



RESOLUCIÓN No. - 0735

(10 FEB 2026)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y LINEAMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DE LOS 46 MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL TOLIMA, QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, PARA LA VIGENCIA 2026"

EL SECRETARIO DE EDUCACIÓN DEL TOLIMA

En uso de sus atribuciones constitucionales, legales y reglamentarias en especial las conferidas por el artículo 80 de la Ley 115 de 1994, artículo 2.4.1.5.1.10. del Decreto 1075 de 2015, artículos 7 y 10 de la Ley 715 del 2001, artículos 26 al 36 del Decreto 1278 de 2002, Decreto 502 del 13 septiembre de 2024 y,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 29 de la Constitución Política establece: "El debido proceso se aplicará en toda clase de actuaciones judiciales y administrativas".

Que el Artículo 67 ibidem, establece: "La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura".

Que el Artículo 80 de la Ley 115 de 1994, Ley general de educación establece: "Evaluación de la educación. De conformidad con el artículo 67 de la Constitución Política, el Ministerio de Educación Nacional, con el fin de velar por la calidad, por el cumplimiento de los fines de la educación y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos, establecerá un Sistema Nacional de Evaluación de la Educación que opere en coordinación con el Servicio Nacional de Pruebas del Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES, y con las entidades territoriales y sea base para el establecimiento de programas de mejoramiento del servicio público educativo.

Que en este sentido la evaluación anual de desempeño laboral del docente y directivo docente es un proceso permanente que permite verificar el quehacer profesional de los educadores identificando fortalezas y aspectos de mejoramiento; para esto, se acude a la valoración de sus competencias funcionales y comportamentales. Los resultados de la evaluación anual de desempeño laboral harán parte de la auto evaluación institucional y servirán para el diseño de los planes de mejoramiento institucional y de desarrollo personal y profesional de docentes y directivos docentes.

Que de conformidad con lo señalado en el numeral 7.7 del artículo 7, de la Ley 715 de 2001, compete a las Entidades Territoriales Certificadas evaluar el desempeño de docentes, directores y los



RESOLUCIÓN No. - 0735

17 (0 FEB 2026)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y LINEAMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DE LOS 46 MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL TOLIMA, QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, PARA LA VIGENCIA 2026"

directivos docentes.

Que el numeral 10.10 del artículo 10 de la Ley 715 de 2001, establece entre las funciones asignadas a los Rectores de las Instituciones Educativas oficiales, realizar la evaluación anual del desempeño de los docentes, directivos docentes y administrativos a su cargo.

Que el Decreto Ley 1278 del 19 de junio de 2002, Estatuto de Profesionalización Docente; en sus artículos 26 al 36, regula los criterios y parámetros de la evaluación docente, tales como tipos, objetivos, principios y alcance de la evaluación, resultados y consecuencias de la evaluación de desempeño, instrumentos de evaluación de desempeño y aspectos a evaluar en el desempeño.

Que la Ley 1673 de 2013, por la cual se reglamenta la actividad del evaluador y se dictan otras disposiciones, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 5 del Decreto 3782 del 2 de octubre de 2007, regulan 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 hayan superado el periodo de prueba y laborado en el establecimiento educativo, en forma continua o discontinua, un término igual o superior a tres (3) meses.

Que el Decreto 1075 de 2015, único reglamentario del Sector educación, establece la regulación para la evaluación anual del desempeño laboral para los educadores que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002, definiendo en el artículo 2.4.1.5.1.2 *"la evaluación como la ponderación del grado de cumplimiento de las función y responsabilidades inherentes al grado que desempeña y del logro de resultados a través de su gestión"*.

Que el Artículo 2.4.1.5.1.10. del Decreto 1075 de 2015, establece: *"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:*

- 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;*



RESOLUCIÓN N^o.- 0735

(17 0 FEB 2026)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y LINEAMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DE LOS 46 MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL TOLIMA, QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, PARA LA VIGENCIA 2026"

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) Presentar a la comunidad educativa la información consolidada sobre los resultados de su entidad territorial y al Ministerio de Educación Nacional y a la Comisión Nacional del Servicio Civil, en los términos que estos definan;

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 de la Directiva Ministerial No 26 del 31 de agosto del 2010, el Ministerio de Educación estableció que la valoración final de la evaluación de desempeño resultará de la evaluación objetiva de la gestión del evaluado y el logro de sus resultados.

3

Que el Ministerio de Educación Nacional mediante Circular No 38 del 7 de diciembre del 2018, indica que la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió la Resolución No CNSC- 20181000174835 del 05-12-2018, "Por la cual se modifica el artículo 3 de la Resolución CNSC N°20171000069325 del 27 de noviembre 2017", impartiendo la orientación a las entidades territoriales certificadas en educación, que en el año 2022 y subsiguientes, se continuará aplicando los instrumentos de evaluación ordinaria periódica del desempeño laboral de directivos docentes, docentes de aula y docentes orientadores, regidos por el Decreto 1278 de 2002, aprobados por la Comisión Nacional del Servicio Civil en sesión del 31 de enero de 2008.

Que la Secretaría de Educación del Tolima, en cumplimiento de lo dispuesto en la Circular antes referida, informa que tanto la Guía Metodológica No 31 como la Directiva Ministerial 08 de 2008, ambas emitidas por el Ministerio de Educación Nacional, continúan vigentes y podrán ser aplicadas en el proceso de evaluación de desempeño de la presente vigencia.

Que el Estatuto de Profesionalización Docente, Decreto Ley 1278 de 2002, establece que la labor de docente orientador, para su ingreso, ascenso y permanencia en el servicio, estará marcado por el mérito y la constante evaluación, factores principales de la carrera docente.

Conforme a lo anterior, tras superar el concurso de méritos, su ejercicio docente se valorará constantemente, siempre enfocado al mejoramiento de la calidad educativa, a través del desarrollo personal y profesional y por esta razón:



RESOLUCIÓN No. - 0735

(10 FEB 2026)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y LINEAMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DE LOS 46 MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL TOLIMA, QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, PARA LA VIGENCIA 2026"

La evaluación periódica anual de desempeño laboral: el rector, director o el superior jerárquico, según sea el caso, evalúa al finalizar el año escolar las competencias funcionales y comportamentales del educador.

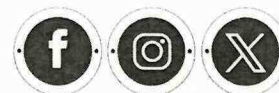
Que los docentes con permiso sindical en aplicación a lo determinado en los artículos 6 y 39 de la Constitución Política, también deben ser evaluados por ser servidores públicos con derechos de carrera.

Que de acuerdo con el Decreto 288 de 2021, por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 8 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo referente a la evaluación del desempeño de los directivos sindicales y sus delegados con ocasión del permiso sindical, indica que la evaluación del desempeño de los integrantes de los comités ejecutivos, directivas y subdirectivas de confederaciones y federaciones, juntas directivas, subdirectivas y comités seccionales de los sindicatos, comisiones legales o estatutarias de reclamos, y los delegados para las asambleas sindicales y la negociación colectiva, deberá permitir armonizar los derechos relacionados con la actividad sindical y el cumplimiento de los deberes y obligaciones que corresponden al servidor público en el desempeño del empleo del cual es titular.

Que el Consejo de Estado, Sección Segunda se refirió a la destinación del servidor sindicalizado que ejerce un mandato de representación gremial, enfatizando que principalmente deberá prestarse al desempeño laboral de las funciones propias del empleo y solo eventualmente podrá separarse temporalmente de dicha obligación mientras dure el permiso sindical concedido por el nominador.

En igual sentido la sentencia - expediente 3840 de 1994, M.P. Dr. Carlos Arturo Orejuela, se pronunció en los siguientes términos: *"El otorgamiento de permiso sindical especialmente los transitorios o temporales, no quebrantan el principio constitucional según el cual no habrá en Colombia un empleo que no tenga funciones detalladas en la Ley o Reglamento. El directivo sindical tiene que cumplir, normal y habitualmente, las funciones propias del empleo oficial que desempeña, los permisos sindicales no lo liberan de esa obligación, aunque en ocasiones solo deba atender su tarea de manera parcial, para poder ejercer en forma cabal su calidad de líder o directivo sindical. Lo uno no es incompatible con lo otro"*.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, respecto a la evaluación de desempeño de funcionarios públicos con permisos para ejercer actividades sindicales, se pronunció en el oficio



RESOLUCIÓN No. 0735

(10 FEB 2026)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y LINEAMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DE LOS 46 MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL TOLIMA, QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, PARA LA VIGENCIA 2026"

02-2015 E 1774 estableciendo que: "... la interpretación más apropiada debe conducir a que el empleado con permiso sindical debe ser evaluado pues estos permisos no pueden ser de tiempo completo, aun cuando sean permanentes, en razón a que primero que miembro del sindicato se ostenta la condición de empleado y en aplicación del principio constitucional del artículo 6 todos los servidores públicos son responsables por la omisión en el cumplimiento de sus funciones, en este sentido lo más razonable es que los empleados con permiso sindical establezcan sus contribuciones y metas individuales en proporción al tiempo laborado teniendo en cuenta que no obstante la posibilidad de contribuir con su actividad sindical al logro de las metas institucionales, estas contribuciones no deberán estar sujetas a una apreciación o valoración por parte del empleador pues podría constituirse en una limitación de este derecho". Por tanto, En la etapa de concertación de compromisos laborales con los directivos sindicales, con excepción de los delegados para las asambleas sindicales y la negociación colectiva, que gocen de permisos sindicales y su evaluador, se deberá acordar mínimo uno (1) y máximo tres (3) compromisos funcionales y mínimo uno (1) y máximo tres (3) compromisos comportamentales, para el periodo anual o el periodo de prueba, según corresponda. En todo caso los compromisos laborales deben ser ponderados teniendo en cuenta el impacto y relevancia de cada uno de estos y el perfil ocupacional y grado de responsabilidad del servidor para desarrollarlos.

5

Que, conforme a lo ya señalado, es oportuno indicar que en Sentencia T-502 de 1998 la Corte Constitucional establece: "los servidores públicos que son a su vez representantes sindicales no están exonerados de cumplir las funciones para las que fueron designados" en la medida en que "el ejercicio de este encargo no puede afectar el funcionamiento eficaz y eficiente de la administración, como lo exige el artículo 209 de la Constitución. Sin embargo, el hecho mismo de la representación sindical hace necesario que, en ejercicio de ésta, ciertos deberes que se imponen a los servidores públicos no puedan cumplirse en forma absoluta"

Que la CNSC indica que la autoridad nominadora tiene la potestad de análisis y reflexión para otorgar el permiso sindical bajo condicionamientos particulares que armonicen el ejercicio efectivo del empleo y el desenvolvimiento del rol como representante sindical; en caso que el evaluador extienda permiso sindical continuo y sin límites, permitiendo que el servidor público objeto de evaluación se separe permanentemente de las funciones propias de la labor docente o directivo docente, en el cual fue nombrado, omitiendo la fijación de compromisos laborales, lo cual conllevaría a la apropiación de la calificación en el puntaje mínimo del nivel satisfactorio.

Que la calificación satisfactoria en el puntaje mínimo equivalente a una calificación del 60% tal y como lo señala el Estatuto de Profesionalización Docente en el numeral 1 artículo 36, del Decreto



RESOLUCIÓN No. 0735

(10 FEB 2026)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y LINEAMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DE LOS 46 MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL TOLIMA, QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, PARA LA VIGENCIA 2026"

1278 de 2002, a efectuarse en los protocolos de evaluación diseñados por el MEN para la evaluación anual del desempeño.

Que los educadores que se encuentran en el ejercicio de actividad sindical deben ser evaluados con los protocolos establecidos por el Ministerio de Educación Nacional para la evaluación anual del desempeño y aprobados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Que la Guía No 31 "*Guía Metodológica, Evaluación Anual de Desempeño Laboral*", contiene los lineamientos generales del contexto legal, conceptual y metodológico sobre los cuales se fundamenta todo el proceso de la evaluación de desempeño. Así mismo, enuncia las responsabilidades de las Secretarías de Educación, las cuales se encargan de establecer, por medio de Acto administrativo, los parámetros procedimientos generales y designar el responsable de efectuar la evaluación de desempeño anual de los rectores, así como el responsable de la evaluación en el caso que el evaluador se retire del cargo o se encuentre impedido para efectuarla.

Que la Secretaría de Educación del Tolima expidió la Circular No. 0008 del 15 de enero de 2026 en la que se establecieron parámetros para la evaluación de desempeño anual de directivos docentes y docentes que se rigen por el Decreto 1278 de 2002.

Que, en virtud de lo anterior,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: PARÁMETROS Y PROCEDIMIENTOS. Establézcase los Parámetros y Procedimientos generales de la evaluación de desempeño anual de directivos docentes y docentes que se rigen por el Decreto ley 1278 de 2002, como un proceso continuo, permanente y sistemático, basado en evidencias que permitan verificar el quehacer profesional de los educadores, identificando fortalezas y aspectos de mejoramiento

ARTÍCULO SEGUNDO. Ámbito de Aplicación. La evaluación de desempeño laboral anual ordinaria de docentes y directivos docentes, aplica a todos los docentes y directivos docentes de las Instituciones Educativas Oficiales del Departamento del Tolima, sujetos al Estatuto de Profesionalización Docente establecido en el Decreto Ley 1278 de 2002, que ingresaron al servicio educativo estatal; superaron la evaluación de periodo de prueba; han sido nombrados en propiedad y



RESOLUCIÓN No. - 0735

(10 FEB 2026)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y LINEAMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DE LOS 46 MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL TOLIMA, QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, PARA LA VIGENCIA 2026"

llevan mínimo tres (3) meses, continuos o discontinuos, laborando en una institución educativa.

ARTÍCULO TERCERO. Objetivo: La evaluación de desempeño laboral docente es un proceso integral, continuo, sistemático y basado en evidencias que permitan verificar el quehacer profesional de los educadores, identificando fortalezas y oportunidades de mejoramiento para propiciar acciones de mejora en el desarrollo personal y profesional de los docentes y directivos docentes.

ARTÍCULO CUARTO. Metodología. La evaluación se llevará a cabo de acuerdo con las orientaciones contenidas en la guía 31 *"Guía Metodológica Evaluación Anual de Desempeño Laboral de los Docentes y Directivos Docentes nombrados"* en vigencia del Estatuto de Profesionalización Docente, Decreto Ley 1278 de 2002.

7

ARTÍCULO QUINTO. Instrumentos. La objetividad de la evaluación anual del desempeño laboral depende de los procedimientos, mecanismos e instrumentos que se utilicen, por tal razón es necesario que evaluadores y evaluados tengan claramente definidos desde la planeación, los instrumentos a utilizar en el proceso los cuales se enuncian a continuación:

A. Carpeta de evidencias:

Por cada docente o directivo docente evaluado se debe organizar una carpeta de evidencias física y/o digital, en la que se guardaran los documentos y registros recolectados a lo largo del proceso de evaluación.

Las evidencias son los productos o registros del desempeño del evaluado y deben estar claramente relacionadas con las contribuciones individuales establecidas y con las competencias comportamentales seleccionadas para la evaluación. Las evidencias pueden ser de dos tipos documentales y testimoniales:

- ✓ Las evidencias documentales, constituidas por documentos escritos ya sea en físico o en formato digital.
- ✓ Evidencias testimoniales se derivan de instrumentos aplicados para evaluar las percepciones y la valoración de los miembros de la comunidad educativa sobre el desempeño del docente directivo (incluida la autoevaluación).

La pertinencia de los instrumentos para la evaluación está directamente relacionada con las



RESOLUCIÓN No. 0735

(10 FEB 2026)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y LINEAMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DE LOS 46 MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL TOLIMA, QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, PARA LA VIGENCIA 2026"

competencias funcionales y comportamentales, las actuaciones intencionales y las contribuciones individuales definidas para el proceso.

Para el caso del seguimiento del proceso de evaluación de docentes por parte de la Secretaría de Educación, las evidencias para tener en cuenta en la carpeta del proceso serán:

1. Evidencias documentales:

- ✓ Plan anual de trabajo individual.
- ✓ Plan de trabajo anual para las áreas o asignaturas a su cargo.
- ✓ Certificaciones de estudios, cursos de actualización realizados durante el año evaluado
- ✓ Resultados de estudiantes en evaluaciones internas o externas.
- ✓ Documentos de análisis de resultados de los estudiantes en las pruebas externas correspondiente al año evaluado.
- ✓ Planes de mejoramiento para los estudiantes que lo requieren.
- ✓ Materiales didácticos producidos por el docente en el marco de su labor pedagógica en la institución durante el año académico evaluado.
- ✓ Documentos de trabajo de tipo académico, pedagógico o lúdico, elaborados por el docente, producidos en el año objeto de la evaluación.
- ✓ Comunicaciones remitidas a padres de familia y acudientes durante el año académico evaluado.
- ✓ Avances en el Plan de Desarrollo Personal y Profesional definidos el año anterior.
- ✓ Llamados de atención, comunicaciones, felicitaciones o reconocimientos de la labor, por parte del rector, la Secretaría o entidades competentes.



RESOLUCIÓN No. - 0735

(10 FEB 2026)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y LINEAMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DE LOS 46 MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL TOLIMA, QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, PARA LA VIGENCIA 2026"

- ✓ Quejas, peticiones, solicitudes y respuesta a los de padres de familia o acudientes acerca del desempeño del docente evaluado.
- ✓ Informes de seguimiento del proceso de aprendizaje de los estudiantes.
- ✓ Formatos de uso de los recursos didácticos y pedagógicos que ofrece la institución educativa.
- ✓ Documentos que evidencien el seguimiento a los procesos académicos.
- ✓ Documentos que evidencien la comunicación institucional y la interacción con la comunidad y el entorno.

9

Para el caso del seguimiento del proceso de evaluación de directivos por parte de la Secretaría de Educación del Tolima, las evidencias para tener en cuenta en la carpeta del proceso serán:

- ✓ Plan de acción anual.
- ✓ Certificaciones de cursos de actualización realizados durante el año evaluado.
- ✓ Copia de informes finales presentados al Consejo Directivo o el Consejo Académico, sobre el desarrollo de proyectos concluidos durante el año lectivo.
- ✓ Resultados de estudiantes en evaluaciones externas (pruebas SABER, Examen de Estado, etc.),
- ✓ Documentos de trabajo de tipo pedagógico o sobre gestión escolar, elaborados por el directivo, Indicadores de eficiencia de la institución (cobertura, retención, promoción, etc.)
- ✓ Avances en el Plan de Desarrollo Personal y Profesional definidos el año anterior.
- ✓ Convenios establecidos con otras instituciones o sectores durante el año evaluado.
- ✓ Copia de informes de gestión anual entregados a la Secretaría de Educación y socializados con la comunidad educativa.
- ✓ Reclamos, peticiones o solicitudes de padres de familia sobre la gestión del directivo, llamados



RESOLUCIÓN No. **0735**
(10 FEB 2026)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y LINEAMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DE LOS 46 MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL TOLIMA, QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, PARA LA VIGENCIA 2026"

de atención, felicitaciones o reconocimientos por parte de la Secretaría u otras autoridades competentes.

- ✓ Formatos de uso de los recursos didácticos y pedagógicos que ofrece la institución educativa.
- ✓ Documentos que evidencien el seguimiento a los procesos académicos.
- ✓ Documentos que evidencien la comunicación institucional y la interacción con la comunidad y el entorno.

2. Evidencias testimoniales:

10

Los instrumentos de este tipo que se tendrán en cuenta en el proceso de seguimiento de la evaluación de desempeño por parte de la Secretaría de Educación son: Videos, plataformas, redes, encuestas o formatos de entrevistas aplicados a estudiantes y padres de familia y pautas de observación de clase que cumplan con condiciones básicas que garanticen la rigurosidad y objetividad del proceso.

Para el manejo de los documentos y registros que se guardan en la carpeta de evidencias, se debe utilizar el formato Tabla Resumen de Evidencias que se encuentra en la Guía 31.

ARTÍCULO SEXTO: Protocolo y Escala de Calificación.

Se utilizará el Protocolo adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). Sin excepción, los intervinientes en el proceso, es decir, Evaluador y Evaluado deberán fijar las pautas conforme a lo establecido en esta Resolución al inicio de cada año lectivo con el fin de brindar garantía en el proceso, por lo que cada uno deberá tener copia auténtica de manera cronológica en la carpeta de evidencias.

ARTÍCULO SÉPTIMO. Encargado de realizar evaluación de desempeño laboral: Para la evaluación de desempeño laboral anual ordinaria de docentes y directivos docentes, se tendrá en cuenta:

- a) En virtud de lo establecido en el Decreto Ley 1278 de 2002, compilado en el Decreto 1075 de 2015, el Rector de cada institución educativa es el responsable de la evaluación de desempeño de los coordinadores y docentes a su cargo.

RESOLUCIÓN N^o. - 0735

(10 FEB 2026)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y LINEAMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DE LOS 46 MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL TOLIMA, QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, PARA LA VIGENCIA 2026"

- b) En aras de garantizar la equidad y eficiencia del proceso, el Rector contará con el apoyo de los coordinadores de la Institución Educativa. La principal labor de los coordinadores será recolectar, analizar y organizar, con oportunidad y utilizando los instrumentos definidos, las evidencias que se dispongan para el proceso de evaluación de contribuciones individuales y actuaciones intencionales.
- c) Los docentes tutores, pertenecientes al "Programa Todos a Aprender" serán evaluados por el Rector de la Institución Educativa en la que cumpla el mayor tiempo y actividades de sus funciones como tutores del PTA, siempre que lleven mínimo tres (3) meses laborando en la institución educativa. Las contribuciones individuales, propias de su función, serán concertadas entre evaluador y evaluado o definidas por el MEN.
- d) Los docentes y directivos docentes (Coordinadores) con permiso para desempeñar actividad sindical serán evaluados por el Rector de la Institución Educativa donde se encuentra asignada la plaza presupuestal a la que se encuentra vinculado. Las contribuciones individuales, propias de su cargo, serán concertadas entre evaluador y evaluado.

11

ARTÍCULO OCTAVO. IMPEDIMENTOS – RECUSACIONES Y RECURSOS

- a. En caso de presentarse recusaciones contra el evaluador, estas deben ser sustentadas con evidencias; por ejemplo, si se dice que existe enemistad grave, como antecedente debe existir las actas de comité de convivencia laboral previa para solicitar el cambio de evaluador.
- b. **La recusación y solicitud de cambio de evaluador debe hacerse con anterioridad y no al finalizar el cronograma**, esto con el fin de efectuar la respectiva evaluación, ya que este es un proceso continuo, sistemático, que debe estar sustentado con las evidencias y se debe hacer seguimiento a los compromisos concertados entre las partes: evaluador y evaluado.
- c. De acuerdo con el Artículo 2.4.1.5.3.3. del Decreto 1075 de 2015, el evaluador deberá declararse impedido para realizar la evaluación de desempeño laboral de un docente o directivo docente, cuando se encuentre incurso en una o varias de las causales de recusación previstas en la ley, en particular en la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA) y Código General Disciplinario. El evaluador expresará por escrito, a su superior jerárquico, la causal aducida explicando las razones en que se fundamenta. El superior jerárquico adoptará la decisión a que haya lugar, mediante acto administrativo motivado, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. El docente o directivo docente podrá recusar al evaluador ante



RESOLUCIÓN No.- 0735

(10 FEB 2026

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y LINEAMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DE LOS 46 MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL TOLIMA, QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, PARA LA VIGENCIA 2026"

el superior jerárquico de este, a quien le expresará por escrito la causal aducida, explicando las razones en que se fundamenta adjuntando las evidencias documentales y/o testimoniales. La decisión será adoptada mediante acto administrativo motivado, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes. Contra la decisión que resuelva la recusación o el impedimento no procede recurso alguno.

d. El impedimento deberá presentarse ante la Secretaría de Educación, la recusación o la solicitud de un segundo evaluador deberá presentarse ante el evaluador; Una vez recibido el escrito, el evaluador resolverá la solicitud, mediante acto administrativo motivado, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes, ya sea, confirmando la decisión de continuar con la evaluación de desempeño del evaluado o remitiendo el expediente a la oficina de asuntos legales y públicos de la Secretaría de Educación.

12

e. Una vez se notifique al evaluado el acto administrativo que resuelve la solicitud de declaración de impedimento del evaluador, es posible interponer el Recurso de Apelación, que será resuelto, 15 días hábiles posteriores a su recibo, mediante resolución motivada. El recurso de apelación será estudiado y tramitado por la Oficina de Asuntos legales y públicos para firma del secretario de Educación del departamento del Tolima. Contra esta decisión no proceden recurso alguno.

f. De acuerdo con el Artículo 2.4.1.5.3.2. del Decreto 1075 de 2015, contra el resultado de la evaluación anual de desempeño proceden los recursos de reposición y en subsidio de apelación, los cuales deben ser presentados ante el evaluador en la forma y términos establecidos en el Artículo 74 de la Ley 1437 de 2011, Código de procedimiento administrativo y del Contencioso Administrativo. Los recursos de reposición y apelación deberán interponerse por escrito al momento de la notificación personal, electrónica o por edicto, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según sea el caso, el cual debe ser resuelto dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su presentación, y se efectuará de la siguiente manera:

ARTÍCULO NOVENO. RECURSOS A LA EVALUACION DE DESEMPEÑO DE DOCENTES Y COORDINADORES.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1278 de 2002, el Rector de cada institución será el responsable de evaluar a los docentes y coordinadores a su cargo.

Recurso de Reposición: El recurso de reposición que interponga el docente o coordinador será

RESOLUCIÓN No.- 0735

(10 FEB 2026)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y LINEAMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DE LOS 46 MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL TOLIMA, QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, PARA LA VIGENCIA 2026"

resuelto por el evaluador.

Recurso de Apelación: El recurso de apelación será resuelto por el superior inmediato que corresponde al secretario de Educación. El estudio y trámite del recurso estará a cargo de la oficina de Asuntos legales y públicos de la secretaria de educación Departamental según sea el caso, quienes revisarán y decidirán el recurso de acuerdo con las evidencias.

Los rectores, directores rurales y docentes regidos por el Decreto 1278 de 2002, de las Instituciones Educativas Oficiales donde haya vacancia o ausencia del rector al finalizar el año escolar, serán evaluados por el director/a de la oficina de calidad educativa de la secretaría de educación del Departamento o quien haga sus veces.

Contra el resultado de la evaluación de desempeño anual proceden los recursos de ley, los cuales deben ser presentados ante el evaluador en la forma y términos establecidos en el Artículo 74 de la Ley 1437 de 2011, "Código de procedimiento administrativo y del Contencioso Administrativo".

Los recursos de reposición y apelación deberán interponerse por escrito al momento de la notificación personal, o dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso.

ARTÍCULO DÉCIMO: EVALUADORES. Los evaluadores, como responsables directos del proceso deben generar un ambiente adecuado para la evaluación, determinado por las buenas relaciones y la colaboración recíproca, el seguimiento permanente, la valoración objetiva del desempeño y el énfasis en el mejoramiento de la calidad del servicio educativo, además deberán, adicional a lo establecido en Circular No. 0008 del 15 de enero de 2026, lo siguiente:

- a) Planear las evaluaciones de desempeño teniendo en cuenta las fechas de la presente Resolución, las cuales serán incluidas en el Plan Operativo Anual del PEI y POA.
- b) Acordar con los evaluados las herramientas e instrumentos y tipo de evidencia y mecanismos que se tendrán en cuenta en el proceso de evaluación.
- c) Realizar el seguimiento de la gestión del evaluado y el logro de sus resultados de acuerdo con las evidencias y mecanismos establecidos en la etapa de planeación.



RESOLUCIÓN No. 0735

(10 FEB 2026

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y LINEAMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DE LOS 46 MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL TOLIMA, QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, PARA LA VIGENCIA 2026"

- d) Sistematizar los resultados de la evaluación durante el proceso.
- e) Realizar la evaluación final.
- f) Identificar conjuntamente con el evaluado las oportunidades y acciones de mejoramiento para el plan de mejoramiento personal y profesional de los docentes.
- g) Resolver oportunamente los recursos que, dentro de los términos legales, interponga el evaluado.
- h) Registrar dentro de los tiempos señalados, los resultados de la evaluación en el Sistema Humano
- i) Presentar oportunamente al Ministerio de Educación Nacional la información requerida sobre el proceso de evaluación de desempeño.
- j) El Director/a del área de Calidad educativa de la secretaria de Educación realizará la Evaluación anual de desempeño de los directivos docentes (Rectores y directores Rurales regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002) de las Instituciones educativas oficiales de los municipios donde están asignados, incluidos aquellos docentes o directivos docentes con permiso para desempeñar el ejercicio sindical.
- k) El Director/a, del área de calidad educativa de la secretaria de Educación, realizara la Evaluación anual de desempeño de los docentes, en las instituciones educativas oficiales, donde haya vacancia o ausencia del rector al finalizar el año escolar.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. – RESPONSABILIDADES En el proceso de evaluación anual ordinaria de desempeño laboral la Secretaría de Educación, tiene las siguientes responsabilidades:

- a) Emitir el acto administrativo para las orientaciones del proceso de evaluación
- b) Designar los evaluadores de los rectores
- c) Hacer seguimiento oportuno al proceso



RESOLUCIÓN No. - 0735

(10 FEB 2026)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y LINEAMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DE LOS 46 MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL TOLIMA, QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, PARA LA VIGENCIA 2026"

- d) Prestar asistencia técnica a los evaluadores y evaluados para el adecuado desarrollo del procedimiento de evaluación.
- e) Responder las solicitudes y reclamaciones a que dé lugar el ejercicio de evaluación de desempeño en la jurisdicción del Departamento
- f) Consolidar y socializar los resultados de la evaluación
- g) Incorporar una copia del protocolo con el resultado final de la evaluación y su notificación en la historia laboral del evaluado.

DÉCIMO SEGUNDO. – PERIODICIDAD. La evaluación de desempeño es un proceso permanente, por lo que se debe realizar durante la totalidad del año escolar, el cual abarca cuarenta (40) semanas de trabajo académico y cinco semanas (5) de desarrollo institucional. Este proceso se ajusta en cada entidad territorial, de acuerdo con el calendario académico y el cronograma que establezca la secretaría de educación respectiva, conforme con las facultades otorgadas por la Ley.

15

De acuerdo con la Resolución 7865 del 17 de octubre de 2025, por la cual se establece el calendario académico 2025, el periodo para la evaluación de desempeño laboral de los docentes y directivos en el presente año en los municipios no certificados del Departamento del Tolima inicia el 12 de enero, hasta el 06 de diciembre de 2026, y se verificara para cada vigencia el calendario académico.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. CRONOGRAMA. La evaluación es un proceso sistemático y estructurado que comprende una serie de etapas para el desarrollo de las actividades que permitan obtener información objetiva, valida y confiable, sobre el cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo establecidas para el logro de los resultados propuestos en el Proyecto Educativo Institucional, por lo cual, se establece el siguiente cronograma:

Cronograma de Actividades: Teniendo en cuenta que el proceso de evaluación es continuo, para una mejor organización en su aplicación es preciso que las instituciones educativas oficiales desarrollen el siguiente cronograma:

ETAPAS DE LA EVALUACIÓN	ACTIVIDADES	FECHA DE REALIZACION ACTIVIDADES	RESPONSABLES	EVIDENCIAS	REPORTE

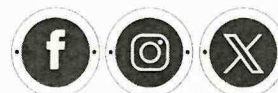


RESOLUCIÓN No. 0735

(10 FEB 2026)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y LINEAMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DE LOS 46 MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL TOLIMA, QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, PARA LA VIGENCIA 2026"

ANÁLISIS Y USO DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2025.	Para iniciar la planeación del proceso de evaluación de desempeño del periodo 2026, los Rectores, la Dirección de Calidad Educativa de la Secretaría de educación en apoyo con el Supervisor o Director de Núcleo del área de Inspección y Vigilancia que haya realizado la evaluación, harán la respectiva retroalimentación del proceso de evaluación del año 2025, para lo cual:	Inicio del año escolar	Evaluadores y evaluados	Acta de la reunión.	Carpeta de evidencias
	a) Elaborarán y socializarán el análisis de resultados del consolidado de la evaluación de desempeño del año académico 2025. b) Elaborarán el plan de mejoramiento del proceso de evaluación de desempeño del periodo 2026 e incluirán en el plan de mejoramiento institucional. c) En el plan de mejoramiento institucional se podrán incluir líneas de mejora que recojan aquellos aspectos comunes de los Planes de Desarrollo Personal y Profesional.				
	a. Revisar la reglamentación vigente y las directrices de la Secretaría de Educación para el proceso de evaluación de			Acta de	Carpeta de



RESOLUCIÓN No. 0735

(10 FEB 2026)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y LINEAMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DE LOS 46 MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL TOLIMA, QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, PARA LA VIGENCIA 2026"

PLANEACIÓN PREPARACIÓN	Y desempeño 2026 y los referentes propios de la Institución: PEI, Plan de Mejoramiento, Proyectos estratégicos b. Organizar el equipo de trabajo para recolectar, analizar y organizar las evidencias para el proceso. c. Para el caso de los docentes, el equipo de apoyo lo conformarán los Coordinadores de la institución. Para el caso de los Rectores el equipo de apoyo estará conformado por el director/a de calidad educativa o el equipo de profesionales de su área que determine para ello. d. Elaborar un cronograma definiendo los tiempos, actividades y resultados esperados en cada etapa, ajustado a los términos definidos por la Secretaría de Educación Departamental. e. Disponer un sistema de archivo (físico y/o electrónico) para organizar y gestionar los diferentes documentos e instrumentos del proceso. f. Disponer de un sistema de seguimiento a la labor de Directivos docentes y Docentes. g. Ajustar y aplicar los instrumentos para evaluación	Inicio del año escolar	Evaluadores y evaluados	reunión Protocolo de evaluación de desempeño	Evidencias
---------------------------	---	------------------------	-------------------------	---	------------



RESOLUCIÓN No. 0735

(10 FEB 2026)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y LINEAMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DE LOS 46 MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL TOLIMA, QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, PARA LA VIGENCIA 2026"

teniendo en cuenta las orientaciones de la Guía No. 31 y la Circular No. 0008 del 15 de enero de 2026 h. Socializar el proceso con todos los evaluados; Directrices, instrumentos, cronograma y demás información relevante. i. Realizar la entrevista inicial: La entrevista es un proceso concertado entre evaluador y evaluado, que consiste en especificar resultados concretos con los que se compromete el docente o directivo docente durante el año evaluado, indicando características esperadas de dichos resultados y las evidencias necesarias para su evaluación. En este momento y de manera consensuada se definen - Las contribuciones individuales de cada evaluado por cada competencia y áreas de gestión, y las evidencias que sustentarán dichas contribuciones individuales. Las contribuciones individuales constituyen un conjunto de resultados esperados del desempeño del educador de los cuales depende el logro de las metas institucionales. Los porcentajes para cada área de				
--	--	--	--	--



RESOLUCIÓN No. - 0735

(10 FEB 2026)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y LINEAMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DE LOS 46 MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL TOLIMA, QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, PARA LA VIGENCIA 2026"

	gestión de las competencias funcionales, teniendo en cuenta que la suma de éstos corresponda al 70% del total de la evaluación. - Tres (3) competencias comportamentales que serán objeto de evaluación.				
DESARROLLO DE LA EVALUACIÓN	Durante el desarrollo de la evaluación se deberán ejecutar las siguientes actividades: Observar y hacer seguimiento de forma sistemática y permanente al desempeño y los resultados del evaluado, durante todo el año lectivo objeto de evaluación.	Permanente	Evaluadores	Acta de seguimiento	Carpeta de Evidencias
	Recolectar la información: Con el apoyo del equipo conformado en la fase de planeación y preparación y con aportes del evaluado, es necesario acopiar diferentes documentos y aplicar los instrumentos de apoyo (encuestas para estudiantes que pueden ser virtuales o presenciales, pautas de observación en clase presenciales o virtuales, etc.) en los momentos establecidos. El informe de análisis de estas evidencias se organizará en la Carpeta de evidencias y registrará en la tabla resumen de evidencias.	Permanente	Evaluadores	Protocolo de evaluación de desempeño	Carpeta de Evidencias

19



GOBERNACIÓN DEL TOLIMA
NIT:800.113.672-7
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN



RESOLUCIÓN No. - 0735

(10 FEB 2026)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y LINEAMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DE LOS 46 MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL TOLIMA, QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, PARA LA VIGENCIA 2026"

Instrumentos como encuestas y pautas de observación en clase, serán tenidos en cuenta en el proceso de seguimiento del proceso por parte de la Dirección de Calidad Educativa. Valorar las competencias del evaluado docente a partir del análisis de evidencias recolectadas durante el año escolar para asignar los puntajes y diligenciar los protocolos.				
Se debe establecer el Plan de Desarrollo Personal y Profesional: En el plan deben formularse acciones concretas para que el evaluado mejore su desempeño durante el año de evaluación, así como el siguiente año escolar. El plan debe orientarse al cumplimiento de objetivos de desarrollo claro y preciso, verificable y cuantificable.	Al finalizar el proceso de evaluación	Evaluadores y evaluados	Acta de la reunión.	Carpeta de evidencias
Notificación: El evaluador deberá notificar al evaluado el resultado final de su evaluación (notificación personal). En caso de que no sea posible la notificación personal, se hará por correo certificado enviando copia de la evaluación a la dirección de la residencia, si eso no es posible se hará por aviso en la sede del establecimiento educativo en la forma y términos establecidos en los Artículos 68 y	Finalizando el año escolar	Evaluadores y evaluados	Protocolo de evaluación de desempeño	Carpeta de Evidencias

20



RESOLUCIÓN No.- 0735

(10 FEB 2026)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y LINEAMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DE LOS 46 MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL TOLIMA, QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, PARA LA VIGENCIA 2026"

	69 del Código de procedimiento administrativo y del Contencioso Administrativo.				
	Recursos: Una vez notificado el evaluado y en el evento que lo considere, podrá presentar los recursos de Ley ante el evaluador en la forma y términos establecidos en el Artículo 74 del Código de procedimiento administrativo y del Contencioso Administrativo.	Luego de notificada la evaluación	Evaluated	Protocolo de evaluación de desempeño	Carpeta de Evidencias
	Entrega de Resultados: Los Rectores y el director/a de calidad educativa deben hacer el registro en el Aplicativo HUMANO de los resultados de las evaluaciones realizadas y hacer entrega de los protocolos en físico y con las firmas originales a la oficina de Atención al ciudadano de la Secretaría de Educación. Cabe precisar, que el evaluado tiene igual responsabilidad en la gestión del cargue correcto y oportuno de sus evaluaciones. Por lo anterior, deberá verificar	Finalizando el año escolar	Evaluadores y evaluados	Protocolo de evaluación de desempeño	Carpeta de Evidencias

21



RESOLUCIÓN No. - 0735

(10 FEB 2026)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y LINEAMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DE LOS 46 MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL TOLIMA, QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, PARA LA VIGENCIA 2026"

	que esta actividad se realice en los tiempos destinados para este fin y podrá solicitar a su evaluador copia del reporte del aplicativo Humano para verificar sus valoraciones. Los resultados de la evaluación de desempeño es uno de los instrumentos de la evaluación ECDF. El Ministerio de Educación toma los resultados de la evaluación de desempeño únicamente desde la plataforma HUMANO.				
ANÁLISIS Y USO DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2025	Tras realizar la evaluación anual de desempeño laboral, evaluados y evaluador realizarán la consolidación de resultados para el análisis y diseño de las acciones de mejoramiento a nivel del grupo de evaluados, a nivel institucional y a nivel departamental; finalmente se elaborará un informe, el cual será socializado. La Dirección de Calidad Educativa con la evaluación registrada en el sistema HUMANO dispondrá de información fundamental para formular los Planes de Apoyo al Mejoramiento-PAM y en el nivel nacional el Ministerio de Educación Nacional podrá diseñar políticas de promoción y fortalecimiento del desarrollo profesional docente.	Entre el 13 de enero al 31 de marzo de 2027	Evaluador y evaluados		



RESOLUCIÓN No.- 0735

(10 FEB 2026)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y LINEAMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DE LOS 46 MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL TOLIMA, QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, PARA LA VIGENCIA 2026"

SEGUIMIENTO INDIVIDUAL E INSTITUCIONAL.	El proceso de evaluación anual de desempeño, como proceso de formación, no concluye con el análisis de los resultados. Debe dársele continuidad para el logro de la cultura de mejoramiento al interior de instituciones educativas. Se proponen los siguientes momentos en esta etapa: La dirección de Calidad Educativa establecerá: - momentos de seguimiento de los resultados de la evaluación. - comparaciones con los resultados de años anteriores. - metas individuales y grupales con base en el perfil de competencias. - Identificar las condiciones necesarias para alcanzar las metas de mejoramiento. - Analizar y registrar los cambios observados en el desempeño de los avalados. - Promover en el evaluado el seguimiento y mejoramiento de su propio desempeño. - Valorar el proceso mismo de evaluación de desempeño.	Entre el 02 al 06 de diciembre de 2026			
--	---	--	--	--	--



GOBERNACIÓN DEL TOLIMA
NIT:800.113.672-7
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN



RESOLUCIÓN No. - 0735

(10 FEB 2026

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS PARÁMETROS Y LINEAMIENTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DE LOS 46 MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL TOLIMA, QUE SE RIGEN POR EL DECRETO LEY 1278 DE 2002, PARA LA VIGENCIA 2026"

-incluir en el Plan de Mejoramiento institucional las mejoras frente al proceso de evaluación de desempeño.					
---	--	--	--	--	--

ARTICULO DÉCIMO CUARTO. EFECTOS. - En firme la evaluación de desempeño anual, producirá las consecuencias establecidas en el Numeral 1 del Artículo 36 del Decreto Ley 1278 de 2002.

ARTICULO DÉCIMO QUINTO. - Según lo definido en el procedimiento de evaluación del desempeño laboral de docentes y, directivos docentes corresponde a la Dirección de calidad reportar al proceso de gestión jurídica la relación de los evaluadores que no entreguen físico y/o digital, el protocolo de evaluación, ni lo ingresen al sistema Humano. Por lo que el incumplimiento de las obligaciones contempladas en la presente Resolución acarreará las responsabilidades señaladas en el Código General Disciplinario y demás normas aplicables a los servidores públicos.

24

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

Dada en Ibagué a los

10 FEB 2026

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

ANDRÉS FELIPE BEDOYA GARDENAS
Secretario de Educación

Proyectó: Andrea Lisette Beltrán Sánchez. P.U. D.C.E.
Revisó: Edwin Flórez Perdomo. P.E. D.C.E.
Aprobó: Paola Andrea Flórez- Directora de calidad
Revisión: Zulia Yadira Peláez Barragán - Oficina de Asuntos Públicos y Legales