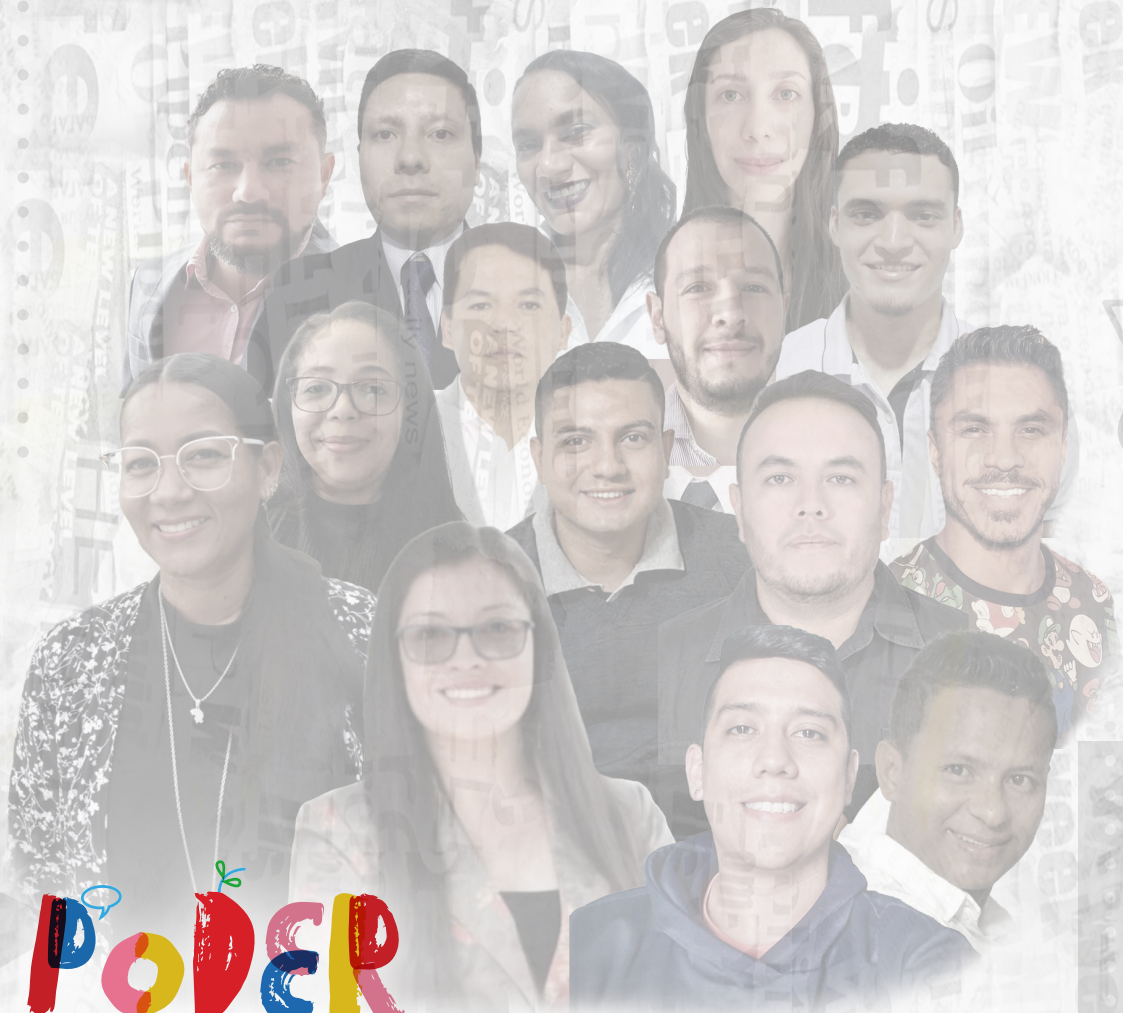


Bienvenida a la transformación y el cambio en la educación

Orientaciones y recursos para la evaluación y el periodo
de prueba de las y los docentes y directivos docentes



**PODER
PEDAGÓGICO
POPULAR**

Ministerio de Educación Nacional
Viceministerio de Educación Preescolar, Básica y Media

Bogotá, D.C., 2024

¡Bienvenidos y bienvenidas!



Para el **Ministerio de Educación Nacional** es grato acogerlos, darles la bienvenida al sector educativo oficial colombiano y felicitarlos por haber superado con éxito el concurso de méritos. Su dedicación y esfuerzo han sido reconocidos, y ahora ustedes forman parte fundamental de nuestro compromiso conjunto para construir un sistema educativo de calidad y con garantía de derechos.

Estamos convencidos de que **la labor docente es fundamental para la transformación**, el desarrollo social y la construcción de paz en nuestro país, ya que ser docente se constituye en un proyecto de vida que les impacta a ustedes y a quienes acompañan cotidianamente en el proceso educativo. Su labor, además de contribuir al saber académico, también será clave para lograr una sociedad más justa y equitativa.

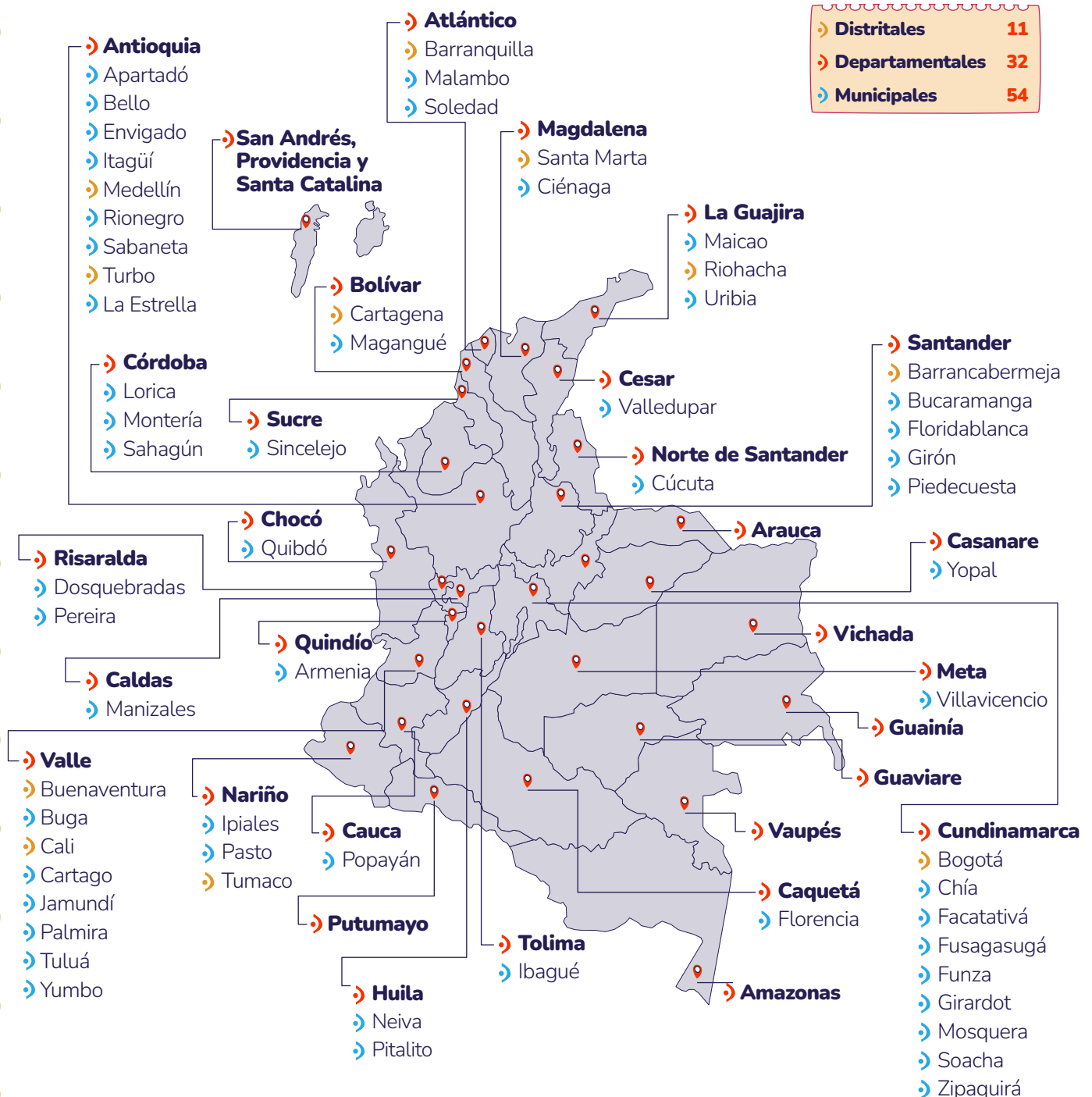
En el marco de las competencias para la formulación de políticas, el diseño de instrumentos para la calidad de la educación y la definición de mecanismos generales para la evaluación del personal docente y directivo docente; el **Ministerio de Educación Nacional**, en articulación con las secretarías de educación certificadas, encargadas de dirigir, planificar y prestar el servicio educativo y de administrar los establecimientos educativos y el personal; presentan esta cartilla, como herramienta de orientación e información, y para visibilizar los **programas de bienestar** y **los procesos de formación y evaluación del periodo de prueba** para su inscripción en el escalafón.

Así mismo, dadas las características especiales del régimen de carrera y la responsabilidad fundamental que les confiamos el Estado y todos los colombianos, la invitación es a que se **se informen sobre el régimen disciplinario que deberá observar a lo largo de su vida laboral**.

Contenido

	Pág.
El Ministerio de Educación Nacional y las entidades territoriales certificadas en educación (ETC) de Colombia (mapa)	4
1. Programas de bienestar para docentes y directivos/os docentes	5
2. Formación docente	9
3. Periodo de Prueba	11
3.1. ¿Qué es la evaluación en Periodo de Prueba?	12
3.2. ¿Por qué es importante la evaluación?	13
3.3. ¿Quiénes evalúan y a quiénes?	13
3.4. ¿Para qué se evalúa?	15
3.5. Etapas de la evaluación del periodo de prueba	15
3.6. ¿Cuándo se realiza la evaluación del periodo de prueba?	19
3.7. Consecuencias de la evaluación	20
4. Preguntas frecuentes	21

El Ministerio de Educación Nacional y las Entidades Territoriales Certificadas de Colombia





Avanzamos trabajando de manera constante, día a día por la dignificación de la labor docente, para que ustedes y sus familias puedan vivir con decoro.

A todos y todas les deseamos éxito y su mayor compromiso para que con la educación de nuestro país, podamos hacer de Colombia una Potencia Mundial de la vida.



Aurora Vergara Figueroa

Ministra de Educación de Colombia



1.

**Programas de bienestar
para docentes y
directivas/os docentes**

1. Programas de bienestar para docentes y directivos/os docentes

El **Ministerio de Educación Nacional**, a través de la Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo, el Grupo Gestión del Ciclo de Vida Laboral y el equipo de Bienestar Laboral Docente, brinda asesoría y acompañamiento a las entidades territoriales certificadas (ETC) en educación para que estas desarrollen e implementen planes y programas dirigidos a quienes hacen parte de sus plantas de personal, buscando su bienestar físico, mental y social.

Estamos interesados en la calidad de vida de directivos/os y docentes oficiales al aportar estrategias que nos permitan fortalecer la cultura organizacional, su autocuidado y bienestar, con el fin de hacer de nuestros establecimientos educativos escenarios de aprendizaje y desarrollo para todos los actores de la comunidad educativa.

El cronograma de actividades mensuales a realizar es el siguiente:

ENERO	Desarrollo Institucional	Tiempo dedicado a la formulación, desarrollo, evaluación, revisión o ajustes del proyecto educativo institucional; a la elaboración, seguimiento y evaluación del plan de estudios , a la investigación y actualización pedagógica, y a la evaluación institucional anual.
	Compromisos para la evaluación de periodo de prueba	Establecer los compromisos a evaluar.
FEBRERO	Inducción	Generar espacio de acercamiento entre nuevas/os docentes, directivos/os docentes, la Secretaría de Educación y el Ministerio de Educación Nacional. Entrega de la normatividad aplicable a las y los docentes según su régimen especial y de la información sobre los programas que estimulan su crecimiento personal y profesional .

MARZO

**Mujer
Maestra**

Espacio de sensibilización, reflexión y fortalecimiento de la mujer maestra con herramientas de autoconocimiento y autocuidado, para que pueda mejorar su bienestar físico, mental y emocional, aumentar su autoestima, y reconocer su potencial y la importancia de su liderazgo y participación en la sociedad; así como para disminuir la brecha de inequidad de género en el país.

ABRIL

**Talleres de
crecimiento
personal**

Charlas que fomentan y promuevan la salud mental en docentes y directivas/os docentes.

**Seguimiento a
compromisos del
periodo de prueba**

¿Cómo va el cumplimiento de los objetivos?
Encuesta para conocer si es necesario compartir con su evaluador/a las metas y el seguimiento.

MAYO

**Celebración Día
del Maestro**

Exaltar la labor de las y los docentes docentes mediante un acto conmemorativo de reconocimiento a su labor cotidiana en las instituciones educativas del país.

JUNIO

**Desarrollo
Institucional**

Teniendo en cuenta que ya conoce las dinámicas propias de su establecimiento educativo, y reconociendo la importancia de sus experiencias, saberes y conocimientos, cada docente, en este periodo, podrá aportar con mayor precisión a la formulación, desarrollo, evaluación, revisión o ajustes del proyecto educativo institucional; al seguimiento y evaluación del plan de estudios, a la investigación y actualización pedagógica, y a la evaluación institucional anual.

JULIO

Receso escolar

AGOSTO

**Seguimiento a
compromisos del
periodo de prueba**

¿Cómo va el cumplimiento de los objetivos?
Encuesta para conocer si es necesario compartir con su evaluadora/or las metas y el seguimiento.

SEPTIEMBRE

**Encuentro
Folclórico y
Cultural del
Magisterio**

Evento para promover el talento, la recreación, el esparcimiento y la cultura de docentes y directivas/os docentes.

OCTUBRE

**Juegos Deportivos
Nacionales del
Magisterio**

Actividad para promover la destreza, la recreación, el esparcimiento y la cultura deportiva de docentes y directivas/os docentes.

**Celebración del
Día del Directivo
Docente**

Actos de reconocimiento y exaltación de la labor de las y los directivos docentes.

NOVIEMBRE

**Evaluación definitiva
del periodo de prueba
e inscripción en el
escalafón**

Las y los docentes que superen satisfactoriamente la evaluación definitiva del periodo de prueba deberán ser nombradas/os definitivamente e inscritas/os en el escalafón. **Recuerde adjuntar los documentos de formación para el reconocimiento del escalafón.**

DICIEMBRE

**Desarrollo
Institucional**

Tiempo dedicado a la formulación, desarrollo, evaluación, revisión o ajustes del proyecto educativo institucional; a la elaboración, seguimiento y evaluación del **plan de estudios**, a la investigación y actualización pedagógica, y a la **evaluación institucional anual**.

Receso escolar

Estos programas son coordinados por cada **Entidad Territorial**, contando con el apoyo de los organismos de seguridad y previsión social, y contempla actividades de tipo deportivo y recreativo, vacacionales, artísticas y culturales; promoción y prevención de la salud: capacitación informal y promoción de programas de vivienda ofrecidos por el **Fondo Nacional del Ahorro, los fondos de cesantías, las cajas de compensación familiar y otras entidades aliadas** que, por su misionalidad, coadyuven en estos propósitos.



Ustedes son los actores principales en el proyecto de vida de cada estudiante que para por un aula, de ahí el importante papel que desempeñan todas y todos ustedes docentes y directivos docentes que contribuyen a la construcción de una comunidad democrática.



Aurora Vergara Figueroa

Ministra de Educación de Colombia



Formación docente

2.

2. Formación docente

Teniendo en cuenta el dinamismo de las prácticas pedagógicas y los retos que traen los constantes cambios sociales, culturales, políticos, ambientales y tecnológicos, entre otros, así como la importancia de su labor; el **Ministerio de Educación** dispone de una oferta permanente de formación en servicio a través de cursos y aulas virtuales de autoformación, que pueden ser consultadas en el campus virtual del portal educativo **Colombia Aprende** o en el siguiente enlace:

<https://campus.colombiaaprende.edu.co/course/index.php?categoryid=11>

Para las y los directivos docentes y docentes de preescolar, como parte de los criterios de evaluación del **periodo de prueba**, se tendrá en cuenta su participación en los siguientes cursos virtuales de autoformación del portal **Colombia Aprende**:

Recurso	Enlace
Fundamentos políticos, técnicos y de gestión. Política de estado para el Desarrollo Integral de la Primera Infancia de cero a siempre	https://campus.colombiaaprende.edu.co/enrol/index.php?id=355
Referentes Técnicos de Educación Inicial integral de las niñas y los niños.	https://campus.colombiaaprende.edu.co/course/view.php?id=305
Desarrollo integral de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes y aseguramiento de trayectorias educativas completas.	https://campus.colombiaaprende.edu.co/course/view.php?id=371
Alianza Familia-Escuela por el Desarrollo de los Niños, Niñas y Adolescentes.	https://campus.colombiaaprende.edu.co/course/view.php?id=307

Para ser parte activa de esta gran apuesta usted también puede acceder a experiencias educativas innovadoras, recursos educativos y a las convocatorias para formación docente que ofrece el Ministerio de Educación Nacional, en aras de fortalecer su desempeño profesional.

Consúltelas ingresando a:

<https://www.colombiaaprende.edu.co/contenidos/coleccion/recursos-educativos-para-la-educacion-inicial>



Los docentes y directivos docentes han demostrado sus competencias académicas porque pasaron unas pruebas muy exigentes, ahora deben reconocer a cada niño, sus particularidades, sus dificultades, sus familias, reguirles la pista.



Óscar Sánchez

Viceministro de Educación
Preescolar, Básica y Media



Periodo de prueba

3.

3. Periodo de prueba

Se entiende como *periodo de prueba* **el tiempo en el cual se hace seguimiento a la presentación de evidencias acordadas entre evaluador/a y evaluada/o**, con el fin de evidenciar la idoneidad y eficiencia en el desempeño de las funciones de docentes o directivos/os docentes. Lo cual permite identificar en la persona evaluada su capacidad de apropiación del cargo para el cual fue nombrada, así como sus actitudes y aptitudes para ejercerlo. Así mismo, las y los docentes o las y los directivos docentes tienen la posibilidad de conocer y establecer si las condiciones para el ejercicio del cargo les interesan.

De acuerdo con lo establecido en el **artículo 12 del Decreto 1278 de 2002**, la/el docente o directiva/o docente será nombrada/o por un periodo de prueba, hasta culminar el año escolar correspondiente al nombramiento, siempre y cuando haya desempeñado el cargo por lo menos durante cuatro (4) meses; **de lo contrario, deberá esperar hasta el año académico siguiente.**



3.1. ¿Qué es la evaluación del periodo de prueba?

La evaluación del periodo de prueba se encuentra definida en el **artículo 31 del Decreto 1278 de 2002**, como aquella que se aplica a las y los docentes y directivos/os docentes que ingresaron al servicio educativo luego de superar el concurso de méritos correspondiente. Debe entenderse como un proceso permanente que permite verificar el quehacer profesional y obtener información y retroalimentación sobre la calidad, eficiencia e idoneidad con las que un/a docente o directiva/o docente desempeña un cargo, con base en criterios objetivos, pertinentes, transparentes y confiables.

Finalizado el periodo de prueba se evalúan el **desempeño y las competencias específicas** de cada aspirante en el marco del trabajo académico, de las actividades curriculares complementarias y de aquellas de desarrollo institucional, con el fin de determinar si la/el docente o directiva/o docente puede ser inscrita/o en el **nivel salarial A** del correspondiente grado, según el título académico del escalafón docente.



3.2. ¿Por qué es importante la evaluación?

- Porque permite **establecer con claridad objetivos y expectativas** de evaluadas/os y evaluadoras/es.



- Porque, al ser un **proceso permanente**, proporciona **información y retroalimentación** sobre el desempeño de un cargo, con base en criterios objetivos, pertinentes, transparentes y confiables.



- Porque estimula a las y los docentes y directivas/os docentes a **trabajar en búsqueda de la mejora continua**, calidad y compromiso y, por otro lado, promueve la identificación de oportunidades de mejora en el ejercicio del cargo.



- Porque **aumenta la probabilidad de una integración exitosa al servicio público**, si se cumplen las etapas y orientaciones en debida forma.



3.3. ¿Quiénes evalúan y a quiénes?

La rectora, rector o director/a rural administra la planta de personal; distribuye asignaciones académicas y demás funciones de docentes y directivas/os docentes; y evalúa a docentes y directivas/os docentes de los niveles de preescolar, básica (primaria y secundaria) y media que superaron un concurso de méritos y fueron nombradas/os en **periodo de prueba** para ocupar un cargo que se encontraba vacante, para posesionarles en este.

RECUERDE:

El trabajo en equipo con la comunidad educativa es clave para obtener mejores resultados. Por eso, al inicio del mes de febrero usted deberá:

Quien es evaluada/o:

- Conversar con las y los estudiantes para saber cuáles son sus necesidades y expectativas.
- Conocer a las familias para trabajar juntos: ellas hacen parte de la comunidad educativa.
- Hacer una lectura de contexto para saber en qué aspectos el establecimiento educativo necesita fortalecerse.



Quien evalúa:

Es pertinente y necesario que el proceso del periodo de prueba sea una oportunidad para potenciar todas las capacidades de su nuevo equipo de docentes. Por ello le invitamos a que en el mes de febrero:

- Haga una reunión con quienes han ingresado como docentes y directivas/os docentes para saber cómo se han sentido en el establecimiento educativo y en qué cosas podrían necesitar apoyo, lo cual le permitirá acompañar su desempeño mientras les está evaluando.



Pregúnteles, por ejemplo:

Si han experimentado malestar emocional reflejado en tristeza, rabia o frustración frente a:

- Directrices emitidas en estas primeras semanas de trabajo
- Comentarios, reacciones, actitudes o comportamientos de sus estudiantes
- Comentarios, reacciones, actitudes o comportamientos de sus colegas docentes

- Revise si las y los docentes logran trabajar en equipo.

Pregúnteles, por ejemplo:

- ¿Cuántas veces, desde que ingresaron, han pedido ayuda a una o un colega para preparar o impartir sus clases?
- Si han establecido procesos colaborativos con docentes de otras áreas
- Si han ofrecido ayuda a una/o o varias/os colegas docentes para trabajar colaborativamente.

- Verifique si las y los docentes han hecho una apropiada lectura de su contexto.

Pregúnteles, por ejemplo:

- Si construyeron con sus estudiantes acuerdos de convivencia para el aula.
- Si investigaron con sus padres y madres de familia o cuidadores los problemas de convivencia escolar y cómo los piensan superar.
- Si indagaron con sus estudiantes qué intereses y expectativas tienen para su clase y qué cosas les interesaría aprender.

3.4. ¿Para qué se evalúa?



- Para garantizar que la prestación del servicio educativo esté a cargo de las y los mejores servidores públicos, y trabajar de la mano de los agentes determinantes del cambio en nuestros territorios **para cumplir las metas** que como sector nos hemos propuesto.



- Para que las entidades territoriales, las y los rectores y las y los directores rurales puedan cumplir con la función de **garantizar calidad en la prestación del servicio educativo**.



- Para evidenciar si la/el nueva/o funcionaria/o posee las competencias necesarias para ejercer el cargo al cual se incorpora, teniendo en cuenta que no se le podrá exigir un rendimiento igual o superior al de una/un funcionaria/o antigua/o en la entidad, pues la naturaleza del periodo de prueba se **fundamenta en permitir que la/el funcionaria/o se adapte al nuevo empleo**.



- Para **construir en equipo ejercicios de diagnóstico** permanente.



- Para **demostrar capacidad de adaptación** progresiva al cargo de docente o directiva/o docente.



- Para que la/el evaluado sea inscrita/o en el **escalafón docente**, en el correspondiente grado, según en **nivel académico titulado**.



- Para que una vez inscrito en el escalafón, la/el evaluado pueda ser reubicada/o en el nivel siguiente o ascender de grado, después de **tres (3) años de servicio** y la superación de la evaluación de competencias.

3.5. Etapas de la evaluación del periodo de prueba

Etapa 1



Entrevistas de inicio

Concertación de **evidencias**, así como de los momentos de seguimiento al desarrollo de las funciones durante el periodo de prueba.

Etapa 2



Desarrollo y seguimiento

Durante el **periodo de prueba** se realizan seguimientos y se ofrecen **momentos de retroalimentación** a la/al docente o directiva/o docente para orientar sus actividades y contextualizar su desempeño según las necesidades de la comunidad educativa. Aunque los seguimientos son concertados, los momentos de retroalimentación deben ser parte de la cotidianidad en la labor en la escuela.

Etapa 3



Evaluación y resultados del proceso

Al finalizar el **periodo de prueba** quien evalúa establece los resultados a partir de las evidencias y los seguimientos realizados. Los resultados de la evaluación deben estar fundamentados en **parámetros objetivos y observables**.

Notificación

Al ser los resultados del proceso de evaluación una decisión que afecta directamente a la/al docente o directiva/o docente, esta o este **tiene derecho no solo a conocerlos sino también a ser notificada/o** en debida forma, y a interponer los recursos a los que haya lugar. La decisión contenida en el protocolo de evaluación es susceptible de ser impugnada, es decir, contra ella proceden recursos ante la o el mismo funcionario que la adoptó, o ante su inmediata/o superior/a jerárquica/o.

3.5.1. Primera Etapa:

Entrevista de inicio

Esta etapa debe surtirse luego de la aceptación del nombramiento para el periodo de prueba, a través de la suscripción del acta de posesión por parte de la/el docente o directiva/o docente. Es una conversación con la finalidad de emprender formalmente el proceso de evaluación mediante una mutua comunicación entre la persona que evalúa y la que es evaluada, suscitando un ambiente de respeto, colaboración y participación.



La rectora o rector debe brindar toda la información necesaria para que la/el nueva/o funcionaria/o se familiarice con el contexto en el que va a desarrollar su función, identifique y dimensione los compromisos que debe atender y estructure la propuesta de las evidencias a recolectar a lo largo de su proceso de evaluación, mismas que, además de ser objeto de concertación, garantizarán la objetividad de los resultados del proceso.

Así mismo, en esta etapa se presentará el protocolo de evaluación correspondiente al cargo a desempeñar por parte de la o el docente o la/el directiva/o docente, con el propósito de que ella o él lo conozca e inicie el diligenciamiento de la primera parte, dando apertura al proceso.

En el caso de las/los docentes de preescolar, para las evidencias concertadas se recomienda que favorezcan:



- El disfrute de experiencias relacionadas con el juego, la literatura, la exploración del medio y las expresiones artísticas.
- La planeación pedagógica actualizada y que responda a las características particulares del grupo de niñas y niños que acompaña.
- El diligenciamiento de los instrumentos (bitácora, diario de campo, anecdotario, observador u otros) para adelantar cotidianamente el proceso de valoración y seguimiento al desarrollo y aprendizaje de las niñas y los niños.
- El establecimiento de relaciones respetuosas y cercanas con las familias de su grupo.
- La acogida de las niñas y niños desde el respeto y reconocimiento de su diversidad.

Para las y los directivos docentes, también se contempla, como una de las evidencias, el desarrollo de los cuatro (4) cursos virtuales de autoformación señalados en el apartado de formación docente (n.º 2).

Evidencias

Las evidencias son productos o registros (**demostraciones objetivas y pertinentes**) de la labor de la o el docente o directiva/o docente, en relación con las competencias y desempeños definidos para el cargo.

En la carpeta de evaluación consolidada para cada funcionaria/o, es pertinente organizar y glosar las diferentes evidencias recolectadas durante la ejecución del proceso evaluativo; esta carpeta podrá ser consultada y enriquecida tanto por la o el evaluador como por la o el docente o directiva/o docente evaluada/o, durante todo el periodo evaluable.

En el caso de las y los docentes de preescolar, podrán contar como evidencias: registros fotográficos, videos, audios y las producciones de las niñas y los niños que hagan parte de la documentación pedagógica.

Fuentes de información

Pueden tenerse en cuenta como proveedores de evidencias a los distintos actores de la comunidad escolar: las autoridades educativas, las y los superiores, las y los colegas, el consejo directivo, las familias y los estudiantes.

3.5.2. Segunda Etapa

Desarrollo del proceso de evaluación: de acuerdo con los términos pactados en la entrevista de inicio, se debe llevar a cabo el proceso de evaluación, recogiendo y adosando a la carpeta de la o el docente o directiva/o docente a evaluar, las evidencias que permitan validar el cumplimiento de sus funciones.

Seguimiento al proceso de evaluación: siendo que uno de los objetivos propios del proceso de evaluación es el mejoramiento continuo, la retroalimentación entre quien evalúa y quien es evaluada/o es de vital importancia. Por tanto, es importante que durante todo el periodo de prueba quien evalúe haga un seguimiento al desempeño laboral de la servidora o servidor, para lo cual puede programar reuniones periódicas (bimestrales, trimestrales, etc.,) en aras de la observación continua, sin que de ellas se desprenda ningún tipo de valoración parcial.



Instrumentos de apoyo

Se podrían utilizar para la recolección de evidencias testimoniales: encuestas a estudiantes y familias, formatos de entrevista, cuestionarios, diarios de campo, pautas de observación o formatos de orientaciones y protocolo para la evaluación del periodo de prueba de las y los directivos docentes y docentes.

Concertadamente entre evaluador/a y evaluada/o se pueden elegir o diseñar los instrumentos que se considere necesarios para el proceso de evaluación. Lo importante es que estas herramientas cumplan con condiciones básicas que garanticen la imparcialidad y transparencia del proceso.

3.5.3. Tercera Etapa

Evaluación y resultados del proceso: una vez culminado el año escolar, siempre que la o el educador haya desempeñado el cargo por lo menos durante cuatro (4) meses, le corresponde a la evaluadora o evaluador constatar los resultados obtenidos por la o el evaluado, según las evidencias recolectadas.

La evaluación se realiza tomando como criterio central lo demostrado por dichas evidencias, de acuerdo con las funciones desempeñadas por la o el docente o directiva/o docente. Los resultados de la evaluación deben estar fundamentados en parámetros objetivos y observables.

En el caso de las y los docentes de preescolar se tendrán en cuenta, por lo menos, los siguientes criterios:



- Su planeación pedagógica se encuentra al día y responde a las características particulares del **grupo de niñas y niños que acompaña**.
- Desarrolla experiencias pedagógicas que favorecen el juego, la literatura, la exploración del medio y las **expresiones artísticas**.
- Diligencia los instrumentos (bitácora, diario de campo, anecdotario, observador u otros) para adelantar cotidianamente el proceso de valoración y seguimiento al desarrollo y **aprendizaje de las niñas y los niños**.
- **Establece relaciones respetuosas y cercanas** con las familias de su grupo.
- Acoge a niñas y niños desde el **respeto y reconocimiento de su diversidad**.
- Cuenta con la certificación de los **cuatro (4) cursos virtuales** de autoformación señalados en el apartado 2: formación docente.

Para las y los directivos docentes, también se contempla la revisión de las certificaciones donde conste que desarrollaron los **cuatro (4) cursos virtuales** de autoformación señalados en el apartado de formación docente.

Los resultados se expresarán en una escala de **1 a 100 puntos porcentuales**, que se interpretan de acuerdo con los siguientes rangos:

No satisfactorio:

1 a 59 puntos porcentuales

Satisfactorio:

60 a 89 puntos porcentuales

Sobresaliente:

90 a 100 puntos porcentuales

Las orientaciones y protocolo para la evaluación del periodo de prueba se encuentran en la página web del Ministerio:

<https://www.mineducacion.gov.co/portal/micrositios-preescolar-basica-y-media/Evaluacion/Evaluacion-de-Docentes-y-Directivos-Docentes/397374:Evaluacion-del-periodo-de-prueba>

Notificaciones: al ser el resultado del proceso de evaluación una decisión que afecta directamente a la persona evaluada, esta tiene derecho no solo a conocerlo sino también a ser notificada en debida forma, y proponer los recursos a los que haya lugar. Así mismo, **tiene derecho a acceder a su carpeta de evaluación sin restricción alguna.**

Recursos de reposición y apelación

La decisión contenida en el protocolo de evaluación es susceptible de ser impugnada, es decir, contra ella proceden recursos ante la o el mismo funcionario que la adoptó, es decir la o el evaluador, o ante su inmediata/o superior/a jerárquica/o.

En los términos del Nuevo Código Contencioso de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, los recursos que proceden son los siguientes:



- **Recurso de reposición ante la o el mismo funcionario** que tomó la decisión, valga decir, la o el evaluador, para que la aclare, modifique, adicione o revoque.
- **Recurso de apelación**, ante la o el inmediato superior jerárquico o funcional de la o el evaluador, con el mismo propósito.

3.6. ¿Cuándo se realiza la evaluación del periodo de prueba?

Pese a que es un proceso permanente, la evaluación del **periodo de prueba** se realiza puntualmente al finalizar el año escolar, siempre que la persona evaluada se haya desempeñado en el cargo en el que fue nombrada y posesionada por **mínimo cuatro (4) meses.**

Si la o el docente o directiva/o fue nombrada/o en periodo de prueba y el término fue **inferior a cuatro (4) meses previos** a la terminación del correspondiente año escolar, para efectos de la pertinente evaluación que comprenderá desempeño y competencias específicas, deberá, como lo dispone la norma, esperar hasta el año académico siguiente para que se le efectúe dicha evaluación de desempeño y competencias específicas.



3.7. Consecuencias de la evaluación

La evaluación docente surte efectos positivos para la o el docente o directiva/o evaluada/o, así como para el establecimiento educativo y la prestación del servicio en general, aunque pueda acarrear algunos efectos negativos.

Superar la evaluación del periodo de prueba satisfactoriamente conlleva al ingreso oficial a la carrera docente, mediante la inscripción en el escalafón y el nombramiento en propiedad. Un resultado adverso culmina con el retiro del servicio de la educadora o educador, a menos que se trate de un/a directiva/o proveniente de la docencia estatal, caso en el cual será regresada/o al cargo de origen.

Para tener en cuenta

Quienes superen el **periodo de prueba** se ubicarán en el nivel salarial del correspondiente grado (1, 2 o 3), según el título académico que acrediten; pudiendo ser reubicados en el nivel siguiente o ascender de grado, después de tres (3) años de servicio y la superación de la evaluación de competencias.

Más información aquí:



2024 es un año glorioso para la educación de Colombia, tanto porque las Secretarías de Educación están haciendo grandes esfuerzos por tener resultados sobresalientes, como porque para el Gobierno nacional la formación integral es el corazón de las apuestas del Plan Nacional de Desarrollo.

Óscar Sánchez

Viceministro de Educación
Preescolar, Básica y Media



4.

Preguntas frecuentes

4. Preguntas frecuentes

1 ¿La o el docente con derechos de carrera, que ya se haya inscrito en el escalafón, que se haya presentado al concurso de ingreso y haya conservado su cargo, para cambiar de secretaría de educación debe cumplir con el periodo de prueba o solicitar la evaluación de su desempeño?

R/ La o el docente que ingrese a un periodo de prueba debe cumplirlo y aprobarlo para poder dar continuidad a un nuevo nombramiento. Sus derechos de carrera, por normatividad, le aseguran que su cargo anterior estará protegido hasta tanto supere este nuevo periodo de prueba o, en caso de no aprobarlo, pueda regresar a su antiguo cargo, respetándose los derechos ya adquiridos.

2 La o el docente de aula, orientador/a o coordinador/a que se presentaron al cargo de rector/a o director/a rural, es decir: cambiaron de cargo, ¿deben solicitar la evaluación del periodo de prueba?

R/ Sí, la o el docente, orientador/a o coordinador/a que ingrese a un nuevo periodo de prueba debe cumplirlo y aprobarlo para poder dar continuidad a un nuevo nombramiento. Sus derechos de carrera, por normatividad, le aseguran que su cargo anterior estará protegido hasta tanto supere este nuevo periodo de prueba o, en caso de no aprobarlo, pueda regresar a su antiguo cargo, respetándose los derechos ya adquiridos.

3 ¿Qué pasa si superado el año escolar la o el docente o directiva/o docente no ha ejercido el cargo en el cual fue nombrada/o y posesionada/o, por mínimo cuatro (4) meses?

R/ El plazo mínimo establecido normativamente son cuatro (4) meses, por lo que, si este periodo es inferior, debe continuar en periodo de prueba el año lectivo siguiente.

4 ¿Cambia la remuneración de docentes y directivas/os docentes después de la evaluación satisfactoria del periodo de prueba?

R/ La o el docente tiene la posibilidad de adjuntar los certificados de formación adicionales que considere, antes de terminar el periodo de prueba. Quien reúna los requisitos de los grados 2 o 3 puede aspirar a inscribirse directamente a uno de estos grados. Una vez se inscriba, se considera su ascenso, es decir pasar de un grado a otro dentro del escalafón docente, previa acreditación de requisitos y superación de las correspondientes evaluaciones de desempeño y de competencias, además de la disponibilidad presupuestal.

5

¿Qué pasa con los derechos de carrera de las y los docentes y directivas/os docentes que están en un nuevo periodo de prueba?

R/ Sus derechos de carrera, por normatividad, les aseguran que su cargo anterior estará protegido hasta tanto superen este nuevo periodo de prueba o, en caso de no aprobarlo, puedan regresar a su antiguo cargo, respetándoseles los derechos ya adquiridos.

6

¿Qué implicaciones tienen la calificación satisfactoria e insatisfactoria en la evaluación del periodo de prueba?

R/ La calificación satisfactoria genera derechos de carrera e inscripción en el escalafón para este nuevo cargo. La insatisfactoria significa, para las y los docentes que tienen derechos de carrera anteriores a esta vinculación, poder regresar al cargo anterior; y para quienes son nuevas/os, la desvinculación del sector educativo, y poder presentarse de nuevo a concurso cuando haya otra convocatoria.



7

¿Cuándo se configura el abandono de cargo y qué consecuencias tiene para la o el docente o directiva/o docente?

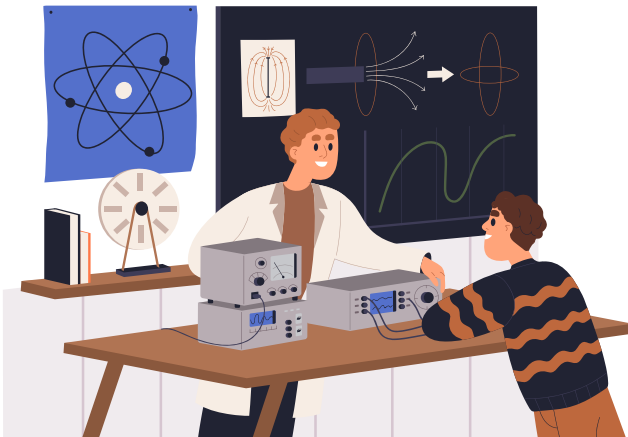
R/ Se configura cuando la o el docente o directiva/o docente deja de concurrir al trabajo sin encontrarse bajo amparo de una situación administrativa en firme que le justifique; o cuando deja de asistir antes de ser autorizada/o para separarse del cargo o antes de transcurridos treinta (30) días después de presentada la renuncia.

El abandono de cargo tiene dos consecuencias gravosas e independientes entre sí: por un lado, se declara la vacancia del cargo y la exclusión del escalafón, en el marco de un procedimiento administrativo y, por otro, se adelanta un proceso disciplinario que puede culminar en la imposición de sanciones.

8

¿Puede una o un docente o directiva/o docente ser investigada/o y sancionada/o por no tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a sus estudiantes?

R/ Sí; apartarse de las funciones propias del servicio docente y desconocer lo que implica el vínculo docente-estudiante constituye el incumplimiento de un deber general previsto en el artículo 38 de la Ley 152 de 2019 y, por tanto, es reprochable disciplinaria y penalmente, según el caso.



9

¿A qué tiene derecho, en materia de escalafón, una o un docente después de inscribirse?

R/ Una vez inscrita/o, se adquieren los derechos de carrera y la o el docente o directiva/o docente puede acceder a la reubicación de nivel salarial o al ascenso de grado, siempre y cuando supere las evaluaciones de desempeño y de competencias, teniendo en cuenta lo dispuesto en las normas vigentes.



COLOMBIA
POTENCIA DE LA
VIDA



Educación

www.mineduccion.gov.co



mineducacion



@mineducacion



@mineducacion



Ministerio de Educación Nacional



mineducacioncol