



**ALCALDÍA DE PASTO**

Secretaría de Educación Municipal

**RESOLUCIÓN 0048 DE 2023**

( 16 ENF 2023 )

*"Por el cual se establecen lineamientos para cumplir con el proceso de evaluación del desempeño anual 2023 a directivos docentes y docentes nombrados bajo el Decreto 1278"*

**EL SECRETARIO 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.

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.



## ALCALDÍA DE PASTO

Secretaría de Educación Municipal

RESOLUCIÓN 0048 DE 2023

( 16 ENE 2023 )

*"Por el cual se establecen lineamientos para cumplir con el proceso de evaluación del desempeño anual 2023 a directivos docentes y docentes nombrados bajo el Decreto 1278"*

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 multirreferencial (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 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°).



**ALCALDÍA DE PASTO**  
Secretaría de Educación Municipal

**RESOLUCIÓN 0048 DE 2023**  
( 16 ENE 2023 )

*"Por el cual se establecen lineamientos para cumplir con el proceso de evaluación del desempeño anual 2023 a directivos docentes y docentes nombrados bajo el Decreto 1278"*

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:

- Organizar y divulgar el proceso de evaluación del desempeño anual de desempeño laboral de su jurisdicción.
- Prestar asistencia técnica a los evaluadores en el desarrollo del proceso y orientar su aplicación con un enfoque de mejoramiento continuo.
- Verificar la efectiva y oportuna realización de la evaluación e iniciar las acciones administrativas cuando ello no sea así.
- 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 Secretaría 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 2023 inicia el 16 de enero y finaliza el 15 de diciembre de 2023 de acuerdo a la Resolución 3085 del 2 de noviembre de 2022 por la cual se establece el calendario académico para el año 2023.

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.

**ARTICULO SEGUNDO.- FIJAR** el cronograma de actividades para el desarrollo del proceso de evaluación anual de desempeño año 2023, 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 2022, con el fin de dar cumplimiento al Decreto 3782 de Octubre de 2007,

FECHA	EVENTO	RESPONSABLES
Del 16 al 31 de enero de 2023	Iniciación y concertación de acuerdos y evidencias del proceso de evaluación entre evaluador y evaluado: Pacto del anexo 5 contribuciones por competencia, suscripción de acta de inicio	Directivo Docente y Docentes 1278
Del 1 al 16 de febrero de 2023	Cargue de anexo 5 en la plataforma sistema humano, el código para el año 2023 es <b>650</b>	Directivo Docente



**ALCALDÍA DE PASTO**

Secretaría de Educación Municipal

**RESOLUCIÓN 0048 DE 2023**

**( 16 ENE 2023 )**

*"Por el cual se establecen lineamientos para cumplir con el proceso de evaluación del desempeño anual 2023 a directivos docentes y docentes nombrados bajo el Decreto 1278"*

Del 16 de enero al 14 de diciembre 2023	Seguimiento permanente a las contribuciones pactadas, diligenciamiento anexo 2, llenar carpeta de evidencias (documentales y testimoniales).	Directivo Docente y Docentes 1278
Del 1 de marzo al 28 de abril de 2023	Revisión del cargue de la información en la plataforma del sistema humano (anexo 5)	SEM y Directivo Docente
15 de mayo de 2023	Cargue del primer seguimiento en plataforma sistema humano	Directivo Docente
15 de septiembre de 2023	Cargue del segundo seguimiento en plataforma sistema humano	Directivo Docente
Del 27 de noviembre al 14 de diciembre 2023	Calificación y entrega física de protocolos del proceso de evaluación de desempeño año 2023	Directivo Docente
14 de diciembre de 2023	Fecha máxima para notificación de calificación al evaluado por parte del superior jerárquico del EE.	Directivo Docente

ARTICULO TERCERO.- 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 CUARTO.- CONCERTAR como mínimo tres criterios de evaluación por cada una de las contribuciones individuales de las competencias a evaluar de acuerdo al área de gestión del evaluado.

ARTICULO QUINTO.- REDACTAR criterios de evaluación que permitan demostrar las conductas asociadas en cada contribución individual, no registrar y/o transcribir total o parcialmente las conductas asociadas como criterios de evaluación.

ARTICULO SEXTO.- DISEÑAR y/o aplicar instrumentos por parte del evaluador necesarios para la recolección de evidencias tanto testimoniales como documentales cumpliendo con las condiciones básicas que garanticen la rigurosidad del proceso

ARTICULO SEPTIMO: CONCERTAR las evidencias propias de la estrategia evaluar para avanzar creada por el Ministerio de Educación Nacional en las competencias y áreas pertinentes, demostrando la implementación de la estrategia en sus diferentes fases desde la inscripción de estudiantes a la prueba hasta la entrega del documento con la interpretación de resultados y plan de mejora del establecimiento educativo, cumpliendo a cabalidad el cronograma, por ser una política pública.

ARTICULO OCTAVO.- LEGALIZAR el proceso de evaluación anual de desempeño laboral ante la Secretaria de Educación Municipal previo Visto Bueno del profesional responsable de la Subsecretaría de Calidad Educativa entregando en la oficina de atención del ciudadano un



**ALCALDÍA DE PASTO**

Secretaría de Educación Municipal

RESOLUCIÓN 0048 DE 2023

( )

17 6 ENE 2023

"Por el cual se establecen lineamientos para cumplir con el proceso de evaluación del desempeño anual 2023 a directivos docentes y docentes nombrados bajo el Decreto 1278"

original en físico de todos los documentos, (acta de inicio, anexo 2, anexo 5, protocolo generado del sistema humano y acta de finalización)

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

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dado en San Juan de Pasto,

JOSE LUIS BENAVIDES PASSOS  
Secretario de Educación Municipal

*Maria Elvira de la Espriella G.*  
APROBO: MARIA ELVIRA DE LA ESPRIELLA G.  
Subsecretaria de Calidad Educativa

*Marta Cecilia Ruano*  
REVISÓ: MARTA CECILIA RUANO  
Asesora Jurídica

*Carlos Andres Portilla Toro*  
PROYECTÓ: CARLOS ANDRES PORTILLA TORO  
Profesional Universitario