

# Bienvenida a la transformación y el cambio de la educación

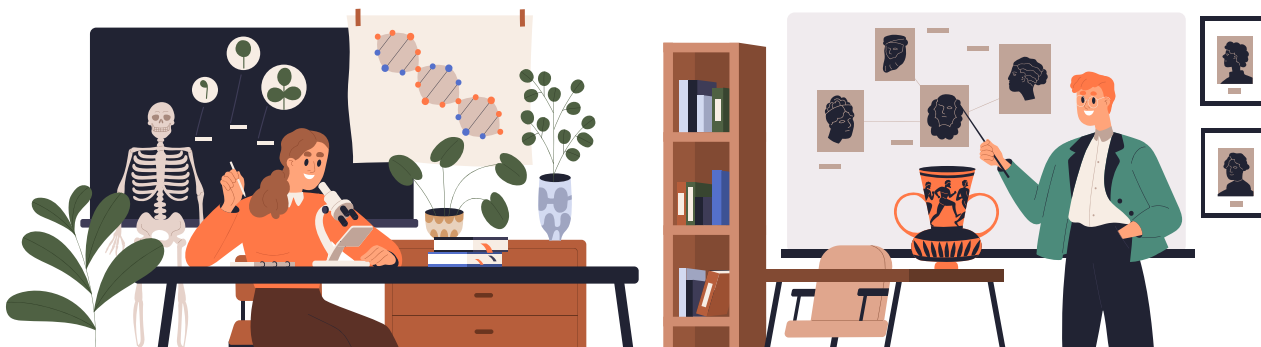
Orientaciones y Recursos para la Evaluación y el Periodo  
de Prueba de los y las Docentes y Directivos Docentes

  
**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 forman parte fundamental de nuestro compromiso conjunto para construir un sistema educativo de calidad y 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 los impacta a ustedes y a quienes acompañan cotidianamente en el proceso educativo. Su labor no solo contribuirá al desarrollo académico, sino que también será clave en la construcción de un país más justo, equitativo y en paz.

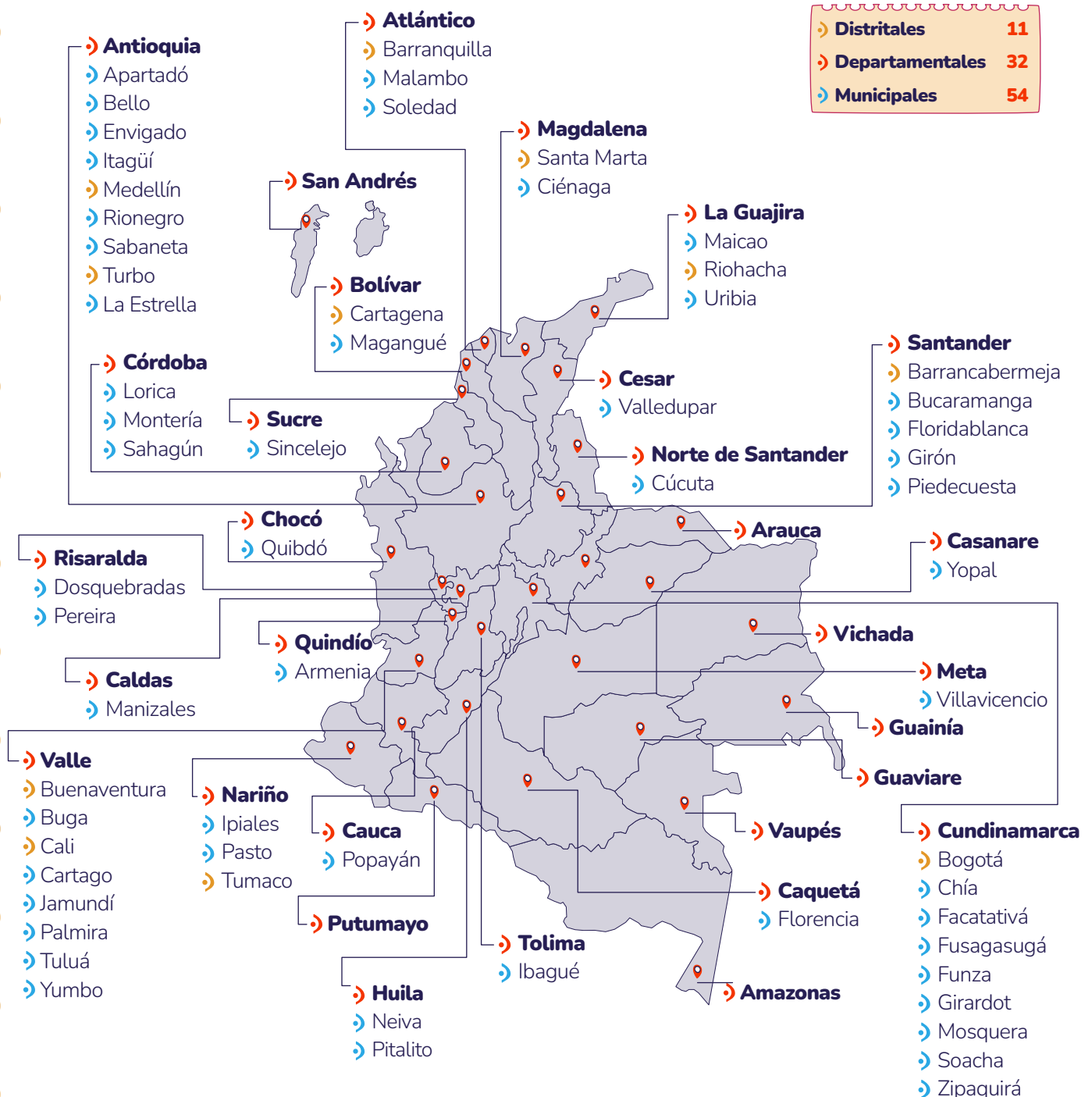
En el marco de las competencias para la formulación de políticas, diseño de instrumentos para la calidad de la educación y definición de mecanismos generales para la evaluación del personal docente y directivo docente; el **Ministerio de Educación Nacional**, en articulación con las Secretarías de Educación Certificadas encargadas de dirigir, planificar y prestar el servicio educativo y 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 es confiada por el Estado y todos los colombianos, la invitación es a que **se informen sobre el régimen disciplinario que deberá observar a lo largo de su vida laboral**.

# Contenido

	<b>Pág.</b>
Entidades Territoriales Certificadas en Educación – ETC-, de Colombia	
<b>1.</b> Programas de Bienestar para los y las docentes y directivos docentes.....	5
<b>2.</b> Formación docente .....	9
<b>3.</b> Periodo de Prueba .....	11
<b>3.1.</b> Qué es la evaluación en Periodo de Prueba	
<b>3.2.</b> Por qué es importante la evaluación	
<b>3.3.</b> Quiénes evalúan y quiénes son los evaluados	
<b>3.4.</b> Para qué se evalúa	
<b>3.5.</b> Etapas de la evaluación del período de prueba	
<b>3.6.</b> Cuando se realiza la evaluación de periodo de prueba	
<b>3.7.</b> Consecuencias de la evaluación	
<b>4.</b> Preguntas frecuentes.....	21

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



# 1.

## Programas de Bienestar para los y las docentes y directivos docentes



# 1. Programas de Bienestar para los y las docentes y directivos docentes

Desde 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 para que estas implementen y desarrollen planes y programas de bienestar dirigidos a quienes hacen parte de sus plantas de personal, buscando su bienestar físico, mental y social.

Estamos interesados en aportar a la calidad de vida de los directivos y docentes oficiales proporcionando estrategias que permitan fortalecer la cultura organizacional, el autocuidado y el 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:**

<b>ENERO</b>	<b>Desarrollo Institucional</b>	Tiempo dedicado a la formulación, desarrollo, evaluación, revisión o ajustes del proyecto educativo institucional; a la elaboración, seguimiento y <b>evaluación del plan de estudios</b> , a la investigación y actualización pedagógica, y a la evaluación institucional anual.
	<b>Compromisos para la evaluación de periodo de prueba</b>	Establecer los compromisos a evaluar de acuerdo con la <b>Guía 31</b> del Ministerio de Educación.
<b>FEBRERO</b>	<b>Inducción</b>	<b>Generar espacio de acercamiento</b> entre los nuevos docentes y directivos docentes con la Secretaría de Educación y el Ministerio de Educación Nacional.  Entrega de la normatividad aplicable a los docentes y su régimen especial e información sobre los programas que estimulan su <b>crecimiento personal y profesional</b> .

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, reconocer su potencial y la importancia de su liderazgo y participación en la sociedad; así como disminuir la brecha de inequidad de género en el país.

Seguimiento a  
compromisos del  
periodo de prueba

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

ABRIL

Talleres de  
crecimiento  
personal

Charlas que fomentan y promuevan la salud mental en docentes y directivos docentes.

MAYO

Celebración Día  
del Maestro

Exaltar la labor del Docente 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, 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 evaluador 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 los docentes y directivos docentes.

**OCTUBRE**

**Juegos Deportivos  
Nacionales del  
Magisterio**

Actividad para promover la destreza, la recreación, el esparcimiento y la cultura deportiva de los docentes y directivos docentes.

**Celebración Día  
del Directivo  
Docente**

Actos de reconocimiento y exaltación de la labor del Directivo docente.

**NOVIEMBRE**

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

A los docentes que superen satisfactoriamente la evaluación definitiva del periodo de prueba, se procederá a su nombramiento definitivo e inscripción 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, 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 u otras entidades aliadas que por su misionalidad coadyuvan en estos propósitos.



# 2.

## Formación docente



## 2. Formación Docente

Teniendo en cuenta el dinamismo de las prácticas pedagógicas y los retos que traen los constantes cambios sociales, culturales, políticos, ambientales, tecnológicos, etc., 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 el siguiente link:

<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 Desarrollo Integral de la Primera Infancia.	<a href="https://campus.colombiaaprende.edu.co/enrol/index.php?id=355">https://campus.colombiaaprende.edu.co/enrol/index.php?id=355</a>
Referentes Técnicos de Educación Inicial integral de las niñas y los niños.	<a href="https://campus.colombiaaprende.edu.co/course/view.php?id=305">https://campus.colombiaaprende.edu.co/course/view.php?id=305</a>
Desarrollo integral de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes y aseguramiento de trayectorias educativas completas.	<a href="https://campus.colombiaaprende.edu.co/course/view.php?id=371">https://campus.colombiaaprende.edu.co/course/view.php?id=371</a>
Alianza Familia-Escuela por el Desarrollo de los Niños, Niñas y Adolescentes.	<a href="https://campus.colombiaaprende.edu.co/course/view.php?id=307">https://campus.colombiaaprende.edu.co/course/view.php?id=307</a>

De igual forma, para ser parte activa en esta gran apuesta, pueden consultar experiencias educativas innovadoras, recursos educativos y las convocatorias para formación docente que realiza el Ministerio de Educación en aras de fortalecer su desempeño profesional.

**Consúltelas ingresando a:** poner enlace Colombia Aprende y convocatorias para formación docente. Aquí por favor incluir el siguiente enlace que dirige a la colección de recursos de educación inicial:

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

3.

## Periodo de Prueba



# 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 y evaluado**, con el fin de evidenciar la idoneidad y eficiencia en el desempeño de las funciones de docentes o directivos docentes, identificando la capacidad de apropiación del cargo para el cual fue nombrado, así como las actitudes y aptitudes para ejercerlo. Así mismo, las y los docentes o directivos docentes tienen la posibilidad de conocer y establecer si las condiciones para el ejercicio del cargo le interesan.

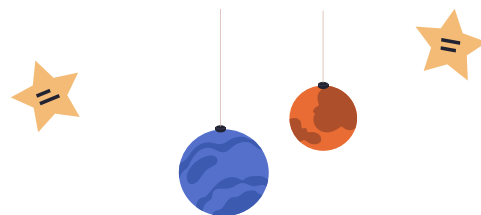
De acuerdo con lo establecido en el artículo 12 del Decreto 1278 de 2002, el/la docente o directivo docente será nombrado en período de prueba hasta culminar el correspondiente año escolar en el cual fue nombrado, siempre y cuando haya desempeñado el cargo por lo menos durante cuatro (4) meses; **de lo contrario, deberán esperar hasta el año académico siguiente.**



## 3.1. Qué es la evaluación de periodo de prueba

La **evaluación de periodo de prueba** se encuentra definida en el artículo 31 del Decreto 1278 de 2002, como aquella que se aplica a los docentes y directivos 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, obtener información y retroalimentación sobre la calidad, eficiencia e idoneidad con que un docente o directivo docente desempeña un cargo, con base en criterios objetivos, pertinentes, transparentes y confiables.

Finalizado el periodo de prueba se evalúa el desempeño y las competencias específicas en el marco del trabajo académico, de las actividades curriculares complementarias y de aquellas de desarrollo institucional, con el fin de determinar si el docente o directivo docente puede ser inscrito 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 evaluados y evaluadores.



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



- Porque estimula a los docentes y directivos docentes a **trabajar en búsqueda de la mejora continua**, calidad y compromiso y, por otro, permite evidenciar oportunidades de mejora en el ejercicio del cargo.



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



## 3.3. Quiénes evalúan y quiénes son los evaluados

**El rector o director rural** administra la planta de personal; distribuye asignaciones académicas y demás funciones de docentes y directivos docentes, y; evalúa a los docentes y directivos docentes de los niveles de preescolar, básica (primaria y secundaria) y media que superaron un concurso de méritos, fueron nombrados en **periodo de prueba** para ocupar un cargo que se encontraba vacante y posesionados en éste.

## RECUERDE:

**El trabajo en equipo con la comunidad educativa es clave** para obtener mejores resultados por eso al inicio del mes de febrero deberá:

### Para el Evaluado:

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



### Para el Evaluador:

es pertinente y necesario que el proceso de periodo de prueba sea una oportunidad para potenciar todas las capacidades de su equipo de docentes que ingresaron, por ello le invitamos a que en el mes de febrero realice lo siguiente:

- Hacer una reunión con quienes han ingresado como docentes y directivos o directivas docentes para saber cómo se han sentido en el establecimiento educativo, en qué cosas podrían necesitar apoyo, esto le permitirá acompañar el desempeño del evaluado.



#### Pregúntele, por ejemplo:

- ¿Si experimentó malestar emocional reflejado en tristeza, rabia, frustración, frente a directrices emitidas en estas primeras semanas de trabajo?
- ¿Si experimentó malestar emocional reflejado en tristeza, rabia, frustración frente a comentarios, reacciones, actitudes o comportamientos de sus estudiantes?
- ¿Si experimentó malestar emocional reflejado en tristeza, rabia, frustración frente a comentarios, reacciones, actitudes o comportamientos de sus colegas docentes?

- Revisar si los y las docentes logran trabajar en equipo:

#### Pregúntele, por ejemplo:

- ¿Cuántas veces desde que ingresó ha pedido ayuda a un colega para preparar/impartir sus clases?
- ¿Si ha establecido procesos colaborativos con docentes de otras áreas?
- ¿Si ofreció ayuda a uno o varios colegas docentes para trabajar colaborativamente?

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

#### Pregúntele, por ejemplo:

- ¿Si construyeron con sus estudiantes acuerdos de convivencia para el aula?
- ¿Si indagó con sus padres, madres de familia o cuidadores, los problemas de convivencia escolar y cómo los piensan superar?
- ¿Si indagó 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, y así **cumplir las metas** que como sector nos hemos propuesto.



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



- Para evidenciar si el/la nuevo/a funcionario/a 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 un funcionario/a antiguo en la entidad, pues la naturaleza del periodo de prueba se fundamenta en **permitir que el funcionario se adapte al nuevo empleo**.



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



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



- Para que el evaluado sea inscrito en el **escalafón docente** en el correspondiente grado según en **nivel académico titulado**.



- Para que una vez inscrito en el **Escalafón**, el evaluado pueda ser reubicado 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 período de prueba

#### Etapa 1



#### Entrevistas de inicio

Concertación de **evidencias**, así como de los momentos de seguimiento del desarrollo de las funciones en el período de prueba.

#### Etapa 2



#### Desarrollo y seguimiento

Durante el **período de prueba** se realizan seguimientos y momentos de retroalimentación al docente o directivo docente para orientar sus actividades y contextualizar su desempeño a 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** el evaluador establece los resultados a partir de las evidencias y los seguimientos realizados. Los resultados de la evaluación deben estar fundamentada en **parámetros objetivos y observables**.

#### Notificación

Al ser los resultados del proceso de evaluación una decisión que afecta directamente al docente o directivo docente, éste **tiene derecho no sólo a conocerla sino también a ser notificado** en debida forma, e 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 el mismo funcionario que la adoptó, o ante su inmediato superior jerárquico.

### 3.5.1. Primera Etapa:

#### Entrevista de inicio.

Esta etapa debe surtirse luego de la aceptación del nombramiento en período de prueba a través de la suscripción del acta de posesión por parte del docente o directivo docente. Es una conversación con la finalidad de emprender formalmente el proceso de evaluación a través de una mutua comunicación entre evaluador y evaluado, suscitando un ambiente de respeto, colaboración y participación.



El rector debe brindar toda la información necesaria para que el nuevo funcionario 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 docente o directivo docente, con el propósito de que lo conozca e iniciar el diligenciamiento de la primera parte dando apertura del proceso.

**En el caso de 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 los directivos docentes, también se contempla como una de las evidencias, el desarrollo de los 4 cursos virtuales de autoformación señalados en el apartado de Formación docente.



### Evidencias.

Las evidencias son productos o registros (**demostraciones objetivas y pertinentes**) de la labor del docente o directivo docente, en relación con las competencias y desempeños definidos para el cargo. **En la carpeta de evaluación consolidada para cada funcionario**, es pertinente organizar y glosar las diferentes evidencias recolectadas durante la ejecución del proceso evaluativo; esta carpeta podrá ser consultada y enriquecida tanto por el evaluador como por el docente o directivo docente durante todo el período evaluable. En el caso de los docentes de preescolar se 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.

Puede tenerse en cuenta como potenciales proveedores de evidencias a los distintos actores de la comunidad escolar, como lo son **las autoridades educativas, los superiores, 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 del docente o directivo 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 evaluador y evaluado es de vital importancia, por tanto, es importante que durante todo el período de prueba el evaluador haga un seguimiento al desempeño laboral del servidor, para ello pueden programarse reuniones periódicas (bimestrales, trimestrales, etc.,) para 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 Orientaciones y Protocolo para la evaluación del periodo de prueba de los directivos docentes y docentes.

Concertadamente entre evaluador y evaluado 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 el educador haya desempeñado el cargo por lo menos durante cuatro meses, le corresponde al evaluador constatar los resultados obtenidos por el evaluado de acuerdo con las evidencias recolectadas. La evaluación se realiza tomando como criterio central lo demostrado por dichas evidencias de acuerdo con las funciones desempeñadas por el docente o directivo docente. Los resultados de la evaluación deben estar fundamentada en parámetros objetivos y observables.

**En el caso de 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) los cursos virtuales** de autoformación señalados en el apartado Formación docente.

Para los directivos docentes, también se contempla la revisión de las certificaciones donde conste que desarrollaron los **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 de periodo de prueba las encuentra en la pagina web del Ministerio de Educación. **Siga este enlace:**

<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 al evaluado, éste tiene derecho no sólo a conocerla sino también a ser notificado 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 el mismo funcionario que la adoptó, es decir el evaluador, o ante su inmediato superior jerárquico.

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

## **3.6. Cuando se realiza la evaluación de periodo de prueba**

Pese a que es un proceso permanente, la evaluación de **periodo de prueba** puntualmente se realiza al finalizar el año escolar, siempre que se haya desempeñado en el cargo en el que fue nombrado y posesionado por cuatro meses mínimo.

Si el docente o directivo fue nombrado en periodo de prueba y el término fue inferior a **cuatro (4) meses antes** de que terminara el 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 contiene efectos positivos para el docente o directivo evaluado, el establecimiento educativo y la prestación del servicio en general, aunque puede acarrear algunos efectos negativos. Superar la evaluación de período 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 del educador, a menos que se trate de un directivo que proviene de la docencia estatal, caso en el cual será regresado al cargo de origen.

#### Para tener en cuenta

Quienes superen el **período 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:



# 4.

## Preguntas Frecuentes



## 4. Preguntas frecuentes

**1** ¿El docente ya inscrito en el escalafón que se presentó al concurso de ingreso y conservó su cargo, con el fin de cambiar de secretaría de educación debe realizar el período de prueba o realiza la evaluación de desempeño porque viene con derechos de carrera?

**R/** Si, el docente que ingresa a un nuevo periodo de prueba debe realizarlo y aprobarlo para poder dar continuidad a este nuevo nombramiento. Sus derechos de carrera por normatividad le aseguran que su cargo anterior estará protegido hasta tanto se supere este nuevo periodo de prueba y en caso de no ser aprobado regresar a su antiguo cargo respetando los derechos ya adquiridos.

**2** ¿El docente de aula, orientador o coordinador que se presentaron al cargo de rector o director rural, es decir cambiaron de cargo, deben realizar la evaluación de periodo de prueba?

**R/** Si, el docente, orientador y/o coordinador que ingresa a un nuevo periodo de prueba debe realizarlo y aprobarlo para poder dar continuidad a este nuevo nombramiento. Sus derechos de carrera por normatividad le aseguran que su cargo anterior estará protegido hasta tanto se supere este nuevo periodo de prueba y en caso de no ser aprobado regresar a su antiguo cargo respetando los derechos ya adquiridos.

**3** ¿Qué pasa si superado el año escolar el o la docente o directivo docente no ha ejercido el cargo en el cual fue nombrado y posesionado por cuatro meses como mínimo?

**R/** El plazo mínimo establecido normativamente son cuatro 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 directivos docentes después de la evaluación satisfactoria del periodo de prueba?

**R/** 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 dos o tres puede aspirar a inscribirse directamente a uno de estos grados. Una vez inscrito, se considera ascenso 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 existencia de disponibilidad presupuestal.

5

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

**R/** Sus derechos de carrera por normatividad le aseguran que su cargo anterior estará protegido hasta tanto se supere este nuevo periodo de prueba y en caso de no ser aprobado podrá regresar a su antiguo cargo respetando los derechos ya adquiridos.

6

¿Qué implicaciones tiene la calificación satisfactoria o 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. Por otro lado, la insatisfactoria significa para los docentes que tiene derechos de carrera anteriores a esta vinculación regresar al cargo anterior o para quienes son nuevos, la desvinculación del sector educativo, pudiéndose presentar de nuevo a concurso cuando haya otra convocatoria.



7

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

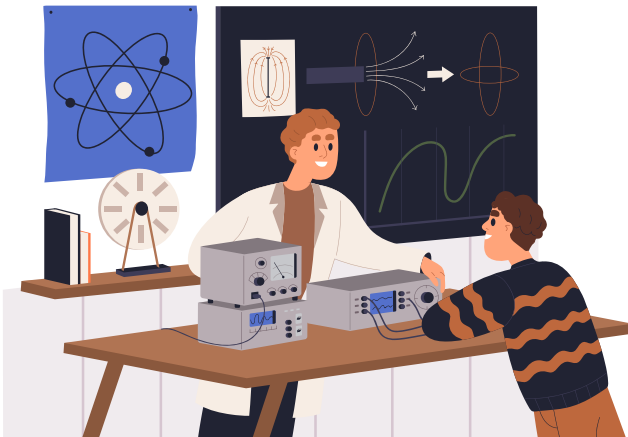
**R/** Se configura cuando el docente o directivo docente deja de concurrir al trabajo sin encontrarse amparado en una situación administrativa en firme que lo justifique; cuando deja de asistir antes de ser autorizado para separarse del cargo o antes de transcurridos treinta (30) días después de presentada 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 un docente o directivo docente ser investigado y sancionado 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 1952 de 2019- y, por tanto, es reprochable disciplinaria y penalmente, según el caso.



9

¿A que tengo derecho en materia de Escalafón Docente, después de ser inscrito?

**R/** Una vez inscrito, se adquieren los derechos de carrera y el docente o directivo 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](http://www.mineduccion.gov.co)



@Mineduccion