio de 279 para Pasto en 2023, frente a 257 del promedio nacional. Esto sugiere que el sistema educativo en Pasto ha logrado mantener una ventaja competitiva frente al desempeño general del país.

Este comportamiento es especialmente notable si se considera la leve fluctuación observada en los resultados anuales de la ciudad. Aunque hubo una ligera baja en ciertos periodos, el puntaje de Pasto ha mostrado una tendencia positiva, con un pico en 2022 (278) y un incremento a 279 en 2023. Esto evidencia un progreso sostenido en el rendimiento de los estudiantes,

lo que refleja mejoras continuas en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

8.1.2. Comparación por tipo de Institución

Uno de los aspectos más destacados de los resultados es la diferencia significativa en el rendimiento entre los tipos de instituciones, tanto en las zonas urbanas como rurales, y entre los colegios públicos y privados. Estas diferencias revelan patrones importantes que reflejan desigualdades estructurales dentro del sistema educativo local.

- Instituciones oficiales urbanas:

Las instituciones públicas ubicadas en zonas urbanas han mostrado un rendimiento relativamente estable a lo largo del tiempo, con puntajes que fluctúan entre 274 y 280. Este incremento leve pero



constante sugiere que las políticas educativas implementadas en el entorno urbano han comenzado a dar frutos, mejorando progresivamente la calidad de la educación en estas áreas. No obstante, la brecha con las instituciones privadas sigue siendo considerable, lo que sugiere la necesidad de fortalecer aún más la educación pública en los sectores urbanos para cerrar esta disparidad.

- Instituciones oficiales rurales:

En contraste, las instituciones públicas rurales continúan enfrentando importantes desafíos. Aunque han mostrado una leve tendencia al alza en los últimos años, sus puntajes siguen siendo más bajos que los de las zonas urbanas, oscilando entre 251 y 255. Esta brecha persistente entre lo rural y lo urbano subraya la urgencia de implementar políticas más focalizadas que promuevan una mejora significativa en la calidad de la educación en las zonas rurales. Factores como el acceso limitado a recursos, la infraestructura inadecuada y la falta de personal docente capacitado podrían estar contribuyendo a esta diferencia de rendimiento.

- Instituciones Privadas:

Las instituciones privadas, por su parte, han mantenido un rendimiento excepcionalmente alto, con puntajes que varían entre 295 y 298. Este nivel de excelencia sugiere que los colegios privados ofrecen un entorno educativo más favorable para el aprendizaje. Sin embargo, esta situación plantea interrogantes sobre la equidad en el acceso a la educación de calidad dentro del municipio. La amplia brecha entre los resultados de los colegios públicos y privados pone de manifiesto una desigualdad estructural que debe ser abordada mediante políticas que aseguren que los estudiantes de todos los contextos socioeconómicos tengan oportunidades educativas equitativas.

8.1.3. Comparación por Grupos

Al examinar el rendimiento individual de algunas instituciones específicas en Pasto, se observa una considerable variabilidad en los resultados, lo que refleja tanto fortalezas como áreas de oportunidad dentro del sistema educativo local.

- **GC 1 de Pasto:** Este grupo ha mostrado una notable inestabilidad en sus puntajes a lo largo de los años. En 2021, su puntaje cayó abruptamente a 243, después de lo cual mostró una recuperación parcial en 2022, alcanzando 262, para luego descender nuevamente a 243 en 2023. Estos cambios bruscos sugieren que el grupo podría estar atravesando problemas estructurales o de gestión académica que afectan su estabilidad. Por consiguiente, es necesario realizar una evaluación detallada para

identificar las causas subyacentes de esta fluctuación y para implementar estrategias que garanticen una mejora sostenible en su desempeño.

- **GC 2 de Pasto:** A diferencia del anterior grupo, este ha mostrado un patrón de mejora constante y estable. Desde 2019, su puntaje ha aumentado de manera gradual, alcanzando 268 en 2023. Esto sugiere que las prácticas educativas implementadas en este grupo están funcionando bien, y su enfoque podría servir como modelo para otras Instituciones Educativas en el municipio que busquen mejorar sus resultados.

- **GC 3 de Pasto:** Este grupo ha destacado consistentemente como un grupo de Instituciones más exitosas de la ciudad. Con puntajes que van desde 297 en 2019 hasta 302 en 2023, este grupo ha mantenido





ALCALDÍA
DE PASTO

un nivel de excelencia educativa que lo sitúa como líder en el ámbito académico local. Su desempeño sobresaliente podría atribuirse a una combinación de factores, como la calidad del cuerpo docente, el liderazgo institucional, y la disponibilidad de recursos. Su experiencia podría ser aprovechada como un referente para mejorar otras instituciones de la región.

- **GC 4 de Pasto:** A pesar de no disponer de datos actualizados para 2023, este grupo también han mostrado un rendimiento sólido en años anteriores, alcanzando un puntaje máximo de 314 en 2022. Este nivel de excelencia refleja un esfuerzo sostenido por parte de la institución para mantener altos estándares académicos. Sería importante continuar monitoreando su desempeño para identificar y replicar las estrategias exitosas que han contribuido a su éxito.

Es fundamental que las autoridades educativas locales se centren en reducir las desigualdades y asegurar que todos los estudiantes de Pasto, independientemente de su contexto socioeconómico o ubicación geográfica, tengan acceso a una educación de calidad que les permita alcanzar su máximo potencial.

8.2. Resultado por niveles de desempeño.

8.2.1. Lectura crítica

En la prueba de lectura crítica, el puntaje promedio ha mostrado un leve descenso, y la desviación estándar indica una considerable dispersión en los resultados, incluso dentro de grupos pequeños de estudiantes, lo que resulta llamativo. A nivel general, el 61% de los estudiantes del municipio se ubican en los niveles 3 y 4 de desempeño, mientras que el 39% se encuentran en los niveles 1 y 2. Esto evidencia una disminución en el porcentaje de estudiantes con mejor rendimiento en comparación con años anteriores, lo que plantea un reto importante para mejorar los niveles de comprensión crítica.

El análisis de estos resultados es valioso desde una perspectiva pedagógica, ya que sirve como indicador clave para planificar acciones que fortalezcan los procesos de pensamiento crítico y comprensivo. En 2023, el 4% de los estudiantes del municipio se ubicaron en el nivel 1, el porcentaje más alto del periodo, lo que re-

fuerza la necesidad de abordar la competencia lectora desde su etapa literal hasta llegar a niveles de análisis más profundos. Identificar las dificultades de comprensión y lectura permitirá diagnosticar de manera más precisa las áreas a mejorar y generar propuestas pedagógicas y didácticas que impulsen el avance de los estudiantes desde la básica primaria hasta la secundaria y media.



8.2.2. Matemáticas

El comportamiento de la prueba muestra que los resultados del puntaje promedio se han mantenido constantes, aunque se ha observado una migración de estudiantes desde el nivel dos al nivel tres y, en menor medida, del nivel tres al nivel cuatro. Este movimiento gradual refleja una leve mejora en los niveles de desempeño. Sin embargo, para consolidar estos avances, es fundamental que los establecimientos educativos elaboren planes de mejoramiento centrados en los componentes curriculares de los niveles 1 y 2, fortaleciendo las competencias necesarias para que los estudiantes puedan avanzar hacia los niveles 3 y 4 en su formación académica.

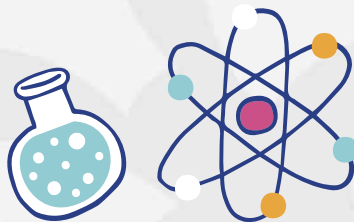
Se destaca un incremento del 3% de estudiantes en el nivel 4, lo que es positivo, pero aún insuficiente, ya que solo el 12% de los estudiantes del municipio son capaces de comparar y justificar afirmaciones utilizando operaciones aritméticas o aplicando conceptos de manera directa. Esto implica que a partir de un único argumento pueden analizar y comparar gráficas, así como realizar análisis de información mediante el uso de herramientas estadísticas. Este escenario subraya la necesidad de seguir fortaleciendo las competencias matemáticas desde los niveles más básicos hasta los más avanzados.



8.2.3. Sociales y competencias ciudadanas

En cuanto al comportamiento de los resultados en el área de Sociales y Competencias Ciudadanas, se observa que, en promedio, durante los últimos cinco años, el 55% de los estudiantes de grado 11 del Municipio de Pasto se han ubicado en los niveles 1 y 2 de desempeño. Esta tendencia es consistente tanto en las instituciones educativas del sector oficial como en las del sector privado, lo que indica una problemática generalizada en la adquisición de competencias ciudadanas y sociales.

Además, se registra un porcentaje significativo de estudiantes en el nivel 2 de la prueba, lo que refleja que, aunque algunos logran avanzar más allá del nivel más bajo, aun presentan dificultades para alcanzar niveles de desempeño superiores. Cabe destacar que los porcentajes de estudiantes en el nivel 1 de esta área son notablemente más altos que en otras áreas evaluadas dentro del contexto de la prueba en todo el municipio, lo que pone de relieve una brecha preocupante en el desarrollo de habilidades sociales y ciudadanas.



Este panorama sugiere la necesidad urgente de implementar estrategias pedagógicas que fortalezcan el aprendizaje en estas competencias, desde los primeros años escolares, con el fin de mejorar el rendimiento de los estudiantes y promover una formación integral que responda a los desafíos sociales y cívicos actuales.

8.2.4. Ciencias naturales

El promedio obtenido en Ciencias Naturales por la Entidad Territorial ha mostrado un leve repunte de tres puntos en comparación con el año base, lo cual, aunque modesto, es significativo. Este aumento refleja los esfuerzos que se han realizado en los establecimientos educativos para fortalecer las competencias en esta área. Sin embargo, este avance subraya la necesidad de revisar a fondo los planes de mejora, con el fin de asegurar que los recursos y estrategias implementadas realmente estén impactando de manera efectiva el desarrollo de las habilidades científicas de los estudiantes.

Para garantizar un progreso sostenido, es esencial evaluar los niveles de compe-

tencia alcanzados y la efectividad de los procesos pedagógicos implicados en la prueba. Es necesario revisar los componentes curriculares de Ciencias Naturales, alineándolos con los Derechos Básicos de Aprendizaje y con los sistemas internos de evaluación. Esta revisión debe estar orientada a ajustar los planes de área y de aula, de manera que se fomente un aprendizaje profundo y se logre un desarrollo más integral de las competencias científicas desde la educación básica hasta la media.

8.2.5. Inglés.

Los resultados obtenidos en inglés reflejan un comportamiento similar al observado en los establecimientos educativos a nivel nacional. En particular, son comparables con los resultados de las instituciones oficiales urbanas del municipio, siendo superiores a los de los establecimientos rurales pero inferiores a los de las instituciones privadas. Esto evidencia una diferencia en el acceso y calidad de la enseñanza del inglés, dependiendo del entorno y tipo de institución. Además, el análisis revela que más del 84% de los estudiantes han estado en los niveles de desempeño A-, A1 y A2 durante los últimos cinco años.

Al observar la desviación estándar de los resultados, se nota una amplia dispersión, lo que indica una gran variabilidad en el



nivel de dominio del inglés entre los estudiantes. La mayoría son capaces de reconocer y emplear palabras básicas para identificar objetos y personas, así como entender frases simples, lo que les permite una comprensión limitada de comunicaciones sencillas. Sin embargo, se detectan notables deficiencias en habilidades más complejas como la lectura, pronunciación y comprensión de textos, lo que requiere una intervención prioritaria por parte de la entidad territorial para fortalecer estos aspectos en los establecimientos educativos.

8.3. Listado de necesidades detectadas

- Capacitación para mejorar las habilidades de análisis y comprensión profunda en los estudiantes, junto con la formación en el uso de herramientas y metodologías para diagnosticar dificultades de comprensión lectora. Esto incluye el desarrollo de planes de enseñanza que promuevan la transición de la lectura literal a un análisis crítico.
- Entrenamiento en metodologías para enseñar habilidades matemáticas complejas, como el análisis de gráficos y operaciones

estadísticas, y el uso de herramientas que faciliten el desarrollo de competencias lógicas y analíticas.

- Capacitación en pedagogía para mejorar las competencias ciudadanas y sociales desde los primeros años, que incluya metodologías para identificar y superar dificultades en el desarrollo de habilidades cívicas, así como la formación en la creación de proyectos integradores que fomenten competencias ciudadanas de manera práctica e integral.

- Desarrollo de competencias científicas desde los niveles básicos hasta la educación media, así como la evaluación del impacto de las estrategias actuales para ajustar los componentes curriculares y fomentar aprendizajes más profundos. Esto incluye la formación en el diseño de planes de mejora alineados con los Derechos Básicos de Aprendizaje y en el desarrollo de metodologías de evaluación científica y crítica que potencien el desempeño de los estudiantes.

- Capacitación para reducir la brecha en el dominio del inglés, con énfasis en la com-

prensión lectora, pronunciación y metodologías diferenciadas para contextos rurales y urbanos. El programa se centra en formar a docentes en técnicas pedagógicas que faciliten el avance de los estudiantes desde niveles básicos (A-, A1, A2) hacia niveles avanzados, incorporando habilidades comunicativas complejas como lectura crítica y escritura estructurada en el currículo.

- Capacitación al personal docente en la estructuración de pruebas tipo SABER (pruebas contextualizadas).

9. COMITÉ TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE DEL MUNICIPIO DE PASTO.

9.1. Historia y proyección

El Comité Municipal de Capacitación Docente de Pasto fue creado mediante la Resolución No. 509 del 16 de junio de 2005 y cuenta con un reglamento respaldado por la Resolución No. 541 del 29 de junio del mismo año. Este comité se mantuvo activo hasta el año 2019. Para el período 2024-2027, ha sido reactivado con el propósito de cumplir los objetivos trazados en el Plan de Desarrollo Municipal.

La reactivación del Comité Territorial para la Formación Docente en el municipio Pasto es esencial, ya que busca transformar la educación en un proceso de calidad que involucre a las diversas instituciones y actores que participan en este ámbito. El objetivo es desarrollar de manera colaborativa estrategias que permitan alcanzar altos niveles de formación tanto para los estudiantes como para los educadores comprometidos con esta noble profesión.





En este contexto, es fundamental considerar la Ley 115 de 1994 y sus decretos reglamentarios, que delinean los niveles de formación, las entidades responsables de impartirla y los organismos de apoyo. En particular, el artículo 111 de la Ley 115 de 1994, junto con el artículo 4 del Decreto 709 de 1996, abordan la profesionalización, actualización, especialización y perfeccionamiento de los educadores, que incluyen la formación inicial y de pregrado, así como la formación de posgrado y la formación continua o en servicio. Por su parte, el artículo 112 de la Ley 115 de 1994 y los artículos 5, 6 y 7 del Decreto 709 de 1996 establecen las instituciones reconocidas legalmente para la formación de docentes, tales como las escuelas normales superiores y las instituciones de educación superior con facultades en educación.

Adicionalmente, el artículo 114 de la Ley 115 establece que “las universidades, los centros de investigación y demás instituciones dedicadas a la formación de educadores cooperarán con las secretarías de educación, o con el organismo que haga sus veces, brindándoles asesoría en aspectos científicos y técnicos, así como presentando propuestas de políticas educativas al Ministerio de Educación”. Asimismo, el Decreto 709 de 1996, en su artículo 20, determina que “...en cada departamento y distrito se creará un comité de capacitación de docentes, que estará bajo la dirección de la Secretaría de Educación respectiva”.

El Comité Territorial se establece, por lo tanto, como un organismo orientador y ejecutor de las propuestas de políticas nacionales y regionales en formación docente, además de ofrecer asesoría a la Secretaría de Educación. Es importante que este co-

mité considere la inclusión de etno-educadores en los programas de formación, promoviendo el desarrollo de competencias relacionadas con el dominio de su lengua materna, lo cual facilitará la articulación con su grupo étnico y la comunidad en el marco del proyecto etno-educativo.

Los programas académicos ofrecidos por las diferentes entidades educativas tienen la responsabilidad de formar profesionales capaces de contribuir al desarrollo integral y sostenible de la humanidad. Para ello, se deben fortalecer y aprovechar capacidades como las siguientes:

- Impulso a la formación permanente: Fomentar una cultura de aprendizaje continuo que permita a los educadores actualizar y enriquecer sus conocimientos a lo largo de sus carreras.





ALCALDÍA
DE PASTO

- Orientación en la formación de estudiantes: Capacitar a los educadores para que puedan guiar a sus estudiantes hacia mayores niveles de calidad de vida y desarrollo personal.
- Transformación del conocimiento en valor social y cultural: Convertir los saberes adquiridos en herramientas que fortalezcan el tejido social y cultural, teniendo en cuenta el contexto vital de los estudiantes.
- Cultivo de talentos individuales: Promover el desarrollo de las habilidades y talentos de cada persona, en beneficio propio y de la comunidad en general.

Con la reactivación del Comité Municipal de Capacitación Docente, se busca no solo cumplir con las normativas vigentes, sino también avanzar hacia una educación más inclusiva, equitativa y de alta calidad en el Municipio de Pasto.

9.2. NECESIDADES DETECTADAS

El Comité Territorial de Formación Docente del Municipio de Pasto, debe considerar, entre las diversas necesidades identifica-

das, la carencia de investigación en los temas educativos. Esta falta de estudios y análisis profundos limita la capacidad de desarrollar enfoques innovadores y eficaces en la formación docente y el aprendizaje de los estudiantes. Por lo tanto, es fundamental que el comité impulse la realización de investigaciones que aborden las problemáticas específicas del contexto educativo en Pasto, promoviendo la colaboración entre instituciones educativas, universidades y centros de investigación. Esto permitirá generar conocimientos relevantes y aplicar mejores prácticas que fortalezcan la calidad educativa.

Adicionalmente, se ha detectado la necesidad de mejorar la aplicación de las tecnologías en los procesos educativos. A pesar de que los avances tecnológicos ofrecen múltiples oportunidades para enriquecer la enseñanza y el aprendizaje, su implementación ha sido deficiente en muchos casos. Por ello, el Comité Territorial de Formación docente del Municipio



de Pasto, tiene que trabajar activamente en fomentar el uso adecuado y efectivo de herramientas tecnológicas en el aula, proporcionando formación y recursos a los docentes para que puedan integrarlas de manera significativa en sus prácticas pedagógicas.

Esto implica no solo capacitar a los educadores en el uso de tecnologías, sino también crear un ambiente propicio que promueva la innovación y la experimentación. Se deben establecer alianzas con empresas tecnológicas y organizaciones educativas para asegurar que los docentes y estudiantes tengan acceso a recursos tecnológicos de calidad. Asimismo, es importante desarrollar un plan que contemple la infraestructura necesaria y la capacitación continua, de manera que la tecnología se convierta en un aliado estratégico en el proceso de enseñanza-aprendizaje.



10. ANALISIS DE FORMACION DE DOCENTES REQUERIDA POR DOCENTE Y DIRECTIVOS DOCENTES.

Las necesidades de los docentes del municipio de Pasto, abarcan diversas áreas claves que inciden directamente en su práctica pedagógica. En tal sentido el Sindicato de Rectores del Municipio de Pasto- SINREDIPAS, en el entorno educativo cada vez más dinámico y complejo, determinan que los docentes requieren actualizar constantemente sus conocimientos y habilidades, lo que incluye no solo el dominio de su materia, sino también el manejo de nuevas metodologías pedagógicas, tecnologías emergentes, y enfoques inclusivos para atender a la diversidad de estudiantes. Además, requieren que la formación no se limite a cursos o capacitaciones esporádicas; es fundamental que se promueva un aprendizaje constante, en el que los maestros puedan reflexionar sobre su labor y adaptarse a los desafíos cambiantes.

Por otra parte, los directivos docentes enfrentan retos adicionales en la gestión integral de las instituciones educativas, que van más allá de la supervisión académica. Estos líderes deben equilibrar múltiples responsabilidades, desde la gestión pedagógica hasta la administración de recursos financieros y humanos. Además, se enfrentan al desafío de liderar equipos diversos compuestos por docentes, personal administrativo y, en muchos casos, padres de familia. Para ello, deben ser capaces de interpretar y aplicar eficazmente las políticas educativas, asegurando que la institución cumpla con los estándares de calidad mientras se adapta a las necesidades específicas de su comunidad.

En consecuencia, a través de las mesas educativas desarrolladas en colaboración con funcionarios de la Secretaría de Educación del Municipio de Pasto, se han identificado algunas necesidades de formación docente que deben ser consideradas. Estas necesidades están alineadas con los objetivos y metas institucionales, las políticas educativas nacionales y los avances globales en educación, tanto para docentes como para directivos, entre ellas se destacan las siguientes:





Necesidades de docentes de aula:

- Aplicación de la política PIEMSA desde el aula de clases
- Convivencia escolar y Ley 1620 del 15 de marzo del 2013
- Currículo por competencias,
- Educación socioemocional.
- Evaluación y Promoción,
- Implementación de didácticas emergentes en el aula.
- Investigación.
- Proyectos Pedagógicos Transversales (PPT),
- Uso pedagógico de las TIC.

Necesidades de directivos docentes:

- Aplicada a la Gestión Escolar de Establecimientos Educativos
- Contratación Pública
- Convivencia laboral
- Debido proceso y recursos legales para atender peticiones, quejas y reclamos
- Elaboración de proyectos: Metodologías nacionales e internacionales,
- Elaboración del Plan de Mejoramiento Institucional (PMI),
- Elaboración del Proyecto Educativo Institucional (PEI),
- Gestión escolar integral
- Inteligencia artificial
- Liderazgo educativo
- Manejo contable
- Manejo eficiente del Fondo de Servicios Educativos (FOSE),
- Modelos de gestión educativa
- Resolución de conflictos



10.1. Necesidades priorizadas

Una vez analizadas las necesidades de formación de los docentes de Pasto y habiendo determinado el listado de necesidades más urgentes e importantes de acuerdo con el impacto para mejorar la educación, los recursos destinados en el Plan de desarrollo del Municipio de Pasto para el cuatrienio 2024–2027, el nivel de complejidad en su desarrollo y los planes de desarrollo tanto a nivel nacional como territorial, se han detectado las siguientes:

- Aplicación de la política PIEMSA desde el aula de clases
- Convivencia escolar y Ley 1620 del 15 de marzo del 2013
- Currículo por competencias,
- Educación socioemocional.
- Acompañamiento Docente en Proyectos Ambientales Escolares (PRAE)
- Estrategias Innovadoras en Lectoescritura para el Aula
- Desarrollo de Proyectos Pedagógicos Transversales
- Hacia el Bilingüismo: Estrategias y Recursos
- Salud Sexual y Reproductiva: Educación y Rutas de Atención
- Mediación Escolar para la Resolución de Conflictos
- Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas

- Escuela de Familia: Fortalecimiento de la Comunidad Educativa
- Estrategias Pedagógicas para la Educación en Emergencias
- Resignificación y Actualización del Proyecto Educativo PEC, PER, PEI
- Formación en Emprendimiento para Educadores
- Educación Intercultural: Integración y Respeto a la Diversidad Cultural
- Manejo de TIC en el Entorno Educativo
- Educación Inclusiva: Estrategias y Prácticas para la Equidad
- Contratación estatal
- Elaboración de proyectos: Metodologías nacionales e internacionales,
- Inteligencia artificial
- Debido proceso y recursos legales para atender peticiones, quejas y reclamos



11. POLÍTICA DE FORMACIÓN DOCENTE PARA EL MUNICIPIO DE PASTO

11.1 A nivel nacional

En el marco del Plan Nacional de Desarrollo "Colombia, Potencia Mundial de la Vida" 2022-2026, el gobierno colombiano ha establecido un enfoque integral para dignificar y fortalecer la profesión docente con el fin de mejorar la calidad educativa en el país. Esta propuesta se centra en el fortalecimiento de la institucionalidad pública y en la creación de un sistema de formación continua y situado, que sea coherente con las necesidades de los docentes y que responda a los contextos específicos de las regiones y sus particularidades.

La dignificación del rol docente comenzará con la protección de los derechos laborales, donde se establecerán mecanismos participativos para consensuar sobre aspectos críticos como el ingreso al magisterio, la formación profesional, los procesos de evaluación, el retiro y el bienestar laboral. En cuanto a la evaluación docente, se revisarán los criterios actuales para desarrollar instrumentos de evaluación más relevantes, que permitan medir y reflejar el progreso en las prácticas pe-

dagógicas de forma contextualizada y justa.

El fortalecimiento de la formación del profesorado será un aspecto esencial. Se creará un sistema de formación que abarque los diferentes niveles de la carrera docente, impulsando una formación situada que considere las realidades territoriales. Dentro de esta estrategia, el Programa Todos a Aprender (PTA) será clave para adaptar los procesos de aprendizaje y enseñanza a las necesidades particulares de los estudiantes, impactando directamente en sus proyectos de vida y en el desarrollo de competencias relevantes para su contexto.

Para apoyar el desarrollo profesional de los docentes en ejercicio, se promoverán programas de financiación que faciliten el acceso a formación inicial, continua y de posgrado. También se incentivará la movilidad académica internacional para los educadores, especialmente en programas de aprendizaje de una segunda lengua y estudios avanzados. Además, se fomentará la creación y el fortalecimiento de redes

y comunidades de aprendizaje entre docentes, orientadores escolares y directivos, facilitando la formación entre pares y la retroalimentación colaborativa.

Finalmente, el plan contempla un impulso a las Escuelas Normales Superiores en las zonas rurales, que serán fortalecidas en términos de capacidades y recursos. Estas instituciones se consolidarán como centros de excelencia en la formación y liderazgo educativo, con el objetivo de asegurar que las regiones más apartadas cuenten con docentes preparados y comprometidos con una educación de calidad y equitativa para todos los estudiantes.

11.2. A nivel de plan decenal de educación

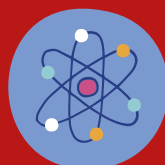
El Plan Decenal de Educación 2016-2026

de Colombia propone una política pública integral para la formación docente orientada a mejorar la calidad educativa garantizando recursos presupuestales y apoyo institucional. Entre los principales lineamientos estratégicos están:

- **Fortalecimiento Institucional:** Consolidar la Universidad Pedagógica Nacional y actualizar los currículos en instituciones de educación superior y Normales.
- **Programas de Formación Permanente:** Desarrollar planes de capacitación continua para mejorar el conocimiento y las prácticas pedagógicas de docentes.
- **Diseño y Definición de Políticas Públicas:** Crear una hoja de ruta coherente para la implementación de políticas de formación docente, incluyendo competencias específicas, enfoques inclusivos, diferenciales y con perspectiva de paz y equidad.
- **Mejoras en la Formación Inicial, Continua y Avanzada:** Promover una oferta for-

mativa de calidad para educadores, con programas de investigación y estrategias de articulación interinstitucional, especialmente en áreas como educación inclusiva y competencias socioemocionales.

- **Monitoreo y Evaluación:** Establecer recursos y metodologías para la evaluación de la formación docente, con participación activa de comunidades académicas y Secretarías de Educación.
- **Reconocimientos y Bienestar Docente:** Crear incentivos y condiciones de bienestar, especialmente para docentes en zonas rurales, así como mejorar el reconocimiento social y el acceso a maestrías y doctorados.
- **Atención al Contexto Rural:** Promover la formación de educadores preparados





para las necesidades rurales y el fortalecimiento de Escuelas Normales en esas zonas, con incentivos para la permanencia de docentes.

En general, el plan busca una política de formación que permita a los docentes enfrentar los desafíos educativos del país, con una visión inclusiva, pluralista y de desarrollo sostenible, impulsando la calidad y equidad en la educación colombiana.

11.3 A nivel de plan departamental

La Gobernación de Nariño, en su Plan de Desarrollo para el período 2024-2027, ha establecido como estrategia clave el programa número 20, denominado “Nariño Pienso”. Este programa tiene como objetivo fundamental fortalecer la calidad educativa en los 61 municipios no certificados del departamento, implementando estrategias innovadoras y pertinentes que no solo busquen mejorar el aprendizaje, sino también promover la cultura de paz y garantizar los derechos de la niñez, adolescencia y juventud.

Para alcanzar estas metas, el programa se enfoca en la formación de directivos docentes y agentes educativos, con el fin de potenciar sus capacidades pedagógicas, investigativas, didácticas e innovadoras. Esto incluye aspectos vitales como la evaluación educativa, la innovación tecnológica, la educación inclusiva e inicial, y el bilingüismo, alineándose con los lineamientos establecidos en el Plan Territorial de Formación Docente para el Departamento de Nariño.

Entre los resultados esperados se encuentran:

- **Mejora en las pruebas estándar:** Se establecerán metas concretas para elevar las puntuaciones en áreas clave como Lectura Crítica, Matemáticas, Ciencias Sociales, Ciencias Naturales e Inglés, utilizando líneas base específicas para trazar un camino claro hacia las metas definidas para 2024-2027.
- **Articulación con el Sector Productivo:** Se promoverá la vinculación de programas educativos con el sector productivo, fomentando la creación de semilleros de investigación que incentiven la creatividad y la innovación en los estudiantes.
- **Implementación de Proyectos Educativos Rurales:** Se desarrollarán planes estratégicos destinados a asesorar a las ins-



tituciones educativas rurales, garantizando que reciban el apoyo necesario para ofrecer una educación de calidad.

Finalmente, el programa “Nariño Pienso” no solo busca elevar la calidad educativa en la región, sino también promover un desarrollo integral de las comunidades educativas, contribuyendo así al bienestar social y al fortalecimiento de la educación en Nariño.

11.4. A nivel municipal

En la temática de Educación propone el fortalecimiento de competencias en directivos docentes y docentes a través de capacitación en ejercicio, investigación en contexto, socialización de experiencias exitosas, orientación educativa y profesional. Se establecerá un centro de investigación local con líneas financiadas para abordar temas educativos de interés y producir contenidos propios con enfoque territorial. Las acciones propuestas son:

- Desarrollar el Plan Territorial de Formación Docente para mejorar capacidades y habilidades de los docentes en programas educativos, implementando prácticas pe-

dagógicas innovadoras que promuevan la permanencia escolar, basadas en la Política Educativa PIEMSA.

- Establecer un centro de investigación local con líneas financiadas para impulsar temas educativos de interés público y producir contenidos propios con enfoque territorial, fomentando la investigación y la innovación en la educación.

11.5. Coincidencias y relaciones de complementariedad entre políticas nacionales y regionales y las necesidades de formación de la entidad territorial certificada.

Los planes a nivel nacional, departamental y municipal en Colombia tienen puntos de coincidencia y relaciones de complementariedad en sus objetivos y estrategias para mejorar la educación, en la formación y dignificación de los docentes.

El Plan Nacional de Desarrollo “Colombia, Potencia Mundial de la Vida” 2022-2026 impulsa un enfoque integral para dignificar y fortalecer la profesión docente. Incluye la

protección de derechos laborales, desarrollo de una formación continua y situada, y el fortalecimiento de las Escuelas Normales en zonas rurales. Estas estrategias buscan crear un sistema de formación coherente con los contextos y necesidades de cada región.

El Plan Decenal de Educación 2016-2026 complementa el plan nacional al priorizar políticas de formación docente, garantizando recursos y apoyo institucional para la formación continua y especializada. También enfoca sus esfuerzos en la educación inclusiva, competencias socioemocionales, formación en zonas rurales y la creación de incentivos de bienestar para el docente. Además, incorpora un sistema de monitoreo y evaluación que permite medir los avances en la formación docente.

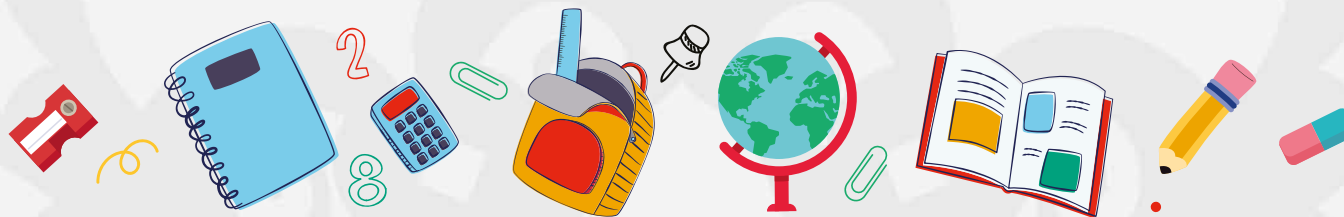
La Gobernación de Nariño, en el programa 19 “Nariño Piensa” (2024-2027), adopta una estrategia de fortalecimiento de la calidad educativa en los municipios no certificados del departamento. Sus metas incluyen mejorar los resultados en pruebas estandarizadas y fomentar la vinculación con el sector productivo para crear semilleros de investigación. Además, se enfoca en la asesoría a instituciones rurales, alineándose con la visión del Plan Nacional de priorizar el contexto rural y desarrollar competencias en docentes y directivos en áreas como innovación tecnológica y bilingüismo.

A nivel municipal, las estrategias se centran en la capacitación y fortalecimiento de competencias de los docentes, la creación de un centro de investigación local para fomentar estudios y contenidos con enfoque territorial, y la implementación del Plan Territorial de Formación Docente. Estas acciones locales permiten adaptar la política educativa a las necesidades particulares del territorio, promoviendo la investigación en el contexto y la innovación en prácticas pedagógicas.

11.6. Coincidencias y complementariedades

Los planes presentan estrategias interconectadas que, en cada nivel de administración, responden a las necesidades específicas del sistema educativo colombiano.





Este enfoque integral asegura la formación de docentes competentes y comprometidos con una educación inclusiva, pertinente y de calidad. Las coincidencias y complementariedades son las siguientes:

- Formación continua y capacitación docente: A todos los niveles, existe un énfasis en la formación y desarrollo profesional docente, promoviendo programas de capacitación continua, adaptados a contextos específicos. Esto asegura coherencia entre los planes nacionales, departamentales y municipales para mejorar las habilidades de los educadores.

- Enfoque en el contexto rural: Tanto el Plan Nacional como los planes de Nariño y a nivel municipal incluyen estrategias específicas para fortalecer la educación en zonas rurales, y la asesoría a instituciones educativas rurales.

- Vinculación con el sector productivo y la innovación: Los niveles departamental y municipal ponen énfasis en la articulación con el sector productivo y la innovación educativa. Este enfoque complementa el desarrollo profesional, incentivando la

creatividad y la preparación de estudiantes para enfrentar retos laborales.

11.7. Elementos claves de la política de formación docente en el municipio de pasto.

La Secretaría de Educación Municipal, a través del Plan Municipal de Desarrollo 2023–2027 “Pasto Competitivo, Sostenible y Seguro” en la temática: CALIDAD EDUCATIVA, tiene como objetivo priorizar la resignificación de los Proyectos Educativos Institucionales (PEI) y, realizar el acompañamiento para el proceso de implementación de la Política Pública PIEMSA en los establecimientos educativos oficiales. Para alcanzar este objetivo se han formulado cinco estrategias que incluyen:

- Pertinencia, equidad e inclusión,
- Convivencia, cultura ciudadana y paz,
- Prácticas pedagógicas innovadoras que promuevan la permanencia escolar basados en la política educativa PIEMSA,
- Entornos institucionales verdes y cultura ambiental,
- Ajustes y desarrollos de la política PIEMSA



11.8. Política de formación docente para el municipio de Pasto.

En el Plan de Desarrollo Municipal 2024-2027, la Secretaría de Educación de Pasto reafirma que la educación es un derecho fundamental y un factor clave en el progreso de las comunidades. Su objetivo es la formación integral del ser humano mediante un proceso que construye y socializa el conocimiento. Este enfoque busca desarrollar en los estudiantes habilidades para comprender la realidad local y global, fomentar su compromiso con la paz, el respeto por la naturaleza y promover una convivencia ciudadana que contribuya al bienestar colectivo y a la construcción de una vida digna.



Para alcanzar estos objetivos, la Secretaría de Educación de Pasto asume la misión de gestionar el servicio educativo con pertinencia, calidad y equidad, promoviendo el acceso y permanencia de estudiantes de todas las edades. Este compromiso se desarrolla dentro del marco legal de la Política Pública Innovadora Educativa Municipal para los Saberes y la Alternatividad (PIEMSA), en alineación con los planes de desarrollo nacional y departamental.

Con este fin, se implementan acciones de planeación y desarrollo de estrategias educativas, en concordancia con las directrices del Ministerio de Educación Nacional (MEN), que evalúan las condiciones locales para asegurar una educación integral, inclusiva, respetuosa de la diversidad y adaptada al contexto regional. Estas iniciativas abarcan desde la educación preescolar hasta la básica primaria, básica secundaria, media, ciclos educativos complementarios, ciclos lectivos especiales integrados (CLEI) para adultos, así como programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, concluyendo con una evaluación integral del servicio educativo.

La Política pública PIEMSA, aprobada mediante el acuerdo No. 011 del 29 de abril de 2019, establece un conjunto de orientaciones que sirven como referente local para resignificar los Proyectos Educativos Institucionales (PEI) y mejorar la calidad y pertinencia de la educación en los contextos local, regional y nacional.

Su objetivo es conformar un sistema educativo articulado y coherente con las políticas educativas nacionales e internacionales, que promueva la formación del “ser pastuso” en un marco sociocultural y ambiental tanto global como local (glocal). Esta política busca, además garantizar una educación equitativa, integral, inclusiva, pertinente, intercultural y de calidad, enmarcada en una cultura de paz y orientada hacia el desarrollo sostenible.

PIEMSA se compromete a fomentar el crecimiento profesional de sus docentes, fortaleciendo de manera continua sus habilidades y competencias para promover una educación de calidad, pertinente, relevante y adaptada a las demandas actuales. Con este propósito, establece el “Programa Permanente de Formación Docente,” que se enfoca en:

- Planear y ejecutar un plan de cualificación o complementación docente para

atender la inclusión y la diversidad cultural y humana.

- Desarrollar un plan de capacitación docente de actualización pedagógica y educativa que permita mejorar el desempeño docente en el aula. Atender las necesidades y los intereses según los resultados de la evaluación institucional y docente.

Además, es fundamental reconocer que la formación docente en tecnología, investigación e innovación en Colombia es un proceso integral que demanda la colaboración de diversos actores, incluyendo el gobierno, las instituciones educativas y comunidades. Una formación adecuada permite a los docentes desempeñar un papel fundamental en la transformación del sistema educativo, preparándolos para equipar a los estudiantes con las habilidades necesarias para enfrentar los desafíos del siglo XXI.

La tecnología, la investigación y la innovación son elementos cruciales para el desarrollo educativo del país. A medida que el mundo avanza hacia la digitalización y la globalización, es esencial que los docentes estén capacitados para integrar estas herramientas en sus prácticas pedagógicas.

Investigación educativa:

- **Metodología de la investigación:** La formación debe incluir cursos sobre metodología de investigación, lo que permite a los docentes diseñar y ejecutar proyectos de investigación en el aula.

- **Desarrollo de proyectos innovadores:** Fomentar la investigación aplicada para resolver problemas específicos en el contexto educativo, promoviendo una cultura de mejora continua y evaluación de prácticas.

Innovación pedagógica:

- **Modelos de aprendizaje activo:** Promover estrategias pedagógicas innovadoras.

- **Adaptación curricular:** Es fundamental que los docentes aprendan a adaptar el currículo para satisfacer las necesidades cambiantes de los estudiantes. Para ello, es necesario incorporar tecnologías emergentes como la inteligencia artificial, la

realidad virtual (RV), la realidad aumentada (RA), el Internet de las cosas (IoT), el Big Data, la robótica y la automatización, la computación en la nube, la ciberseguridad, la nanotecnología y las energías renovables, entre otras.

Formación continua:

- **Programas de actualización:** Es vital que existan programas de formación continua que permitan a los docentes mantenerse al día con las últimas tendencias y tecnologías educativas.

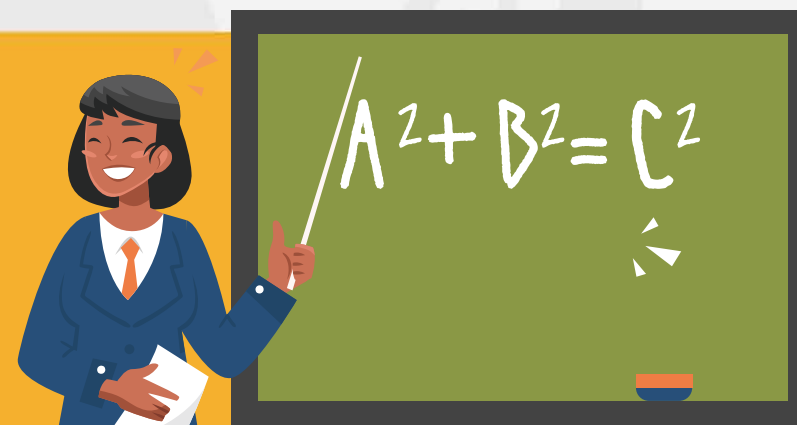
- **Grupos de aprendizaje:** Incentivar la creación de mingas de aprendizaje entre docentes, donde se pueda compartir experiencias, recursos y buenas prácticas

Por lo tanto, los siguientes temas son fundamentales en su formación:

Tecnología educativa:

- **Capacitación en herramientas digitales:** Los docentes deben aprender a utilizar plataformas de aprendizaje en línea, herramientas de gestión educativa y recursos digitales. Esto incluye la formación en software de creación de contenidos, videoconferencias y aplicaciones educativas.

- **Diseño de recursos multimedia:** Es importante que los maestros sean capaces de diseñar y adaptar recursos multimedia (videos, infografías, simulaciones) que faciliten el aprendizaje.



12. OBJETIVOS DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE.

Justificación: Es fundamental que los educadores cuenten con las herramientas necesarias para enfrentar los desafíos del proceso educativo actual. Por ello, se implementarán programas de formación continua que aborden tanto las metodologías de enseñanza innovadoras como las estrategias de gestión educativa efectivas. Esto permitirá a los docentes y directivos no solo mejorar su desempeño profesional, sino también inspirar y guiar a sus estudiantes hacia un aprendizaje significativo.

Metas: Al fortalecer las capacidades de los docentes y directivos, buscamos crear un entorno educativo que favorezca el desarrollo integral de los estudiantes, promoviendo no solo su desempeño académico, sino también su bienestar emocional y social. Esto se traducirá en un aumento en la motivación y el compromiso de los estudiantes, así como en una mejora general en los resultados educativos a largo plazo.

12.1. Objetivo programático:

La Secretaría de Educación Municipal, en el marco del Plan de Desarrollo 2024–2027 “Pasto Competitivo, Sostenible y Seguro”, se compromete a garantizar una educación digna, pertinente y de calidad, que permita el acceso, la permanencia y el desarrollo integral de los estudiantes. En un entorno de cambio constante, este esfuerzo busca reducir brechas, promover la equidad e inclusión y preparar a los estudiantes para los desafíos de la vida.



En consecuencia, el objetivo programático del plan de formación docente para Pasto 2024–2027 se orienta a fortalecer el conocimiento y las destrezas de los educadores, alineándolas con las necesidades en el sistema educativo transformador.

- Fortalecer las competencias y habilidades pedagógicas y de gestión de docentes y directivos, alineándolas con los requerimientos de una educación pertinente, equitativa y de calidad, para promover el desarrollo integral de niñas, niños, adolescentes y jóvenes en el sistema educativo.

12.2. Objetivos estratégicos

- Promover la actualización continua de las metodologías y estrategias didácticas utilizadas por los docentes en el aula para mejorar la calidad educativa y responder a las necesidades actuales de los estudiantes.

- Fortalecer las habilidades de los docentes en su área específica de desempeño laboral es fundamental para garantizar una educación de calidad. Esto implica ofrecer oportunidades de desarrollo profesional

que les permitan adquirir nuevos conocimientos y técnicas pedagógicas, así como mejorar su dominio de contenido en su especialidad.

- Fortalecer las competencias pedagógicas de los docentes para aplicar enfoques innovadores, inclusivos e integrales en sus prácticas de enseñanza, que respondan a las necesidades y desafíos del contexto educativo actual.

- Desarrollar habilidades en el manejo y la integración de herramientas tecnológicas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, promoviendo un uso adecuado y seguro de las TIC para mejorar la calidad educativa.

- Promover la creación de entornos escolares seguros, respetuosos e inclusivos, mediante la formación en estrategias de convivencia, mediación escolar y educación socioemocional, en concordancia con la normativa vigente.

- Capacitar a los docentes en la gestión y diseño de proyectos pedagógicos y currículos transversales, que fomenten compe-

tencias para la vida y el desarrollo integral de los estudiantes, incluyendo la educación ambiental y el emprendimiento.

- Fomentar la interculturalidad y la educación inclusiva en las prácticas pedagógicas, valorando la diversidad cultural y promoviendo la equidad y el respeto hacia todas las identidades y necesidades.

- Impulsar la actualización y el fortalecimiento de los proyectos educativos institucionales (PEC, PER, PEI), promoviendo una visión educativa acorde con los principios de inclusión, sostenibilidad y desarrollo socioemocional.

- Facilitar la comprensión y aplicación de la legislación educativa vigente en temas de convivencia, contratación estatal, atención de peticiones y otros procesos legales, asegurando una gestión educativa ética y transparente.

- Propiciar la colaboración con las universidades del municipio de Pasto para convocarlas a presentar programas de formación dirigidos a docentes y directivos docentes, enfocados en temáticas que respondan

a las necesidades educativas locales y regionales. Este objetivo busca fortalecer las competencias pedagógicas y de gestión en áreas prioritarias, mejorando así la calidad educativa y contribuyendo al desarrollo integral del sistema educativo en el municipio.





12.3. Estrategias para la formación docente

Para avanzar hacia un sistema educativo que responda a los desafíos actuales y futuros, se han definido cinco estrategias fundamentales. Estas estrategias están diseñadas para transformar diversos aspectos del aprendizaje y fomentar una convivencia más armónica en los establecimientos educativos. Con un enfoque integral, buscan no solo elevar la calidad educativa, sino también garantizar que cada estudiante tenga acceso a una educación equitativa e inclusiva, independientemente de su contexto social o económico.

Además, estas estrategias impulsan el compromiso del Municipio de Pasto y las comunidades escolares con la sostenibilidad ambiental, promoviendo prácticas responsables y conscientes del entorno. La finalidad es construir un modelo educativo que forme ciudadanos capaces de afrontar los retos globales y de contribuir positivamente a sus comunidades.

Las estrategias planteadas en el Plan de

Desarrollo 2024–2027 “Pasto Competitivo, Sostenible y Seguro” son las siguientes:

Estrategia 1: “pertinencia, equidad e inclusión”

- Diseñar estrategias de acompañamiento y asesoría a los establecimientos Educativos en la revisión, actualización y resignificación del PEI de acuerdo al contexto institucional de conformidad con la política pública PIEMSA.
- Promover las experiencias significativas identificadas en los establecimientos educativos oficiales, en el marco de los lineamientos del Ministerio para cada vigencia.
- Fortalecer la Casa de la Ciencia y el Juego y los procesos de investigación que se gestan en los establecimientos educativos del municipio de Pasto.
- Desarrollar e implementar proyectos de lectoescritura que promuevan el desarrollo de la comunicación integral y de habilidades lingüísticas en los estudiantes, abordando aspectos como; comprensión lectora,

expresión oral y escrita y competencia comunicativa. Además, identificar experiencias pedagógicas exitosas que se gestan en torno a las prácticas efectivas en el aula.

- Fortalecer los procesos de articulación de la educación media con el SENA, la cadena de emprendimiento y los proyectos pedagógicos productivos rurales.
- Implementar estrategias pedagógicas articuladas desde el Sistema Unificado de Evaluación de Estudiantes SUMEE, orientadas hacia la evaluación formativa para mejorar los aprendizajes, facilitar la movilidad estudiantil y evitar la deserción escolar.
- Implementar estrategias para el uso pedagógico de resultados de evaluación interna y externa para Incrementar el puntaje promedio global del Municipio de Pasto, en las Pruebas Saber 11.
- Fortalecer los proyectos educativos institucionales que se vienen adelantando en el área de bilingüismo a través de la implementación de las herramientas ofrecidas por el Ministerio de Educación Nacional en



los establecimientos educativos del Municipio de Pasto.

- Promover espacios de intercambio y colaboración entre docentes, instituciones educativas y otros actores relevantes, para compartir buenas prácticas, desarrollar proyectos innovadores y aprovechar al máximo el potencial de las TIC en el proceso educativo.

- En el marco de la política pública nacional se tiene en cuenta la diversidad étnica que permita una educación intercultural (indígenas, comunidades Rom y Afros) fortaleciendo experiencias propias de su comunidad.

- Desarrollar programas que tengan en cuenta las múltiples dimensiones de la identidad y aborden las necesidades de manera integral, es decir con enfoque de interseccionalidad (pertenencia étnica, género, discapacidad, etapa del ciclo vital, entre otras), que promueven la equidad, la inclusión y el respeto de la diversidad, lo que contribuye a crear sociedades más justas y sostenibles.

- Fortalecer la cadena de emprendimiento en los establecimientos educativos que se encuentran vinculados a proyectos como: Tribu Exploradora, Emprender en mi Escuela, LILA "La igualdad lleva a...", y Jóvenes Emprendedores Sociales.

- Teniendo en cuenta que la ampliación de la cobertura se encuentra sujeta a la nueva infraestructura y su dotación, se tiene proyectado para iniciar jornada única en el cuatrienio en 6 instituciones educativas (18 sedes).

Estrategia 2. "convivencia, cultura ciudadana y paz"

- Implementar programas educativos que fomenten la convivencia pacífica y la cultura ciudadana en la escuela, promoviendo el respeto mutuo y la resolución de conflictos para formar estudiantes responsables y comprometidos con su comunidad.

- Establecer un programa integral de prevención del consumo de sustancias psicoactivas en entornos escolares, que incluya actividades de sensibilización, educación sobre los riesgos asociados, capacitación para el manejo de situaciones de riesgo y promoción de estilos de vida saludables.



- Fomentar la colaboración efectiva entre la escuela y las familias a través de actividades de "Escuela de Padres", que promuevan espacios de interacción y capacitación para abordar temas cruciales como las pautas de crianza, la educación integral y la prevención de riesgos.

Estrategia 3: "plan territorial de formación docente"

- Construir el Plan Territorial de Formación Docente, con el fin de mejorar las capacidades y habilidades de los docentes en los diferentes programas educativos con enfoque de género, étnico y de interseccionalidad; además se implementarán prácticas pedagógicas innovadoras que promuevan la permanencia escolar basados en la Política Educativa PIEMSA.

- Implementar un centro de investigación local y líneas financiadas con recursos públicos para impulsar asuntos de interés público educativo y la producción de contenidos propios con enfoque territorial.



ALCALDÍA
DE PASTO

Estrategia 4: “entornos institucionales verdes y cultura ambiental”

- Acompañar a los Establecimientos Educativos en la implementación de los proyectos transversales, con el fin de fortalecer el respeto de los derechos humanos, la paz, la democracia, la convivencia, el pluralismo y al ambiente.
- Resignificar el Plan Decenal de Educación Ambiental en el Municipio de Pasto, como instrumento político del quehacer de la educación ambiental.

Estrategia 5: ajustes y desarrollos de la política piemsa

- Conformar un equipo externo que apoye a la Secretaría de Educación Municipal (SEM) en la actualización de la Política Pú-

blica Educativa Municipal para los Saberes y la Alternatividad (PIEMSA), asegurando que esté alineada con el acuerdo 011 de 2019 y las metas establecidas para cada vigencia.

- Diseñar estrategias innovadoras para el desarrollo e implementación de PIEMSA, garantizando la progresiva asignación de recursos por parte de la administración municipal, como estipula el acuerdo 011 de 2019.
- Aportar elementos para el reajuste e implementación de la política en proyectos clave, como los Proyectos Educativos Institucionales (PEI), Proyectos Educativos Comunitarios (PEC) y Proyectos Educativos Rurales (PER), además del Centro de Investigación Educativa y los proyectos pedagógicos transversales



12.4. Metas e indicadores de la formación docente

Para lograr una educación de calidad, equitativa y sostenible, en el marco del plan de desarrollo “Pasto Competitivo, Sostenible y Seguro,” se definen metas específicas y sus respectivos indicadores para la formación docente en el período 2024-2027. Estas metas responden a las estrategias claves para la transformación educativa planteadas por el gobierno municipal:

Meta 1: “Pertinencia, Equidad e Inclusión”

1. Lograr que el 90% de los establecimientos educativos reciban acompañamiento y asesoría en la revisión, actualización y resignificación de sus Proyectos Educativos Institucionales (PEI) de acuerdo con el contexto institucional y en conformi-



dad con la política pública PIEMSA, con al menos una revisión anual en cada establecimiento.”

Indicadores de logro

- Número de establecimientos educativos asesorados en la revisión del PEI.
- Porcentaje de establecimientos con PEI actualizados conforme a la política PIEMSA.
- Frecuencia de acompañamientos realizados en cada establecimiento por año.



2. Promover y difundir al menos 10 experiencias significativas por año, identificadas en los establecimientos educativos oficiales, que estén alineadas con los lineamientos del Ministerio de Educación para cada vigencia.

Indicadores de logro

- Número de experiencias significativas identificadas y documentadas anualmente.
- Porcentaje de experiencias alineadas con los lineamientos del Ministerio para cada vigencia.
- Canales y medios utilizados para la promoción y difusión de estas experiencias.

3. Fortalecer la Casa de la Ciencia y el Juego para que apoye al menos 20 proyectos de investigación educativa por año en los establecimientos educativos del municipio de Pasto, logrando un total de 80 proyectos fortalecidos al final del periodo, mediante el suministro de recursos, capacitación a docentes y acompañamiento en el desarrollo de las investigaciones.

Indicadores de logro

- Número de proyectos de investigación apoyados por la Casa de la Ciencia y el Juego anualmente.

- Número de docentes capacitados en procesos de investigación educativa.
- Cantidad y tipo de recursos proporcionados para los proyectos.
- Frecuencia de actividades de acompañamiento realizadas en los establecimientos educativos.

4. Desarrollar e implementar proyectos de lectoescritura en el 100% de los establecimientos educativos del municipio, con el objetivo de mejorar las habilidades de comprensión lectora, expresión oral y escrita, y competencia comunicativa de los estudiantes. Además, identificar y documentar al menos 5 experiencias pedagógicas exitosas anualmente relacionadas con prácticas efectivas en el aula, alcanzando un total de 20 experiencias para el final del cuatrienio.

Indicadores de logro

- Porcentaje de establecimientos educativos con proyectos de lectoescritura implementados.
- Número de estudiantes que participan en los proyectos de lectoescritura.
- Incremento en los niveles de comprensión lectora, expresión oral y escrita (medido a

través de evaluaciones o indicadores de desempeño).

- Número de experiencias pedagógicas exitosas identificadas, documentadas y compartidas anualmente.

5. Implementar estrategias pedagógicas articuladas desde el Sistema Unificado de Evaluación de Estudiantes (SUMEE) en el 100% de los establecimientos educativos del municipio, con el objetivo de mejorar los aprendizajes, facilitar la movilidad estudiantil y reducir la tasa de deserción escolar para el final del cuatrienio

Indicadores de logro

- Porcentaje de establecimientos educativos que aplican estrategias pedagógicas articuladas con el SUMEE.
- Cambio en los niveles de desempeño académico y aprendizajes de los estudiantes (medido a través de evaluaciones formativas).
- Tasa de movilidad estudiantil entre instituciones educativas dentro del sistema.
- Reducción en la tasa de deserción escolar anual.

6. Implementar estrategias para el uso pedagógico de los resultados de evaluación interna y externa en el 100% de los establecimientos educativos del municipio, con el fin de aumentar en al menos un 4.99% el puntaje promedio global del Municipio de Pasto en las Pruebas Saber 11 cada año.

Indicadores de logro

- Porcentaje de establecimientos educativos que implementan el análisis y uso pedagógico de resultados de evaluaciones internas y externas.
- Incremento en el puntaje promedio global del Municipio de Pasto en las Pruebas Saber 11 cada año.
- Número de docentes capacitados en análisis y aplicación pedagógica de resultados de evaluación.
- Frecuencia y tipo de intervenciones pedagógicas aplicadas en áreas de bajo rendimiento.





7. Fortalecer los Proyectos Educativos Institucionales (PEI) en el área de bilingüismo en el 100% de los establecimientos educativos del Municipio de Pasto, mediante la implementación de herramientas ofrecidas por el Ministerio de Educación Nacional, logrando que al menos el 70% de los estudiantes de educación básica y media alcancen un nivel de competencia en inglés equivalente al nivel A2 del Marco Común Europeo al final del cuatrienio.

Indicadores de logro

- Porcentaje de establecimientos educativos que integran herramientas de bilingüismo del Ministerio de Educación en sus PEI.
- Porcentaje de estudiantes de educación básica y media que alcanzan un nivel de competencia en inglés equivalente al nivel A2 o superior.
- Número de docentes capacitados en el uso de herramientas y metodologías de enseñanza bilingüe.
- Frecuencia y tipo de actividades o prácticas pedagógicas implementadas en el marco del bilingüismo.

8. Promover la realización de al menos 4 espacios de intercambio y colabora-

ción anuales entre docentes, instituciones educativas y otros actores relevantes en el municipio, con el objetivo de compartir buenas prácticas, desarrollar proyectos innovadores y fomentar el uso pedagógico de las TIC, logrando la participación de al menos el 80% de los docentes en estos espacios al final cuatrienio

Indicadores de logro

- Número de espacios de intercambio y colaboración realizados anualmente.
- Porcentaje de docentes que participan en los encuentros de intercambio y colaboración.
- Número de proyectos educativos innovadores desarrollados como resultado de estos espacios.
- Frecuencia y tipo de aplicaciones de TIC integradas en el proceso educativo.

9. Capacitar al menos el 60% de los docentes de los establecimientos educativos del municipio de Pasto en educación intercultural, en el marco de la política pública nacional, con enfoque en la diversidad étnica (indígenas, comunidades Rom y Afros), a través de al menos 4 talleres y 2 cursos anuales, con el objetivo de fortale-

cer la integración de experiencias propias de cada comunidad en la práctica educativa, alcanzando una participación del 80% de los docentes en estas capacitaciones al final del cuatrienio.

Indicadores de logro.

- Porcentaje de docentes capacitados en educación intercultural y diversidad étnica.
- Número de talleres y cursos ofrecidos anualmente sobre educación intercultural.
- Porcentaje de docentes que aplican prácticas pedagógicas inclusivas y culturalmente pertinentes en el aula.
- Número de experiencias educativas propias de cada comunidad (indígena, Rom y Afro) incorporadas en los proyectos pedagógicos de los establecimientos.

10. Desarrollar e implementar al menos 3 programas de capacitación anual para docentes, que aborden de manera integral las múltiples dimensiones de la identidad (étnica, género, discapacidad, ciclo vital, entre otras) con enfoque de interseccionalidad, promoviendo la equidad, la inclusión y el respeto por la diversidad. El objetivo es capacitar al 90% de los docentes del municipio de Pasto para que integren estos

enfoques en sus prácticas pedagógicas al final del cuatrienio.

Indicadores de logro

- Número de programas de capacitación desarrollados anualmente sobre interseccionalidad, inclusión y diversidad.
- Porcentaje de docentes capacitados en temas de equidad, inclusión y diversidad.
- Número de prácticas pedagógicas implementadas por los docentes que integran el enfoque interseccional en sus actividades.
- Evaluación del impacto de las capacitaciones en la mejora de la equidad y la inclusión en el aula.



Meta 2: “Convivencia, Cultura Ciudadana y Paz”

1. Al finalizar el cuatrienio, se espera contar con un cuerpo docente capacitado en metodologías y estrategias que promuevan la convivencia pacífica y la cultura ciudadana en las escuelas. Los docentes serán capaces de facilitar espacios de respeto mutuo y enseñar técnicas de resolución de conflictos, generando un ambiente escolar positivo y formando estudiantes responsables, empáticos y comprometidos con su comunidad.

Indicadores de logro

- Porcentaje de docentes en los establecimientos educativos participantes habrán recibido capacitación en convivencia pacífica, cultura ciudadana y resolución de conflictos para 2027.
- Porcentaje de establecimientos educativos participantes implementarán al menos un programa o proyecto anual orientado a la convivencia pacífica y la cultura ciudadana.
- Porcentaje de reducción en el número de incidentes de conflicto o situaciones

disciplinarias en comparación con la línea de base de 2024.

- Porcentaje de estudiantes expresarán satisfacción con el clima escolar y las actividades de convivencia en encuestas anuales.
- Porcentaje de estudiantes participarán en actividades o proyectos de servicio comunitario o de compromiso social.

2. Formar a docentes en competencias para implementar estrategias preventivas en entornos escolares, reduciendo la incidencia de consumo de sustancias psicoactivas y promoviendo un entorno educativo seguro y saludable.

Indicadores de Logro:

- Porcentaje de docentes capacitados en módulos de sensibilización, manejo de situaciones de riesgo y promoción de salud.
- Porcentaje de docentes que reportan la integración de actividades preventivas en sus prácticas de aula.
- Número de incidentes de riesgo reportados anualmente, comparado con el nivel de referencia en 2024.
- Resultados de encuestas de percepción y satisfacción aplicadas anualmente.



ALCALDÍA
DE PASTO

- Porcentaje de estudiantes inscritos en programas extracurriculares que promuevan el bienestar físico y emocional.

3. Capacitar a los docentes para liderar y facilitar espacios de interacción y aprendizaje entre familias y la escuela, promoviendo una alianza sólida que fortalezca el desarrollo integral del estudiantado.

Indicadores de Logro:

- Porcentaje de docentes capacitados en herramientas y habilidades para liderar actividades de Escuela de Padres.
- Número de sesiones de Escuela de Padres realizadas anualmente y nivel de satisfacción de las familias respecto a la calidad y relevancia de las actividades.
- Porcentaje de participación familiar en las actividades organizadas, medido a tra-

vés de asistencia y registros de participación.

- Número de incidentes de riesgo relacionados con la gestión familiar y comunicación, comparado con el nivel de referencia en 2024.

Meta 3: “Entornos Institucionales Verdes y Cultura Ambiental”

1. Capacitar y apoyar a los docentes para que lideren proyectos transversales en sus instituciones, integrando en el currículo y la vida escolar los valores de respeto por los derechos humanos, la paz, la democracia, la convivencia, el pluralismo y la protección ambiental.

Indicadores de Logro:

- Porcentaje de docentes capacitados en

competencias para liderar proyectos transversales que promuevan estos valores.

- Número de establecimientos educativos que reportan la implementación de proyectos transversales anualmente.
- Porcentaje de participación de la comunidad educativa en actividades de proyectos transversales, medido a través de registros de asistencia y participación.
- Resultados de encuestas de percepción aplicadas a la comunidad educativa sobre el impacto de los proyectos transversales.
- Número de incidentes de convivencia reportados en el ámbito escolar, comparado con el nivel de referencia en 2024.

2. Formar y acompañar a los docentes en la integración del Plan Decenal de Educación Ambiental como guía para desarrollar proyectos y prácticas de sostenibilidad ambiental en el entorno escolar, promo-





viendo una cultura de respeto y cuidado del ambiente en la comunidad educativa.

Indicadores de Logro:

- Porcentaje de docentes capacitados en el Plan Decenal de Educación Ambiental y sus aplicaciones prácticas en la escuela.
- Número de proyectos de educación ambiental implementados en las instituciones educativas, alineados con el Plan Decenal.
- Porcentaje de estudiantes y otros miembros de la comunidad educativa involucrados en actividades de sostenibilidad ambiental.
- Resultados de encuestas de percepción sobre el impacto del Plan Decenal en la comunidad educativa.
- Medición del consumo de recursos y generación de residuos en las instituciones educativas, comparada con los niveles de referencia de 2024.

Meta 4: Ajustes y Desarrollos de la Política PIEMSA

1. Crear y consolidar un equipo interdisciplinario de expertos que, en colaboración con la SEM, ajuste e implemente la PIEMSA, con el fin de fortalecer los PEI, PEC, PER y

otros proyectos pedagógicos transversales, asegurando un enfoque innovador y ajustado a las necesidades locales.

Indicadores de Logro:

- Número de expertos seleccionados y capacitados en políticas educativas municipales y metodologías de desarrollo e implementación de la política pública - PIEMSA.
- Documentación y aprobación del plan de ajuste e implementación de la política pública - PIEMSA, con metas y estrategias definidas.
- Porcentaje de instituciones educativas que han incorporado estrategias innovadoras y alineadas con la PIEMSA en sus PEI, PEC y PER.
- Resultados de encuestas de satisfacción y percepción sobre el impacto de la implementación de la política pública - PIEMSA en la comunidad educativa.
- Porcentaje de instituciones educativas que reportan la actualización y resignificación de sus proyectos educativos según la política pública - PIEMSA.

Este equipo externo será fundamental en la adaptación de la política pública educativa a las realidades del municipio, garantizando un enfoque de innovación y sostenibilidad en los proyectos educativos, y promoviendo una educación más inclusiva y alineada con las necesidades



comunitarias y rurales de Pasto.

12.5. Oferta de formación docente

El Comité Municipal de Formación de Docentes del municipio de Pasto, definirá la convocatoria para la realización de Programas de Formación Permanente de Docentes, años 2024-2027, dirigida a Directivos Docentes y Docentes, de acuerdo a su análisis.

12.6. Identificación de oferentes

A través de convocatoria pública el Comité Territorial de Formación Docente del municipio de Pasto, extenderá invitación a todas las universidades de la ciudad para que presenten sus ofertas educativas. Esta iniciativa tiene como objetivo abordar las necesidades de formación docente que han sido identificadas en el programa de formación, tal como se detalla en el Plan Territorial del municipio.

Esta convocatoria estera acorde con los lineamientos establecidos en el "Plan Municipal de Desarrollo 2023-2027: Pasto Competitivo, Sostenible y Seguro". En este

contexto, se busca fomentar una colaboración efectiva entre las instituciones educativas y el gobierno municipal, con el fin de asegurar una formación docente de calidad que responda a las demandas actuales del sistema educativo.

Las universidades interesadas están invitadas a presentar sus propuestas formativas, que deben estar en sintonía con los ejes prioritarios del plan territorial de formación docente, garantizando así que los programas ofrecidos contribuyan de manera significativa al desarrollo profesional de los docentes en el municipio.



12.7. Oferta seleccionada

Se seleccionará la oferta que satisfaga los requisitos establecidos por el Comité Territorial de Formación Docente, asegurando que esté alineada con las necesidades educativas locales, nacionales y globales. Esta selección buscará promover un enfoque integral en la formación docente, considerando aspectos como la calidad educativa, inclusión, tecnología, innovación pedagógica y prácticas administrativas que se llevan en los Establecimientos educativos para responder eficazmente a los desafíos actuales en el ámbito de la educación."

12.8. Análisis y proyección del plan territorial de formación docente

El Plan de Desarrollo Territorial "Pasto Competitivo, Sostenible y Seguro 2024 – 2027" en la Parte 4 incluye el Plan Plurianual de Inversiones, siendo un componente clave que proyecta y organiza los recursos financieros que el municipio destinará a sus sectores prioritarios durante el cuatrienio. En este contexto, el sector educativo ha sido priorizado, y se identifica las fuentes de ingresos asignadas para impulsar sus objetivos.

Para el sector educación, las partidas específicas incluyen ingresos provenientes de recursos propios del municipio, transferencias del Sistema General de Participaciones (SGP), y recursos de regalías, particularmente asignados para el primer año del periodo (2024). Estos recursos combinados se proyectan para apoyar una serie de programas y proyectos que contribuirán a los objetivos estratégicos en educación.

El Plan Plurianual de Inversiones, en esta estructura, no solo permite visualizar el alcance de la inversión en educación para el periodo 2024-2027, sino que establece una hoja de ruta clara sobre cómo se movilizarán y asignarán los recursos en función de las metas trazadas en el Plan de Desarrollo. Esto asegura una asignación coherente y sostenida, dirigida a fortalecer la educación en Pasto, en consonancia con los objetivos de sostenibilidad y competitividad del municipio.



12.8.1 Mapa de recursos.

En el Plan Plurianual de Inversiones 2024-2027, se establece que las transferencias de recursos de la Nación representan la mayor proporción en la composición de los ingresos corrientes del municipio, permitiendo así financiar las metas establecidas en el Plan de Desarrollo.

Teniendo en cuenta que el municipio de Pasto cuenta con certificación, recibe transferencias del Sistema General de Participaciones (SGP) para el sector educativo, las cuales se destinan en gran medida al pago del personal docente y administrativo. Asimismo, se asignan recursos para la financiación del Plan de Alimentación Escolar (PAE).

Los recursos asignados para el sector educativo durante el cuatrienio se desglosan de la siguiente manera:

PLAN PLURIANUAL DE INVERSIONES				
SECTOR EDUCACION				
Miles de pesos				
CONCEPTO	RECURSOS PROPIOS	SGP	REGALIAS	TOTAL
2024	10.898.050	350.821.673	40.618	361.760.341
2025	11.161.840	361.356.144		372.517.984
2026	11.597.919	372.196.745		383.794.664
2027	11.945.857	383.362.648		395.308.505
RESUMEN CUATRIENIO	45.603.666	1.467.737.210	40.618	1.513.381.494

12.8.2. Análisis de la situación financiera

Se cuenta con recursos apropiados para la ejecución del PTDF	0
Se cuenta con recursos asignados en el Plan de Desarrollo	1
No cuenta con recursos por parte de la entidad territorial	0

No se dispone de suficientes recursos para ejecutar el PTDF. Si bien los recursos asignados no son completamente adecuados, el Plan de Desarrollo contempla fondos en forma general para mejorar la calidad educativa. No obstante, se reitera la falta de financiamiento directo proveniente de la Secretaría de Educación.

12.8.3. Análisis de costos de programas y proyectos

Identificación de costos y fuentes de financiación para cada programa o proyecto	1
Identificación costos globales sin fuentes de financiación	0
Inexistencia de costos	0

Se han identificado tanto los costos como las fuentes de financiación para cada programa o proyecto, lo que indica que al menos uno de ellos cuenta con un presupuesto asignado y recursos financieros claros. Esto sugiere una planificación exhaustiva, en la que todos los programas financiados tienen costos claramente definidos, sin que exista ningún programa sin evaluación o identificación de costos.

12.8.4. Priorización de programas y proyectos

La priorización de programas corresponde a las necesidades priorizadas	0
No hubo priorización de programas	0,5

El cuadro muestra que no se identificaron programas que respondan plenamente a las necesidades establecidas como prioritarias. Sin embargo, refleja que se realizó algún nivel de priorización, aunque de forma limitada o insuficiente. Esto evidencia la necesidad de mejorar la alineación de los programas con las prioridades identificadas para optimizar el cumplimiento de los objetivos establecidos.

El Plan Territorial de Formación docente tendrá asignación presupuestal, la cual se ejecutarán a través de licitación, invitación pública, convenios, según sea el caso. El operador que sea favorecido con la licitación tendrá a su cargo la formación docente a la que aplique.

Los programas priorizados para este cuatrienio 2024-2027 es el siguiente:

12.8.4.1. Programas dirigidos a docentes de aula

- Aplicación de la política PIEMSA desde el aula de clases
- Convivencia escolar y Ley 1620 del 15 de marzo del 2013
- Diseño de Currículo por Competencias,
- Educación socioemocional.

- Implementación de didácticas emergentes en el aula.
- Investigación Educativa para docentes de aula
- Proyectos Pedagógicos Transversales (PPT),
- Uso pedagógico de las TIC.
- Uso de la Inteligencia Artificial en el Aula para la Transformación Educativa
- Educación intercultural y bilingüe.
- Estrategias de apoyos pedagógicos para la flexibilidad curricular
- Estrategia pedagógica para jóvenes en el sistema de responsabilidad penal.
- Fortalecimiento de programas de educación para jóvenes y adultos.
- Sensibilización y formación en prevención de violencias basadas en género y discriminación.



- Metodologías para el desarrollo de habilidades en la lectura, escritura, oralidad y análisis crítico.
- Metodologías para enseñar habilidades matemáticas complejas.
- Proyectos integradores que fomenten competencias ciudadanas de manera práctica e integral en el aula
- Competencias Científicas y Evaluación Crítica
- Estrategias para una enseñanza de inglés integral de la comprensión básica a la expresión compleja
- Estructuración de pruebas tipo SABER.

12.8.4.2. Programas dirigidos a directivos docentes

- Normatividad en contratación pública
- Cultura de convivencia laboral y buenas prácticas en el trabajo
- Marco legal para la atención de peticiones, quejas, reclamos y sugerencias.
- Mecanismos de recursos legales y procedimientos administrativos.
- Elaboración de proyectos: Metodologías nacionales e internacionales
- Elaboración del Plan de Mejoramiento Institucional (PMI),



- Resignificación del Proyecto Educativo
- Gestión escolar integral
- Inteligencia artificial en la gestión educativa
- Desarrollo de Habilidades de Liderazgo para Directivos Docentes.
- Manejo eficiente del Fondo de Servicios Educativos (FOSE),
- Modelos de gestión educativa
- Resolución de conflictos

12.8.5. Estrategias de financiación

Estrategias de financiación para el cumplimiento de las metas propuestas	0,5
Estrategias de financiación no conducen al cumplimiento de objetivos y metas del PTFD	0,5
Inexistencia de estrategias	0

Este cuadro refleja una situación en la que las estrategias de financiación son parcialmente adecuadas para alcanzar las metas propuestas. Sin embargo, también indica que las estrategias actuales no contribuyen de forma suficiente al cumplimiento total de los objetivos y metas del PTFD. Además, "Inexistencia de estrategias" sugiere que, aunque las estrategias están presentes, estas requieren fortalecimiento y reorientación.

12.9. Viabilidad administrativa

Para asegurar una adecuada administración y seguimiento del Plan Territorial de Formación Docente (PTFD), la Secretaría de Edu-



cación de Pasto establecerá formalmente el Comité Territorial de Formación Docente (CTFD). Este comité será el encargado de liderar y coordinar el proceso de implementación del plan, proporcionando orientación estratégica y apoyo a las actividades formativas. La Subsecretaría de Calidad Educativa jugará un papel clave dentro del comité, participando activamente en la planificación y ejecución de cada fase del PTFD.

La Subsecretaría de Calidad Educativa, también asumirá la gestión de los trámites administrativos y financieros necesarios para llevar a cabo el PTFD. Esto incluye asegurar el cumplimiento de los convenios establecidos a través de licitaciones, invitaciones públicas o acuerdos, así como la supervisión de los compromisos contractuales y la coordinación con los diferentes actores involucrados. Su labor garantizará una ejecución eficaz y oportuna en los aspectos administrativos y logísticos del plan.

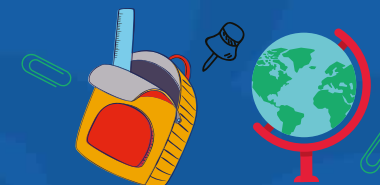
El CTFD tendrá la responsabilidad de supervisar y evaluar continuamente el PTFD, analizando el impacto de las actividades formativas implementadas y proponiendo ajustes para responder a las necesidades

emergentes. Esta labor será crucial para que el plan se alinee con los objetivos y prioridades de la política educativa municipal, contribuyendo significativamente a la mejora de la calidad educativa en Pasto.

La participación activa del comité permitirá identificar áreas de mejora en las acciones formativas y asegurar su adecuación a los retos y características especiales del municipio. Con un enfoque constante en la evaluación del impacto, el CTFD no solo acompañará el proceso de formación docente, sino que también promoverá innovaciones y ajustes necesarios para cumplir con los estándares de calidad educativa en el municipio.

12.10. Viabilidad técnica

Para la ejecución del Plan Territorial de Formación Docente (PTFD) en el municipio de Pasto para el cuatrienio 2024-2027, existe instituciones Universitariaa con recursos tecnológicos adecuados para el desarrollo de las actividades formativas. Los espacios, como aulas y centros de capacitación, están acondicionados para responder a los requisitos de accesibilidad y funcionalidad, lo que permite tanto la formación presencial como la modalidad virtual si es necesario. Además, las Universidades cuenta con un



equipo de profesionales experimentados en formación docente y gestión educativa, admas el Comité Territorial de Formación Docente estará encargados de coordinar la adecuada ejecución de las actividades, asegurando el seguimiento constante de cada fase de la formación de los docentes.

El Plan Territorial de Formación Docente (PTFD) se desarrolla siguiendo una metodología estructurada y alineada con las directices establecidas por el Ministerio de Educación Nacional, asegurando que cada etapa, desde la planeación hasta la evaluación, mantenga altos estándares de consistencia y efectividad. Esta metodología no solo permite una implementación ordenada y coherente, sino que también facilita el cumplimiento de los objetivos estratégicos de calidad educativa definidos a nivel nacional.

Para garantizar la sostenibilidad del PTFD a lo largo del cuatrienio, es importante contar con la evaluación continua que incluye revisiones y ajustes periódicos, eso permite que el plan se adapte de manera flexible a las nuevas demandas y realidades del contexto educativo local, asegurando que la formación docente responda a las necesidades emergentes.



12.10.1. Análisis de implicaciones técnicas del plan

El Plan Territorial de Formación Docente (PTFD) del municipio de Pasto tiene como objetivo abarcar en las diferentes áreas y profesiones a todos los docentes vinculados a la planta de personal, a fin de asegurar que todos reciban la formación necesaria para su desarrollo profesional. Para lograr este objetivo, el plan contempla la ejecución de procesos formativos mediante procedimientos transparentes y adecuados, tales como licitaciones, invitaciones públicas y la firma de contratos con Universidades calificadas. Esta estrategia garantizará la selección de las mejores ofertas formativas, cubriendo los temas prioritarios definidos en el PTFD, los cuales responden a las necesidades de actualización y mejora continua de la enseñanza en el municipio.

Las implicaciones técnicas de este enfoque requieren una coordinación eficiente para gestionar los recursos humanos, materiales y financieros de manera adecuada. Además, es fundamental la capacidad de gestionar los procesos administrativos asociados a la licitación y contratación, para

asegurar que las actividades formativas se realicen de manera efectiva, dentro de los plazos establecidos y con los estándares de calidad requeridos. El plan también implicará una supervisión constante para monitorear el progreso de las capacitaciones y garantizar que los contenidos impartidos sean pertinentes y estén alineados con los objetivos educativos municipales. De este modo, se busca que la formación docente no solo responda a las prioridades educativas, sino que también sea sostenible y capaz de generar un impacto positivo a largo plazo en la calidad de la educación en Pasto.

12.10.2. Capacidad técnica de los responsables de ejecutar y seguir el PTFD

Establecer la capacidad técnica de los responsables de ejecutar y seguir el Plan Territorial de Formación Docente (PTFD) es crucial para garantizar la correcta implementación y seguimiento del plan. Para ello, se cuenta con el Comité Territorial de formación docente y los profesionales abscritos a la Subsecretaría de Calidad Educativa.

Tanto el Comité Territorial de Formación Docente como los funcionarios de la Subsecretaría de Calidad Educativa cuentan

con formación académica adecuada en áreas relacionadas con la educación, la pedagogía, la gestión educativa y la administración pública. Además de la formación académica, en la Alcaldía Municipal y la SEM, cuenta con profesionales expertos en licitación, contratación, administración de presupuestos, planificación estratégica y evaluación de programas formativos.





13. EJECUCION

13.1. Operativización de programas dirigidos a docentes de aula

No.	PROGRAMA	OBJETIVO	ESTRATEGIA
1	Aplicación de la política PIEMSA desde el aula de clases	Promover la implementación efectiva de la política PIEMSA en el aula de clases para construir espacios educativos inclusivos y multiculturales que respeten y valoren la diversidad cultural, étnica y social, contribuyendo al desarrollo de una sociedad equitativa, solidaria y respetuosa de los derechos humanos.	Realizar talleres introductorios que presenten los fundamentos de la política PIEMSA, su marco legal y su importancia en el ámbito educativo. Estos talleres incluirán estudios de caso y experiencias de buenas prácticas en inclusión y multiculturalidad.
2	Convivencia escolar y Ley 1620 del 15 de marzo del 2013	Capacitar a los docentes en la Ley 1620 para que puedan aplicar políticas efectivas de convivencia y resolución de conflictos.	Realizar seminarios y actividades de análisis de casos para explorar los derechos y deberes en la convivencia escolar.
3	Diseño de Currículo por Competencias	Capacitar a los docentes en el diseño y desarrollo de un currículo centrado en competencias prácticas, que promueva el aprendizaje significativo y prepare a los estudiantes para enfrentar de manera efectiva los retos y necesidades del entorno actual.	Implementar un programa de formación continua que incluya talleres prácticos, módulos teóricos y asesoría personalizada en planificación curricular con enfoque en competencias, con ejemplos prácticos para cada área de conocimiento.





4	Educación socioemocional	Desarrollar competencias en los docentes para que integren la educación socioemocional en su práctica pedagógica, promoviendo un ambiente de aprendizaje que fortalezca el bienestar emocional, la empatía, la autorregulación y el respeto mutuo, de manera inclusiva y adaptada a la diversidad de estudiantes.	Implementar talleres de formación en educación emocional, incluyendo dinámicas de autoconocimiento y empatía.
5	Implementación de didácticas emergentes en el aula	Fomentar el uso de métodos pedagógicos innovadores para adaptarse a nuevas necesidades de aprendizaje.	Ofrecer capacitaciones prácticas sobre el uso de didácticas emergentes como aprendizaje basado en proyectos, herramientas tecnológicas entre otras
6	Investigación Educativa para docentes de aula	Incentivar la investigación educativa como una herramienta para mejorar la práctica docente.	Crear una red de docentes-investigadores y ofrecer formación en metodologías de investigación aplicada.
7	Proyectos Pedagógicos Transversales (PPT)	Integrar proyectos pedagógicos transversales que aborden temas de interés común como el medio ambiente, salud, cultura de paz derechos humanos entre otros	Desarrollar talleres y conversatorios para docentes en la planificación, diseño, implementación y evaluación de proyectos transversales, con enfoque en inclusión, diversidad y desarrollo de competencias integrales en los estudiantes.
8	Uso pedagógico de las TIC	Optimizar el uso de TIC en la enseñanza para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.	Realizar capacitaciones prácticas de formación continua sobre herramientas TIC y su aplicación pedagógica en el aula.



9	Uso de la Inteligencia Artificial en el Aula para la Transformación Educativa	Preparar a los docentes para usar IA como apoyo educativo y de análisis en sus clases.	Realizar talleres prácticos de introducción a la IA, enfocándose en herramientas de uso docente, como plataformas de aprendizaje adaptativo.
10	Educación intercultural y bilingüe	Fortalecer la capacidad de los docentes para atender a estudiantes de diversos contextos culturales y lingüísticos.	Ofrecer formación en pedagogía intercultural, explorando metodologías para la enseñanza en contextos bilingües.
11	Estrategias de apoyos pedagógicos para la flexibilidad curricular	Fomentar un currículo flexible que responda a las diversas necesidades de aprendizaje.	Capacitar a los docentes en la creación de adaptaciones curriculares y apoyos pedagógicos.
12	Estrategia pedagógica para adolescentes en el sistema de responsabilidad penal	Brindar herramientas pedagógicas a docentes que trabajen con adolescentes en conflicto con la ley.	Desarrollar programas de formación en pedagogía social y estrategias de reinserción educativa y capacitar en responsabilidad penal en adolescentes.
13	Fortalecimiento de programas de educación para jóvenes y adultos	Desarrollar competencias en el diseño, implementación y evaluación de estrategias pedagógicas que favorezcan la participación activa, el aprendizaje significativo y la integración socio-laboral de jóvenes y adultos, en concordancia con los enfoques de equidad y educación a lo largo de la vida.	Capacitar a los docentes en el fortalecimiento y la metodología de programas de educación para jóvenes y adultos, promoviendo metodologías inclusivas, flexibles y adaptadas a las necesidades de esta población.





14	Sensibilización y formación en prevención de violencias basadas en género y discriminación	Fortalecer el conocimiento sobre temas de igualdad, diversidad e inclusión, así como la aplicación de herramientas pedagógicas que fomenten la construcción de relaciones basadas en el respeto y la equidad, en línea con las políticas de protección de derechos y convivencia escolar, con el fin de prevenir y reducir la violencia de género y la discriminación en el entorno escolar.	Capacitar a los docentes en el desarrollo de competencias y estrategias para prevenir y reducir la violencia de género y la discriminación en el entorno escolar, promoviendo un ambiente seguro, inclusivo y respetuoso para toda la comunidad educativa.
15	Metodologías para el desarrollo de habilidades en la lectura, escritura, oralidad y análisis crítico	Mejorar las competencias básicas de los estudiantes en lectura, escritura, y pensamiento crítico.	Organizar talleres sobre metodologías activas de enseñanza de competencias lingüísticas y análisis crítico.
16	Metodologías para enseñar habilidades matemáticas complejas	Fortalecer las estrategias de enseñanza para el desarrollo de habilidades matemáticas avanzadas.	Ofrecer formación en metodologías de resolución de problemas y pensamiento lógico aplicado.





17	Proyectos integradores que fomenten competencias ciudadanas de manera práctica e integral en el aula	Dotar a los docentes de herramientas pedagógicas y metodológicas que faciliten la integración de valores democráticos, respeto a la diversidad y responsabilidad cívica, en coherencia con un enfoque educativo inclusivo y orientado al fortalecimiento de una ciudadanía activa y consciente.	Capacitar a los docentes en el diseño e implementación de proyectos integradores que promuevan el desarrollo de competencias ciudadanas de forma práctica e integral en el aula, incentivando la participación activa, el pensamiento crítico, y el compromiso social de los estudiante
18	Competencias Científicas y Evaluación Crítica	Potenciar la enseñanza de competencias científicas y el pensamiento crítico en el aula.	Diseñar talleres prácticos sobre la aplicación del método científico y evaluación crítica en la educación.
19	Estrategias para una enseñanza de inglés integral de la comprensión básica a la expresión compleja	Fortalecer las habilidades pedagógicas de los docentes para implementar metodologías inclusivas y prácticas que permitan el aprendizaje significativo del idioma, con un enfoque en comprensión auditiva, lectura, expresión oral y escrita, asegurando una progresión coherente y adaptada a las necesidades de cada nivel educativo.	Capacitar a los docentes en metodologías de enseñanza del inglés que sean efectivas y adaptables a todos los niveles educativos, desde la educación inicial hasta la educación superior, proporcionando herramientas necesarias para abordar las distintas etapas de aprendizaje del idioma.





ALCALDÍA
DE PASTO

20	Estructuración de pruebas tipo SABER	Fortalecer las capacidades de los docentes para la estructuración de pruebas tipo SABER, alineadas con los objetivos curriculares y las habilidades clave de cada área, empleando herramientas y metodologías precisas.	Ofrecer formación en la estructuración y análisis de pruebas estandarizadas y su alineación con el currículo.
Programas dirigidos a directivos docentes			
21	Normatividad en contratación pública	Garantizar que los directivos comprendan y cumplan con las normas de contratación pública.	Realizar talleres de actualización en contratación pública y normativa vigente.
22	Cultura de convivencia laboral y buenas prácticas en el trabajo	Promover un ambiente de trabajo armónico y colaborativo.	Implementar capacitaciones sobre comunicación efectiva, liderazgo positivo, y resolución de conflictos.
23	Marco legal para la atención de peticiones, quejas, reclamos y sugerencias	Brindar herramientas para una gestión eficaz de PQRS en la institución.	Ofrecer formación en normativas y procedimientos para el manejo de PQRS.
24	Mecanismos de recursos legales y procedimientos administrativos	Capacitar a los directivos en el uso y acceso a recursos legales.	Crear una guía y realizar capacitaciones sobre procedimientos legales básicos para la gestión educativa.





ALCALDÍA
DE PASTO

25	Elaboración de proyectos: Metodologías nacionales e internacionales	Fortalecer las habilidades de planificación de proyectos educativos.	Ofrecer talleres de metodología de proyectos, con ejemplos nacionales e internacionales.
26	Elaboración del Plan de Mejoramiento Institucional (PMI)	Desarrollar las competencias de los docentes en la elaboración, implementación y evaluación del Plan de Mejoramiento Institucional (PMI), promoviendo una gestión educativa estratégica para orientar a los docentes en la identificación y análisis de las necesidades de su institución,	Proveer orientación, asesoría y talleres en el desarrollo y ejecución del PMI para definir metas concretas y formular acciones efectivas, en coherencia con las políticas educativas vigentes y las particularidades del contexto escolar.
27	Resignificación del Proyecto Educativo alineados a la política pública "PIEMSA"	Fortalecer las competencias de los y las docentes para resignificar el Proyecto Educativo, promoviendo su alineación con los principios y objetivos de la política pública PIEMSA que permita incorporar enfoques inclusivos, participativos y respetuosos de la diversidad, fomentando una educación equitativa, crítica e inclusiva, que responda a las necesidades de la comunidad escolar y a los retos contemporáneos en la educación.	Desarrollar talleres para guiar a los docentes en la elaboración de propuestas de actualización o modificación del Proyecto Educativo, asegurando la alineación con PIEMSA y la incorporación de prácticas inclusivas, interculturales y sostenibles. Este proceso incluirá la creación de objetivos, estrategias y actividades que promuevan un entorno educativo equitativo y respetuoso de la diversidad.





28	Gestión escolar integral	Fortalecer la capacidad de gestión administrativa y académica de los directivos.	Ofrecer cursos en gestión integral, incluyendo planificación, recursos y evaluación.
29	Inteligencia artificial en la gestión educativa	Incorporar herramientas de IA para optimizar la administración educativa.	Proporcionar formación práctica en el uso de IA para análisis de datos y toma de decisiones.
30	Desarrollo de Habilidades de Liderazgo para Directivos Docentes	Mejorar las habilidades de liderazgo y toma de decisiones de los directivos.	Realizar talleres y actividades prácticas para desarrollar habilidades de liderazgo.
31	Manejo eficiente del Fondo de Servicios Educativos (FOSE)	Optimizar los procesos para una adecuada gestión en el administrativos de los fondos educativos para asegurar su transparencia y eficacia.	Capacitación en gestión presupuestal y ejecución de recursos para la adecuada administración de sus ingresos y para atender sus gastos de funcionamiento e inversión distintos a los de personal.
32	Modelos de gestión educativa	Explorar y aplicar modelos efectivos de gestión educativa en la institución.	Realizar análisis de modelos de gestión y su aplicabilidad en el contexto institucional.
33	Resolución de conflictos	Proporcionar herramientas para una resolución efectiva de conflictos en el entorno educativo.	Ofrecer talleres de mediación y resolución de conflictos en contextos educativos.



13.2 SOCIALIZACIÓN DEL PLAN TERRITORIAL DE FORMACIÓN DOCENTE

13.2.1 Estrategias para la sociabilización interna

Una vez establecido el Plan de Formación Docente (PTFD), en función de las necesidades reales de formación y actualización tanto de docentes como de directivos docentes en cada uno de los Establecimientos Educativos, y tras haber realizado los ajustes pertinentes de acuerdo con las recomendaciones realizadas por el Comité Territorial de Formación Docente, se procederá a definir las estrategias de socialización y divulgación de dicho plan. Estas estrategias estarán orientadas a asegurar una comunicación efectiva tanto a nivel interno como externo, garantizando que toda la comunidad educativa esté debidamente informada y comprometida con el proceso de formación continua.

ACTOR RECEPTOR	PROPÓSITO	METODOLOGÍA	RESPONSABLES	FECHA
Funcionarios SEM Docentes Directivos Docentes Estudiantes Padres de Familia	Exponer el Plan Territorial de Formación Docente y los objetivos de formación que este plantea.	Presentación diapositivas del PTFD	Subsecretario (a) de Calidad Educativa Profesional Universitario Lider del proceso	Febrero 2025

13.2.2 Estrategias para la sociabilización externa:

El objetivo de la divulgación del plan es establecer un enfoque integral y estratégico para la promoción de iniciativas educativas, dirigidas a diversos actores clave en la formación docente. A través de acciones específicas, se busca crear una red de colaboración y participación activa entre los diferentes sectores, fomentando la inclusión, la equidad y la excelencia educativa.

La socialización se realizara a Docentes, Directivos Docentes, Universidades, Escuelas Normales Superiores, el Sector Productivo, y la Comunidad en General, a través del siguiente Plan:

ACTOR RECEPTOR	PROPOSITO	METODOLOGIA	RESPONSABLE	FECHA
Universidades	Entrega documento PTFD y presentación en diapositivas del mismo	Documento PTFD	Profesional Universitario lidel del proceso	Julio 2025
Escuela Normal Superior de Pasto	Presentar el Plan Territorial de formación docente y los propósitos de la formación que en él se presenta.	Presentación en diapositivas del PTFD		
Página web: www.sempasto.gov.co para conocimiento de la comunidad en general	Divulgar el Plan Territorial de formación docente y los propósitos de la formación que en él se presenta.	Diseño presentación del PTFD		



13.2.3. Aprobación de los Programas de formación propuestos en el Plan de formación docente

Los criterios que se detallan a continuación deben ser considerados de manera rigurosa y exhaustiva para la evaluación de las diversas propuestas de formación en servicio que presenten los oferentes:

- Calidad pedagógica de las propuestas. Se debe asegurar que los contenidos, las estrategias, las metodológicas y los recursos didácticos sean apropiados, actualizados y alineados con las necesidades de los participantes.
- Experiencia y calificación de los formadores. Deben contar con una sólida trayectoria en la formación educativa y en el área específica a tratar.

- Relevancia y pertinencia de los temas propuestos. Estar acordes a los desafíos actuales del contexto educativo, social y laboral es otro criterio clave, pues se busca que los docentes y directivos docentes adquieran competencias aplicables en el aula escolar.

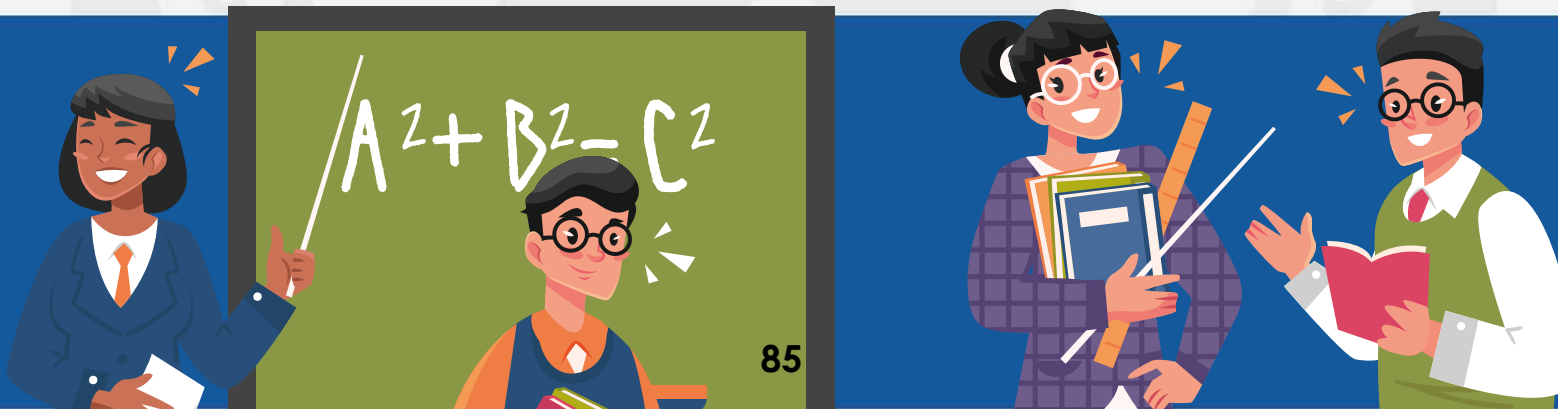
- Metodología: Se debe verificar la presencia de un conjunto coherente de estrategias, procedimientos, métodos y actividades intencionadas, organizadas, secuenciadas e integradas, que faciliten la consecución de aprendizajes significativos y de calidad, tanto para los oferentes como para los participantes. Esto implica que cada elemento del proceso formativo esté diseñado de manera estratégica para promover un aprendizaje profundo, relevante y aplicable en el contexto real de los docentes.

- Flexibilidad y accesibilidad de la propuesta: Se garantizara que los formatos, horarios y modalidades de formación sean inclusivos y adecuados a las realidades de docentes y directivos.

Evaluación: Se utiliza durante y al final de la formación, la cual debe ser clara, objetiva y orientada al seguimiento del aprendizaje y la mejora continua.

- Sostenibilidad y viabilidad de las propuestas: Se debe garantizar la disponibilidad de recursos, un presupuesto adecuado y un cronograma bien estructurado, asegurando la consecución de resultados medibles y sostenibles a largo plazo.

- Impacto esperado de la formación: A nivel individual como colectivo, se debe garantizar que los conocimientos y habilidades adquiridos incidan positivamente en el desarrollo profesional de los docentes y directivos docente y en la calidad del servicio educativo.





ALCALDÍA
DE PASTO

14. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Mediante la aplicación de herramientas como encuestas, análisis internos y externos realizados por la Secretaría de Educación, y el trabajo conjunto con el Comité Territorial de Formación Docente, se llevará a cabo un proceso integral de seguimiento y evaluación. Este proceso incluirá tanto una etapa previa de diagnóstico, destinada a identificar las necesidades y áreas de mejora, como un seguimiento posterior enfocado en valorar el impacto de las acciones implementadas y asegurar la mejora continua en el ámbito educativo. De esta manera, se busca garantizar que las decisiones y estrategias adoptadas estén fundamentadas en datos objetivos y reflejen las necesidades reales del territorio.

14.1. Evaluación previa del plan territorial de formación docente

14.1.1. Coherencia

- Los objetivos están formulados de manera adecuada?

- ¿Los objetivos abordan de forma efectiva los problemas identificados en las necesidades?
- ¿Las metas establecidas están alineadas con los objetivos del Plan Territorial de Formación Docente?
- ¿Los programas diseñados se corresponden con los objetivos definidos en el plan?
- ¿Los proyectos desarrollados guardan coherencia con los objetivos del Plan Territorial de Formación Docente?

14.1.2. Verificación de ejecutabilidad.

- ¿Las metas, programas y proyectos establecidos son viables para su ejecución?
- ¿El presupuesto asignado resultó adecuado para cubrir las necesidades del plan?
- ¿La participación de los docentes y directivos docentes cumplió con lo previsto?
- ¿Los recursos financieros estuvieron disponibles de manera oportuna?
- ¿La formación impartida se ajustó a lo inicialmente ofertado?



14.1.3. Pertinencia

- ¿El Plan Territorial de Formación Docente (PTFD) integra enfoques diferenciales que respondan a las necesidades de poblaciones diversas, como comunidades indígenas, afrodescendientes y estudiantes con discapacidad?
- ¿El diseño del plan considera las particularidades y desafíos del contexto rural y urbano del municipio de Pasto?
- ¿Se promueve la participación activa de las comunidades educativas en la construcción y desarrollo del plan?
- ¿Existe coherencia y pertinencia entre los objetivos establecidos y las necesidades identificadas en la formación docente?
- ¿Los proyectos diseñados satisfacen efectivamente las demandas y necesidades de formación docente en el territorio?
- ¿La institución universitaria seleccionada para ejecutar la formación cumplió con los términos acordados en el contrato?

14.1.4. Factibilidad.

- ¿Los objetivos y metas son alcanzables dentro de los plazos establecidos?
- ¿Los recursos financieros, técnicos y administrativos son suficientes y adecuados?
- ¿Las metas, estrategias, programas y proyectos son coherentes entre sí?
- ¿El diseño del proyecto permite adaptarse a posibles imprevistos?

14.2. Evaluación continua del plan territorial de formación docente.

La evaluación continua del Plan Territorial de Formación Docente es un componente esencial para garantizar la eficacia, pertinencia y sostenibilidad de las acciones formativas dirigidas al fortalecimiento profesional del cuerpo docente.

14.2.1 Instrumentos y estrategias de evaluación para la ejecución del plan operativo.

14.2.2. Instrumentos de Evaluación

Los instrumentos de evaluación serán herramientas clave para monitorear y medir el progreso en la ejecución del plan operativo. Entre ellos, se destacarán los indicadores de gestión y resultados, que cuantificarán el cumplimiento de objetivos y metas; las encuestas y cuestionarios, que se diseñarán para recopilar percepciones y opiniones de los involucrados; y las listas de verificación (checklists), que se utilizarán para revisar el cumplimiento de actividades específicas. Además, los informes de avance proporcionarán un panorama detallado



ALCALDÍA
DE PASTO

del progreso, mientras que los grupos focales y las entrevistas individuales aportarán información cualitativa sobre experiencias y percepciones. Herramientas como los sistemas de información y tableros de control facilitarán el seguimiento en tiempo real, y la observación directa permitirá registrar datos inmediatos del contexto. Finalmente, el análisis documental y las matrices de seguimiento (como cronogramas y presupuestos) asegurarán la revisión sistemática de recursos y plazos para garantizar una ejecución eficiente y alineada con los objetivos.

14.2.3. Instrumentos de Estrategias

Las estrategias de evaluación se implementarán para garantizar el cumplimiento efectivo del plan operativo. Se realizará un

monitoreo continuo, que permitirá supervisar el progreso de manera constante y detectar posibles desviaciones. Se llevará a cabo una evaluación formativa, enfocada en ajustar las estrategias durante la ejecución, y una evaluación sumativa al final del proceso, que analizará los resultados obtenidos en comparación con los objetivos establecidos. Se promoverá una revisión participativa, involucrando a los actores clave para integrar sus percepciones y retroalimentación en las decisiones. Asimismo, se garantizará una retroalimentación en tiempo real, facilitando correcciones inmediatas cuando sea necesario. También se realizarán auditorías internas para evaluar la eficiencia y transparencia en la gestión. El seguimiento por fases permitirá evaluar los avances en etapas específicas del plan, asegurando que se cumplan los plazos establecidos. Finalmente, se adoptará el uso de plataformas digitales para analizar datos en tiempo real, agilizando la toma de decisiones basadas en evidencia. real.

14.2.4. Instrumentos de evaluación para el acompañamiento y seguimiento en el aula de clase a los docentes en formación o formado.

Los instrumentos de evaluación que se utilizarán para el acompañamiento y seguimiento en el aula de clase a los docentes en formación o formados incluirán diversas herramientas que permitirán un monitoreo efectivo de su desempeño. Se desarrollarán listas de verificación (checklists) para registrar la implementación de estrategias pedagógicas y el cumplimiento de estándares de calidad. También se aplicarán rúbricas de evaluación, que permitirán valorar competencias específicas de los docentes, como la planificación, ejecución y evaluación de clases. Se implementarán encuestas o cuestionarios dirigidos tanto a los docentes como a los estudiantes, para recopilar percepciones sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje. Además, se crearán matrices de seguimiento, que relacionarán las observaciones realizadas con los objetivos de formación establecidos. Finalmente, se utilizarán informes estructurados que serán elaborados periódicamente para documentar avances, identificar áreas de mejora y proponer acciones de fortalecimiento.



GRACIAS