



DEPENDENCIA: SECRETARIA DE EDUCACIÓN	No. Consecutivo:151
OFICINA PRODUCTORA: SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Código TRD: 4000	SERIE/Subserie:CIRCULARES / Circulares Informativas Código Serie/Subserie (TRD) 4000.14 / 4000.14.2

CIRCULAR 151 DE 2025

DE: SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE BUCARAMANGA.

PARA: RECTORES/ DIRECTORES DE INSTITUCIONES Y CENTROS EDUCATIVOS OFICIALES.

ASUNTO: ORIENTACIONES PARA IMPLEMENTAR EL PROCESO DE EVALUACIÓN EN PERIODO DE PRUEBA Y EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO A DOCENTES, ORIENTADORES Y DIRECTIVOS DOCENTES VINCULADOS AL SECTOR EDUCATIVO EN VIRTUD DEL DECRETO LEY 1278 (19/06/2002).

FECHA: 15 DE MAYO DE 2025

Los fundamentos de la evaluación de docentes y directivos docentes se encuentran en la Constitución Política de Colombia, la cual establece que la educación es un derecho fundamental señalando que corresponde al Estado velar por la calidad de la misma. La ley General de Educación (Ley 115 de 1994) dispone en sus artículos 80 y 82 que la evaluación de docentes y directivos docentes hace parte de un sistema de evaluación de la calidad educativa.

La Ley 715 de 2001, asigna al Estado la competencia para establecer las reglas y los mecanismos generales para la evaluación y capacitación del personal docente y directivo docente que trabaja en el servicio público y establece en su artículo 10 como una competencia del Rector (a) o director (a) de las Instituciones Educativas públicas la responsabilidad de "realizar la evaluación anual del desempeño de los docentes, directivos docentes y administrativos a su cargo". El Decreto Ley 1278 de 2002, liga el ejercicio de la carrera docente con la evaluación permanente, sujetando las evaluaciones a los principios de objetividad, pertinencia, transparencia, confiabilidad, concurrencia y universalidad.

El Decreto N° 3782 del 2 de octubre de 2007, regula los aspectos relativos a la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes, que hayan ingresado al servicio educativo estatal de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1278 de 2002, que se encuentren inscritos en carrera y acrediten haber laborado en la Institución Educativa en forma continua o discontinua por un término igual o superior a tres (03) meses.

En el marco de las normas enunciadas, el Ministerio de Educación Nacional mediante la guía metodológica evaluación de desempeño laboral N°31, desarrolla los fundamentos conceptuales y la metodología para el proceso de evaluación anual de desempeño.

Según lo establecido en el Decreto 1278 de 2002 y en el Decreto 3782 de 2007, cada rector o director rural será evaluado por su superior jerárquico, definido de acuerdo con la estructura organizacional adoptada por cada entidad territorial certificada. En consecuencia, para la presente vigencia la evaluación en periodo de prueba y anual de desempeño para los rectores será adelantada por la Secretaria y Subsecretaria de Educación.

Solo se podrá evaluar el periodo de prueba del personal Docente, Directivo Docente y orientador que acredite un tiempo igual o superior a 04 meses desde el momento de su inicio formal de labores a la culminación del año académico 2025 (Resolución 3303 de 2024), garantizando que todos los vinculados en periodo de prueba que cumplan con este tiempo queden debidamente evaluados en



DEPENDENCIA: SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	No. Consecutivo: 151
OFICINA PRODUCTORA: SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Código TRD: 4000	SERIE/Subserie: CIRCULARES / Circulares Informativas Código Serie/Subserie (TRD) 4000.14 / 4000.14.2

el Sistema en línea Humano, con la respectiva radicación del protocolo físico original en la Secretaría de Educación.

En la plataforma Humano en línea desde el usuario del rector, como responsable directo del proceso de evaluación en la institución educativa, se podrá acceder a la información de los compromisos concertados previamente con los docentes o directivos docentes para la vigencia 2025, teniendo en cuenta los siguientes códigos:

2748 - EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DOCENTES Y DD 2025

2749 - EVALUACIÓN PERIODO DE PRUEBA 2025

ORIENTACIONES GENERALES

1. Los evaluadores (as) deben fijar fecha y hora para la concertación con sus evaluados (as) de objetivos, identificación de tiempos y evidencias, proceso en el cual se debe considerar el resultado de la evaluación anual de desempeño y la evaluación institucional correspondiente al calendario académico 2024.
2. Se realizarán seguimientos al sistema de información Humano, en los periodos de tiempo solicitados por el Ministerio de Educación, para verificar el correspondiente cargue de la información relacionada con las contribuciones definidas para cada docente en la evaluación para la presente vigencia.
3. La evaluación anual de desempeño será realizada al terminar cada año escolar a los docentes o directivos que hayan servido en el establecimiento por un término superior a tres (3) meses (90 días) durante el respectivo año académico. En este sentido, si se generan procesos de traslado de docentes o directivos docentes durante el año 2025, la evaluación se realizará en la Institución Educativa donde el docente o directivo docente cumpla con el tiempo correspondiente.

La evaluación en periodo de prueba se aplica a los docentes y directivos docentes que se hayan vinculado durante el año escolar, siempre y cuando hayan estado sirviendo el cargo por un período no menor a los cuatro (4) meses – (120 días) durante el respectivo año; de lo contrario, deberán esperar hasta el año académico siguiente.

4. Se recuerda que la guía 31 del Ministerio de Educación Nacional define claramente los anexos que deben ser implementados en el desarrollo del proceso de evaluación (Tabla resumen de evidencias, modelo de encuesta para estudiantes y modelo de pauta para observación en clase).
5. En el proceso de evaluación del desempeño de docentes y directivos docentes, la carpeta de evidencias constituye un elemento clave, ya que en ella se organiza y conserva toda la información que respalda objetivamente la valoración de las competencias y contribuciones individuales. Esta carpeta puede ser consultada y complementada por el evaluador y el evaluado durante el proceso.

Las evidencias son productos o registros objetivos del desempeño laboral, relacionados con competencias, actuaciones intencionales y contribuciones individuales. Pueden respaldar más de una competencia, siempre que estén alineadas con los criterios establecidos en la guía metodológica. Se priorizan aquellas evidencias que reflejan desempeños extremos (sobresalientes o no satisfactorios) para facilitar un análisis más significativo.

DEPENDENCIA: SECRETARÍA DE EDUCACIÓN	No. Consecutivo:151
OFICINA PRODUCTORA: SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Código TRD: 4000	SERIE/Subserie:CIRCULARES / Circulares Informativas Código Serie/Subserie (TRD) 4000.14 / 4000.14.2

Tipos de evidencias

- **Evidencias documentales:**

Son registros escritos o materiales que certifican acciones del evaluado. Incluyen planes de clase, registros, informes, fotografías, entre otros documentos. Estas evidencias deben estar claramente vinculadas con las funciones del cargo y las competencias evaluadas.

- **Evidencias testimoniales:**

Proviene de la percepción y valoración del desempeño por parte de la comunidad educativa, incluidos estudiantes, padres de familia y otros actores. Pueden recogerse a través de instrumentos diseñados específicamente para este fin.

Instrumentos de apoyo para la recolección de evidencias

La recolección y análisis de evidencias debe realizarse mediante instrumentos válidos, que aseguren la rigurosidad del proceso. Entre ellos se destacan:

- Encuestas a estudiantes y padres de familia.
- Formatos de entrevista.
- Cuestionarios y diarios de campo.
- Pautas de observación en clase.
- Formatos de autoevaluación.

Cada evaluador podrá elegir o diseñar los instrumentos que considere necesarios para el proceso de evaluación según el tipo de evidencias requeridas que garanticen la existencia de instrumentos adecuados.

Para organizar la carpeta de evidencias, se debe utilizar la tabla resumen de evidencias, en la cual cada documento se clasifica según su tipo, la competencia asociada, la fecha de entrega y la firma del evaluador. Esta herramienta permite mantener un control claro, ordenado y sistemático del proceso de evaluación. Es fundamental establecer fechas para el seguimiento y la verificación de las evidencias, considerando que, a lo largo del año lectivo, pueden surgir diversas situaciones administrativas. No obstante, dichas circunstancias no eximen la obligación de realizar el proceso evaluativo, siempre que, al finalizar el año escolar, los docentes hayan cumplido con el tiempo mínimo requerido para ser evaluados.

6. Se solicita revisar que los evaluados asignados correspondan a cada Institución y en caso de identificar novedades reportarlas a la profesional Andrea Arias Hernández a través del Sistema de atención al ciudadano -SAC.

7. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 24 del Decreto 3782, en caso de presentarse algún impedimento o recusación, este deberá ser informado de manera oportuna, a fin de que sea revisado por el área de Asuntos Legales de la Secretaría de Educación.

El periodo de evaluación para la vigencia 2025, responde a lo definido en la Resolución 0072 del 20 de enero de 2025, estableciendo las siguientes fechas:

Fecha inicial: 13/01/2025

Fecha final: 05/12/2025

Fecha de calificación: a partir del 03/11/2025 hasta 18/11/2025

www.bucaramanga.gov.co



ALCALDÍA DE
BUCARAMANGA

DEPENDENCIA: SECRETARIA DE EDUCACIÓN	No. Consecutivo:151
OFICINA PRODUCTORA: SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Código TRD: 4000	SERIE/Subserie:CIRCULARES / Circulares Informativas Código Serie/Subserie (TRD) 4000.14 / 4000.14.2

Elaboración y entrega de informe de resultados y protocolos de evaluación: máximo al 28/11/2025 según cronograma de entrega de informes finales a calidad educativa.

Fecha de cierre y plazo máximo para subir información al sistema: 28/11/2025

El proceso de evaluación desde la plataforma garantiza el desarrollo en los protocolos correspondientes, por consiguiente, únicamente se recibirán los documentos que se generen directamente desde el sistema de información humano en línea.

Finalmente, el profesional asignado para información general del proceso es Andrea Arias Hernández con quien podrán contactarse al correo laariash@bucaramanga.gov.co en caso de requerir información adicional.

Cordialmente


MARTHA CECILIA GUARIN LIZCANO
Secretaria de Educación Municipal

Proyectó: Andrea Arias Hernández - Profesional Universitario Calidad Educativa
Revisó: Martha Lucero Delgado Piza- Profesional Especializado Calidad Educativa.
Revisó: Alix Cecilia Chinchilla Rueda – Subsecretaría de Educación

www.bucaramanga.gov.co

Calle 35 N° 10 – 43 Centro Administrativo, Edificio Fase I - Carrera 11 N° 34 – 52, Edificio Fase II
Conmutador: (607) 6337000 Fax 6521777 - Código Postal: 680006
Bucaramanga, Departamento de Santander, Colombia