



ALCALDÍA DE PASTO
Secretaría de Educación Municipal

RESOLUCIÓN 0114 DE 2025
(13 ENE 2025)

"Por el cual se establecen lineamientos para cumplir con el proceso de evaluación del desempeño anual 2025 a directivos docentes y docentes nombrados bajo el Decreto 1278"

LA SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL DE PASTO
en uso de las atribuciones constitucionales y,

CONSIDERANDO

Que acorde con el ordinal 1º del artículo 7º de la Ley 715 de 2001, es competencia de los municipios certificados dirigir planificar y prestar el servicio educativo en los niveles de preescolar, básica y media, en condiciones de equidad, eficiencia y calidad, en los términos definidos en la presente Ley. Así mismo el ordinal 7º del Art. 7 de la misma Ley establece que es competencia de este municipio "evaluar el desempeño de rectores, directores, directivos docentes y docentes".

Que el Decreto Ley 1278 de 2002 o estatuto de profesionalización docente en el capítulo IV establece los tipos, objetivos, principios y alcance de la evaluación.

Que el artículo 32 del Decreto 1278 de 2002, establece: "entiéndase por evaluación desempeño la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña el docente, directivo docente y docente orientador y al logro de los resultados. Se realiza al terminar cada año escolar a los docentes, directivos docentes y docente orientador que hayan servido en el establecimiento por un término superior a tres (3) meses durante el respectivo año académico. El responsable es el rector o director del establecimiento educativo y el superior jerárquico para el caso de los rectores y directores".

Que por medio del Decreto 1075 de mayo 26 de 2015, se reglamenta la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos Docentes, Directivos Docentes y Docentes Orientadores que se rigen bajo el Decreto Ley 1278 de 2002.

Que el artículo 2.4.1.5.1.6 del Decreto 1075 del 26 de mayo de 2015 define la competencia en el proceso de evaluación de desempeño así: "el Rector o Director Rural, según el caso, evaluar a los Coordinadores y Docentes del establecimiento educativo que dirige."

El proceso de evaluación anual de desempeño laboral del docentes y directivos docentes busca contribuir al mejoramiento de la labor de los educadores, propiciando en ellos la relación sobre su propio desempeño y su responsabilidad frente a la calidad de la educación, e identificando sus necesidades de aprendizaje y desarrollo de competencias para la docencia y la dirección educativa. Así mismo, esta evaluación de desempeño debe promover el reconocimiento y la valoración del quehacer profesional de docentes y directivos docentes, porque son ellos quien día a día se encargan de hacer posible la educación en el país y aportar de esta forma a la construcción de una sociedad más equitativa, productiva, democrática y pacífica. En síntesis, la evaluación de desempeño promueve el mejoramiento individual y colectivo, lo que se refleja en los proceso de aula, en la gestión institucional y en el desarrollo del comunidad, todo lo cual contribuye a tener una educación de calidad.



ALCALDÍA DE PASTO
Secretaría de Educación Municipal

RESOLUCIÓN (13 ENE 2025) **DE 2025**

"Por el cual se establecen lineamientos para cumplir con el proceso de evaluación del desempeño anual 2025 a directivos docentes y docentes nombrados bajo el Decreto 1278"

Esta evaluación que busca caracterizar el desempeño de docentes y directivos docentes, identificar fortalezas y oportunidades de mejoramiento, y propiciar acciones para el desarrollo personal y profesional, se caracteriza por ser un proceso continuo, sistemático y basado en la evidencia.

Al decir que la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes es un proceso continuo, se quiere enfatizar el hecho de que se realiza durante todo el año escolar

No podría ser de otro modo, puesto que la evaluación debe impulsar el mejoramiento continuo, lo cual sólo es posible si hay reflexión permanente de parte de quienes trabajan en las instituciones educativas y seguimiento al desempeño (propio y de otros) de acuerdo con estándares de calidad y compromisos adquiridos. La continuidad en el proceso permite igualmente recolectar información representativa de los evaluados, y no solamente observaciones aisladas y puntuales para emitir valoraciones ajustadas al desempeño real de los docentes y directivos docentes.

El carácter sistemático de la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes implica planificar y organizar el proceso, desarrollar las actividades necesarias para recolectar y valorar la información de forma metódica y estructurada, y hacer seguimiento a los compromisos que se deriven de la evaluación para saber si tuvieron efectos positivos en el desempeño del evaluado. Estas condiciones garantizan rigor en el proceso, y repercuten por lo tanto sobre su objetividad.

Como proceso basado en la evidencia, la evaluación debe sustentarse en pruebas y demostraciones objetivas del desempeño laboral y los resultados de docentes y directivos docentes. Los juicios valorativos que resulten del proceso NO pueden provenir de apreciaciones personales o impresiones subjetivas. Por otro lado, por la complejidad inherente al desempeño laboral, la recolección de evidencias debe ser un proceso multimétodo (basado en diferentes técnicas e instrumentos) y multireferencial (debe acudir a múltiples fuentes de información), para caracterizar con la mayor riqueza y precisión posible el quehacer de docentes y directivos docentes.

Si se desarrolla la evaluación como un proceso continuo, sistemático y basado en la evidencia se obtendrán resultados objetivos, válidos y confiables para fundamentar decisiones oportunas y acciones efectivas, articuladas con la gestión de las instituciones educativas, las secretarías de educación y el Ministerio de Educación Nacional. Solamente con una evaluación de calidad se puede contribuir al logro de una mejor educación.

Cada rector o director rural será evaluado por su superior jerárquico, definido de acuerdo con la estructura organizacional adoptada por cada entidad territorial certificada. Para realizar el proceso de evaluación anual de desempeño laboral de los docentes y coordinadores, el evaluador contará con el apoyo de los coordinadores del establecimiento educativo. Para la evaluación de los rectores o directores rurales, el



ALCALDÍA DE PASTO

Secretaría de Educación Municipal

RESOLUCIÓN 0194 DE 2025
(13 ENE 2025)

"Por el cual se establecen lineamientos para cumplir con el proceso de evaluación del desempeño anual 2025 a directivos docentes y docentes nombrados bajo el Decreto 1278"

evaluador contará con el apoyo del responsable de las estrategias de cobertura, eficiencia y calidad de la respectiva secretaría de educación. (Decreto 3782 de 2007, artículo 6°).

Que el artículo 2.4.1.5.1.7. señala quienes son responsable del proceso, así "La evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes es responsabilidad, de acuerdo con lo establecido en la ley y en el presente Capítulo, de la Comisión Nacional del Servicio Civil, del Ministerio de Educación Nacional, de las secretarías de educación de las entidades territoriales certificadas, de los evaluadores y de los evaluados". (Decreto 3782 de 2007, artículo 7°).

Que por otra parte, el artículo 2.4.1.5.1.10. Responsabilidades de la secretaría de educación de la entidad territorial certificada. Además de las competencias asignadas en otras disposiciones, la secretaría de educación de la entidad territorial certificada debe entre otras:

- a. Organizar y divulgar el proceso de evaluación del desempeño anual de desempeño laboral de su jurisdicción.
- b. Prestar asistencia técnica a los evaluadores en el desarrollo del proceso y orientar su aplicación con un enfoque de mejoramiento continuo.
- c. Verificar la efectiva y oportuna realización de la evaluación e iniciar las acciones administrativas cuando ello no sea así.
- d. Incorporar una copia del protocolo con el resultado final de la evaluación y su notificación en la historia laboral del evaluado."

Que a través del Decreto 144 de 2020 el Alcalde de Pasto delegó en el Secretario de Educación Municipal de Pasto las funciones de administrar el personal directivo docente, docente y administrativo del sector educativo oficial del Municipio de Pasto, es decir de nombrar, manejar, trasladar, comisionar, remover proferir y suscribir novedades etc.

La Secretaria de Educación Municipal de Pasto, determinó establecer lineamientos para cumplir con el proceso de evaluación de desempeño anual de los directivos docentes y docentes que lo requieran, el período de evaluación para el año 2025; inicia el 20 de enero y finaliza el 19 de diciembre de 2025 de acuerdo a la Resolución 4745 del 28 de octubre de 2024 la cual fue modificada por la Resolución 5233 del 22 de noviembre de 2024, por la cual se establece el calendario académico para el año 2025

Que por lo anterior y en mérito de lo expuesto éste Despacho:

R E S U E L V E

ARTICULO PRIMERO.- ESTABLECER LINEAMIENTOS para el proceso de evaluación anual de desempeño laboral por los principios de objetividad, pertinencia, transparencia, participación, confiabilidad, concurrencia y universalidad.



ALCALDÍA DE PASTO
Secretaría de Educación Municipal

RESOLUCIÓN 0114 DE 2025
()

13 FNE 2025

"Por el cual se establecen lineamientos para cumplir con el proceso de evaluación del desempeño anual 2025 a directivos docentes y docentes nombrados bajo el Decreto 1278"

ARTICULO SEGUNDO.- FIJAR el cronograma de actividades para el desarrollo del proceso de evaluación anual de desempeño año 2025, dirigido a Directivos Docentes, Docentes y Docentes Orientadores regidos bajo el Decreto 1278 de 2002 y para aquellos que superaron el período de prueba en el año 2024, con el fin de dar cumplimiento al Decreto 3782 de Octubre de 2007,

FECHA	EVENTO	RESPONSABLES
Del 20 de enero al 28 de febrero 2025	Iniciación y concertación de acuerdos y evidencias del proceso de evaluación entre evaluador y evaluado: Pacto del anexo 5 contribuciones por competencia y suscripción de acta de inicio	Directivo Docente y Docentes 1278
Del 1 al 28 de febrero de 2025	Cargue de anexo 5 en la plataforma sistema humano, el código para el año 2025 es 653	Directivo Docente
Del 20 de enero al 19 de diciembre 2025	Seguimiento permanente a las contribuciones pactadas, diligenciamiento anexo 2, llenar carpeta de evidencias (documentales y testimoniales).	Directivo Docente y Docentes 1278
Del 2 al 16 de mayo 2025	Cargue del primer seguimiento en plataforma sistema humano	Directivo Docente
Del 26 de mayo al 3 de julio de 2025	Revisión del cargue de la información en la plataforma del sistema humano (anexo 5)	Directivo Docente y SEM
Del 1 al 12 de septiembre 2025	Cargue del segundo seguimiento en plataforma sistema humano	Directivo Docente
Del 1º al 17 de diciembre 2025	Calificación y entrega física de protocolos y anexos del proceso de evaluación de desempeño año 2025	Directivo Docente
18 de diciembre de 2025	Fecha máxima para notificación de calificación al evaluado por parte del superior jerárquico del EE.	Directivo Docente

ARTICULO TERCERO.- ADOPTAR el nuevo Manual de Funciones, Requisitos y Competencias., según la Resolución 3842 del 18 de marzo de 2022, para los cargos de directivos docentes, docentes de aula y docentes orientadores del sistema especial de carrera docente.

ARTICULO CUARTO.- OBLIGATORIEDAD del Manual de Funciones, Requisitos y Competencias, las disposiciones del Manual de Funciones, Requisitos y Competencias deben ser aplicadas por los rectores o directores rurales para la concertación de objetivos y actividades que permitan el cumplimiento de las funciones de coordinadores, docentes de aula y docentes orientadores regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002, que soporten

