



ALCALDÍA DE PASTO
Secretaría de Educación Municipal

RESOLUCIÓN 0918 DE 2026
(27 FEB 2026)

"Por la cual se establecen lineamientos para cumplir con el proceso de evaluación del desempeño anual 2026 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 1° del artículo 7° 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 7° 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 Único Reglamentario del sector educativo 1075 de mayo 26 de 2015, reglamenta la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos directivos docentes, docentes y docentes orientadores que se rigen bajo el Decreto Ley 1278 de 2002.

Que el artículo 2.4.1.5.1.6 del mismo 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."

Que el proceso de evaluación anual de desempeño laboral de 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 promueve el reconocimiento y la valoración del quehacer profesional de docentes y directivos docentes, porque son ellos quienes 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



ALCALDÍA DE PASTO

Secretaría de Educación Municipal

RESOLUCIÓN 0918 DE 2026
(27 FEB 2026)

"Por la cual se establecen lineamientos para cumplir con el proceso de evaluación del desempeño anual 2026 a directivos docentes y docentes nombrados bajo el Decreto 1278"

institucional y en el desarrollo de la comunidad, todo lo cual contribuye a tener una educación de calidad.

Que la evaluación 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, basado en la evidencia, se enfatiza el hecho de que se realiza durante todo el año escolar.

Qué la evaluación debe impulsar el mejoramiento continuo, lo cual es posible si hay reflexión permanente de parte de quienes trabajan en los establecimientos educativos y seguimiento al desempeño (propio y de otros) de acuerdo con estándares de calidad y compromisos adquiridos. La continuidad en el proceso permite recolectar información representativa de los evaluados, es decir, evidencias primarias (testimoniales) y secundarias (documentales) en el marco de los criterios acordados entre el evaluado y evaluador, aspectos de gran importancia en el proceso de evaluación formativa de los directivos docentes y docentes y no solamente observaciones aisladas y puntuales para emitir valoraciones ajustadas al desempeño real de los docentes y directivos docentes.

Qué el carácter sistemático de la evaluación anual de desempeño laboral de directivos docentes y docentes implica planificar y organizar el proceso, desarrollar las actividades necesarias para recolectar y valorar la información de forma metódica, estructurada, y con un seguimiento claro a los compromisos que se deriven de la evaluación con el fin de garantizar objetividad, ética, transparencia en la evaluación anual de desempeño laboral desde el desarrollo de competencias funcionales como comportamentales, 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.

Que la evaluación como proceso basado en la evidencia, se sustenta en pruebas y demostraciones objetivas del desempeño laboral y los resultados de directivos docentes y 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 multiferencial (debe acudir a múltiples fuentes de información), para caracterizar con la mayor riqueza y precisión posible el quehacer de directivos docentes y docentes.

Que evaluación como proceso continuo, sistemático y basado en la evidencia 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,



ALCALDÍA DE PASTO
Secretaría de Educación Municipal

RESOLUCIÓN 0918 DE 2026
(27 FEB 2026)

"Por la cual se establecen lineamientos para cumplir con el proceso de evaluación del desempeño anual 2026 a directivos docentes y docentes nombrados bajo el Decreto 1278"

solamente con una evaluación de calidad se puede contribuir al logro de una mejor educación.

Que 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 evaluador contará con el apoyo del responsable de las estrategias de cobertura, eficiencia y calidad de la respectiva Secretaría de Educación Municipal. (Decreto 3782 de 2007, artículo 6º), derogado y compilado en el Decreto Único Reglamentario del sector educación 1075 de 2015

Que el artículo 2.4.1.5.1.7. del Decreto Único Reglamentario del sector educación 1075 de 2015, señala los responsable del proceso, así "La evaluación anual de desempeño laboral de directivos docentes y 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 7º), derogado y compilado en el Decreto Único Reglamentario del sector educación 1075 de 2015.

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 anual de desempeño laboral en 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) Analizar los resultados de la evaluación de su entidad territorial, como insumo para el diseño y la implementación de planes de apoyo al mejoramiento; e) (...)
- f) 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 la Secretaria de Educación Municipal de Pasto las funciones de administrar el personal directivo docente, docente y administrativo del sector educativo oficial del Municipio de

7



ALCALDÍA DE PASTO
Secretaría de Educación Municipal

RESOLUCIÓN 0918 DE 2026
(27 FEB 2026)

"Por la cual se establecen lineamientos para cumplir con el proceso de evaluación del desempeño anual 2026 a directivos docentes y docentes nombrados bajo el Decreto 1278"

Pasto, es decir, manejar, trasladar, comisionar, remover proferir y suscribir novedades etc.

Que 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 2026; inicia el 19 de enero y finaliza el 18 de diciembre de 2026 de acuerdo con la Resolución 5752 del 20 de octubre de 2025, modificada por la Resolución 0594 del 10 de febrero de 2026, por la cual se establece el calendario académico para el año 2026.

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

RESUELVE

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

ARTÍCULO SEGUNDO.- FIJAR el cronograma de actividades para el desarrollo del proceso de evaluación anual de desempeño año 2026, 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 2025, con el fin de dar cumplimiento al Decreto 3782 de 2007, derogado y compilado en el Decreto Único reglamentario del sector de educación 1075 del 2015.

FECHA	ETAPA	RESPONSABLES
Del 19 de enero al 8 de marzo 2026	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
Del 9 al 15 de marzo de 2026	Cargue de anexo 5 en la plataforma sistema humano, el código para el año 2026 es 655	Directivo Docente
Calendario Académico 2026	Seguimiento permanente a las contribuciones pactadas, diligenciamiento anexo 2, organizar carpeta de evidencias (documentales y testimoniales).	Directivo Docente y Docentes
Del 2 al 17 de mayo 2026	Cargue del primer seguimiento en plataforma sistema humano	Directivo Docente
Del 4 de mayo al 4 de junio de 2026	Revisión del cargue de la información en la plataforma del sistema humano (anexo 5).	Directivo Docente y SEM



ALCALDÍA DE PASTO
Secretaría de Educación Municipal

RESOLUCIÓN 0918 DE 2026
(27 FEB 2026)

"Por la cual se establecen lineamientos para cumplir con el proceso de evaluación del desempeño anual 2026 a directivos docentes y docentes nombrados bajo el Decreto 1278"

Del 1° al 13 septiembre 2026	Cargue del segundo seguimiento en plataforma sistema humano	Directivo Docente
Del 1° al 17 de diciembre 2026	Evaluación, notificación y cargue de la valoración final del proceso de evaluación anual de desempeño laboral 2026	Directivo Docente
Del 1° al 17 de diciembre 2026	Entrega física de protocolos y anexos del proceso de evaluación anual de desempeño año 2026 a la Secretaría de Educación Municipal	Directivo Docente
17 de diciembre de 2026	Fecha máxima para notificación de calificación al evaluado por parte del superior jerárquico del establecimiento educativo.	Directivo Docente

ARTÍCULO TERCERO.- ADOPTAR el 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.

ARTÍCULO CUARTO.- OBLIGATORIEDAD del Manual de funciones, requisitos y competencias, las disposiciones 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 la evaluación del periodo de prueba o la evaluación anual ordinaria de desempeño, de conformidad con las normas y protocolos en esta materia, de igual manera el nombre de las competencias se debe utilizar como lo señala el manual.

ARTÍCULO QUINTO.- CONCERTAR criterios de evaluación que permitan valorar de manera integral los procesos educativos, teniendo en cuenta, entre otros aspectos, la convivencia escolar como eje fundamental para la construcción de ambientes seguros, respetuosos e inclusivos; así mismo, la ruta de atención integral para la convivencia escolar en sus cuatro componentes: Promoción, Prevención, Atención y Seguimiento, fortaleciendo de esta manera la toma de decisiones responsables y estilos de vida saludables entre los actores de la comunidad educativa

Parágrafo; Es necesario articular e implementar las diversas estrategias, proyectos, indicadores, experiencias y demás aspectos misionales a la Política Pública PIEMSA (Proyecto Innovador Educativo Municipal para los Saberes y la Alternatividad) lo cual permite promover prácticas educativas innovadoras, contextualizadas y participativas que reconozcan la diversidad de saberes, fomenten la pertinencia educativa y contribuyan al desarrollo integral de los estudiantes y de la comunidad educativa en general.

ARTÍCULO SEXTO.- PROMOVER con los docentes estrategias pedagógicas, didácticas y metodológicas, participativas e innovadoras, que permitan el desarrollo del



ALCALDÍA DE PASTO

Secretaría de Educación Municipal

RESOLUCIÓN 0918 DE 2026
(27 FEB 2026)

"Por la cual se establecen lineamientos para cumplir con el proceso de evaluación del desempeño anual 2026 a directivos docentes y docentes nombrados bajo el Decreto 1278"

aprendizaje significativo para la vida, el trabajo colaborativo, la creatividad, el pensamiento crítico y el uso pertinente de recursos didácticos y tecnológicos, generando ambientes de aprendizaje motivadores, inclusivos y respetuosos para fortalecer el rendimiento académico de los estudiantes, mejorar la reprobación escolar y coadyuvar a la permanencia escolar, por ello es importante generar acciones y estrategias institucionales con todos los docentes del establecimiento educativo para actualizar, modificar y ajustar los sistemas institucionales de evaluación de los estudiantes SIE

ARTÍCULO SEPTIMO: DESARROLLAR en el marco del proceso de evaluación anual de desempeño docente y en cumplimiento de la normativa vigente, el/la docente deberá generar acciones pedagógicas, didácticas, formativas y curriculares orientadas al fortalecimiento de la gestión de aula y al mejoramiento continuo de sus prácticas pedagógicas, con el propósito de contribuir a la disminución de la tasa de repitencia y mantener la permanencia de los estudiantes en la institución, por cuanto se establecen como metas del Plan de Desarrollo Municipal 2024 – 2027 Pasto competitivo, sostenible y seguro.

ARTÍCULO OCTAVO.- CONCERTAR las evidencias de las competencias funcionales y comportamentales teniendo en cuenta aspectos que contribuyan el apoyo al plan de mejoramiento institucional a través de la aplicación de competencias en el proceso de evaluación de los aprendizajes del aula.

ARTÍCULO NOVENO.- CONCERTAR entre dos y tres criterios de evaluación por cada una de las contribuciones individuales de las competencias a evaluar de acuerdo al área de gestión del evaluado.

ARTÍCULO DECIMO.- REDACTAR criterios de evaluación que permitan demostrar las conductas asociadas en cada contribución individual, no copiar y/o transcribir total o parcialmente las conductas asociadas como criterios de evaluación ya que estos se encuentran consignados en la plataforma.

ARTÍCULO DECIMO PRIMERO.- DENIFIR y aplicar evidencias primarias y secundarias por parte del evaluador. Las evidencias primarias son testimoniales de los actores educativos inmersos en el proceso de evaluación, entre las cuales se tienen: grupos focales, entrevistas, visitas de aula, entre otras. Las evidencias secundarias, son documentales, las cuales deben ser de calidad y cumplir con los parámetros para la valoración de las competencias¹, soportan los criterios concertados, entre las cuales se tienen por ejemplo: diarios de campo, planeaciones curriculares, proyectos pedagógicos de aula, actas con sus respectivos soportes (fotos y listas de asistencia entre otros). Las evidencias testimoniales y documentales dan cuenta de lo concertado en el anexo 5

¹ Ministerio de Educación Nacional, 2012: Guía 31 "Evaluación anual de desempeño laboral – Decreto Ley 1278 de 2002. Tabla 7 parámetros para la valoración de las competencias. Pág. 30



ALCALDÍA DE PASTO

Secretaría de Educación Municipal

RESOLUCIÓN **0918** DE 2026
(**27 FEB 2026**)

"Por la cual se establecen lineamientos para cumplir con el proceso de evaluación del desempeño anual 2026 a directivos docentes y docentes nombrados bajo el Decreto 1278"

ARTICULO DECIMO SEGUNDO.- LEGALIZAR el proceso de evaluación anual de desempeño laboral ante la Secretaría de Educación Municipal, previa revisión de la plataforma por parte la Subsecretaría de Calidad Educativa para la posterior radicación en la oficina de atención del ciudadano de un original en físico de los siguientes documentos: acta de inicio, anexo 2, anexo 5, protocolo generado desde el sistema humano y acta de finalización.

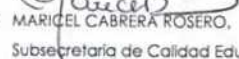
ARTICULO DECIMO TERCERO.- La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dado en San Juan de Pasto, **27 FEB 2026**


PIEDAD DEL CARMEN FIGUEROA AREVALO
Secretaria de Educación Municipal


Revisó: JONATHÁN NICOLAS MERA MUÑOZ
Jefe Oficina de Jurídica SEM


Revisó: MARICEL CABRERA ROSERO,
Subsecretaría de Calidad Educativa


Proyectó: CARLOS ANDRES PORTILLA TORO,
Profesional Universitario