



RESOLUCIÓN No. **0407** DE 2009

QUIBDÓ (05 MAR 2009)

Por la cual se establecen Parámetros Generales y se definen fechas definitivas para la realización de la evaluación de desempeño de Directivos Docentes y Docentes que se rigen por el Decreto Ley 1278 del 2002.

La **SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL CHOCÓ**, en uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por el Decreto 3782 del 2 de octubre del 2007, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 32 del Decreto Ley 1278, establece la evaluación Anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos Docentes, que se rigen por el Estatuto de profesionalización Docente.

Que el Decreto 3782 del 2007, que reglamenta la Evaluación Anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes, establece la responsabilidades de la Secretaria de Educación Departamental, para definir por medio de acto administrativo, su realización.

Que el responsable de efectuar la evaluación anual de desempeño de los Rectores y Directores Rurales, así como el responsable de la evaluación en el caso de que el evaluador se retire del cargo o se encuentre impedido para efectuarla, es la Secretaria de Educación Departamental y/o el superior jerárquico del evaluado.

Que el Decreto Departamental 0663 de diciembre del 2003, establece que los Directores de Núcleo de Desarrollo Educativo, son los superiores jerárquicos de Rectores y Directores Rurales.

Que la evaluación anual de desempeño, se sujetará a los principios de Objetividad, Confiabilidad, Universalidad, Pertinencia, Transparencia, Participación y Concurrencia, establecidos en el artículo 29 del Decreto Ley 1278 del 2002.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil, recomendó realizar la evaluación de desempeño en dos momentos, producto de ello, la Secretaría de Educación, en el marco de sus facultades, determinó realizarla en las siguientes fechas: la primera Evaluación en la primera semana (1ª) del mes de Junio y la Segunda en la Tercera Semana del mes de Noviembre del año lectivo.

Que en virtud de lo anterior,

RESUELVE

Si Queremos al Chocó **Todos**
Ponemos, Cedemos y nos Sacrificamos

Continuación de la Resolución No. **0407** de 2009, "Por la cual se establecen Parámetros Generales y se definen fechas definitivas para la realización de la evaluación de desempeño de Directivos Docentes y Docentes que se rigen por el Decreto Ley 1278 del 2002".

ARTICULO PRIMERO: Ámbito de Aplicación. Realícese el proceso de Evaluación de Desempeño Anual, a todos los Docentes y Directores Docentes de los Municipios no certificados del Departamento del Chocó, que se rigen por el estatuto de profesionalización docente; y a los Directivos Docentes que provienen de la docencia estatal, nombrados a partir de 2001, que hayan servido en el establecimiento educativo por un termino superior a los 3 meses durante el respectivo año académico.

ARTÍCULO SEGUNDO: Objeto de la Evaluación. La evaluación anual del desempeño laboral es un proceso continuo, permanente y sistemático, basado en evidencias que permita verificar el quehacer profesional de los educadores, identificando fortaleza y aspectos por mejorar durante cada periodo escolar.

ARTICULO TERCERO: Evaluación y Superior Inmediato.

A.- **Evaluación a Coordinadores y Docentes.** Los Rectores en cada Institución Educativa y los Directores Rurales en los Centros Educativos, serán los responsables de la evaluación de Coordinadores y Docentes. Presentadas y verificadas algunas irregularidades en la aplicación de la evaluación por parte de Rectores y Directores Rurales, este proceso lo asumirá el inmediato superior jerárquico, previa autorización de Secretaría de Educación.

B.- **Evaluación a Rectores y Directores Rurales.** La evaluación anual de desempeño laboral a Rectores y Directores Rurales, será realizada por los Directores de Núcleo en sus respectivos municipios, quienes deben reportar toda la información de su municipio, a la División de Calidad de la Secretaría de Educación.

PARÁGRAFO: En los municipios no certificados donde no haya Director de Núcleo de Desarrollo Educativo, la evaluación anual de desempeño laboral será realizada por el personal idóneo que determine la Secretaría de Educación Departamental del Chocó, por medio de acto administrativo, quienes tendrán el apoyo del Coordinador de Evaluación y del jefe de la División de Calidad.

ARTICULO CUARTO: Metodología. Para efectos de la metodología en la evaluación anual de desempeño laboral, se tendrá en cuenta:

Carpeta de Evidencias, Instrumentos de Apoyo (Protocolo) y Escala de Calificación.

ARTICULO QUINTO: Etapas de la Evaluación Anual de Desempeño Laboral. Determinénes las siguientes etapas:



Continuación de la Resolución No. **0407** de 2009, "Por la cual se establecen Parámetros Generales y se definen fechas definitivas para la realización de la evaluación de desempeño de Directivos Docentes y Docentes que se rigen por el Decreto Ley 1278 del 2002".

- **Planeación y Preparación:** Esta etapa tiene como propósito disponer y organizar los diferentes elementos y recursos necesarios para desarrollar la evaluación de desempeño.
- **Desarrollo de la Evaluación:** El evaluador asignado, según las normas establecidas para tal fin (sin impedimentos), se reunirá con el evaluado para conocer la percepción de sus competencias funcionales y comportamentales. El evaluado trabajará en la búsqueda de superación de los aspectos en los cuales se presentan dificultades.

Durante esta fase se debe realizar la recolección y valoración de la información, y conjuntamente, evaluado y evaluador, harán un seguimiento periódico al plan de desarrollo personal y profesional como una estrategia de acompañamiento del proceso, que permitirá registrar los avances alcanzados y acordados, si se considera necesario nuevos momentos de entrevista.

- **Valoración y Calificación.** Durante el año lectivo 2009, se establecerán dos (2) valoraciones de competencias que se realizará de la siguiente manera: La Primera Valoración, se efectuará durante el Primer Semestre, entregando resultados de la Evaluación, la tercera semana de Junio; y la Segunda Valoración se efectuará durante el segundo semestre, entregando la información a los Directores de Núcleo de Desarrollo Educativo, en la tercera semana del mes de noviembre.

El resultado de la valoración final se consignará en el Protocolo diseñado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, el cual contiene la siguiente información:

Datos de identificación del Evaluador y el Docente o Directivo Docente Evaluado, Competencias objeto de Evaluación, perfil de competencias y constancias de notificación (artículo 21 decreto 3782 del 2007).

- **Entrega de Resultados:**
 - a.-**Resultados de la Evaluación a Coordinadores y Docentes:** El Rector o Director Rural del establecimiento educativo presentará al Director de Núcleo de Desarrollo Educativo, y este a su vez entregará a la Secretaria de Educación Departamental, a través de la **Coordinación de Evaluación y Estándares de la División de Calidad**, copia de los planes de desarrollo personal y profesional y los protocolos de evaluación anual de desempeño de cada evaluado, en original y copia, debidamente diligenciados en medio



Continuación de la Resolución No. **0407** de 2009, "Por la cual se establecen Parámetros Generales y se definen fechas definitivas para la realización de la evaluación de desempeño de Directivos Docentes y Docentes que se rigen por el Decreto Ley 1278 del 2002".

Impreso y Magnético (Formato de Evaluación y Formato de Consolidación), el día siete (7) de diciembre de 2009.

b.-Resultados de Evaluación a Rectores y Directores Rurales:

El responsable de la Evaluación Anual de Desempeño, debe presentar a la **Coordinación de Evaluación y Estándares de la División de Calidad** de la Secretaría de Educación, copia de los Planes de Desarrollo Personal y Profesional y los Protocolos de Evaluación Anual de Desempeño de cada evaluado, debidamente diligenciado en medio impreso y magnético (formato de evaluación y formato de consolidación), la tercera semana del mes de Noviembre, información que debe ser reportada a través del Director de Núcleo de Desarrollo Educativo y este a su vez, a Secretaría de Educación, a través de la Coordinación de Evaluación de la Oficina de Calidad.

- **Análisis y usos de los Resultados:** Los Resultados de la Evaluación Anual de Desempeño podrán ser utilizados a nivel individual a través del plan de desarrollo personal y profesional como elemento de reflexión. A nivel institucional se constituye en un insumo necesario para la realización del plan operativo anual y el plan de mejoramiento institucional, a nivel regional las Secretarías de Educación dispondrán de información fundamental para formular los planes de apoyo al mejoramiento, y a nivel nacional el Ministerio de Educación Nacional podrá diseñar políticas de promoción y fortalecimiento del desarrollo profesional docente.
- **Seguimiento Individual e Institucional:** El proceso de Evaluación Anual de Desempeño Laboral de Docentes y Directivos Docentes, no concluye con el análisis de resultados, requiere dársele continuidad al proceso para que realmente se incorpore en la cultura del mejoramiento de las Instituciones Educativas, Entidades Certificadas y de la Nación.

ARTÍCULO SEXTO: CRONOGRAMA PARA EL PROCESO DE EVALUACIÓN

| ETAPA | FECHA | ACTIVIDAD | RESULTADOS |
|---------------------------------------|--------------------------------|-----------------------|---|
| Planeación y preparación del proceso. | Del 11 al 12 de Marzo de 2009. | Reunión preparatoria. | Elaboración y de publicación de resolución. Organización de los Equipos de |



Continuación de la Resolución No. **0407** de 2009, "Por la cual se establecen Parámetros Generales y se definen fechas definitivas para la realización de la evaluación de desempeño de Directivos Docentes y Docentes que se rigen por el Decreto Ley 1278 del 2002".

| | | | |
|---|--|--|---|
| | | | Trabajo. Preparación y Manejo de las Guías, los Instrumentos y Herramientas para el proceso. |
| Desarrollo de la evaluación primera evaluación. | Transcurso del Primer Semestre (Primera Evaluación Aplicar la Tercera Semana del mes de Junio correspondiente al año lectivo). Segundo semestre (segunda Evaluación correspondiente al año) entrega de Informes, Tercera Semana del mes de Noviembre de 2009. | Entrega de Protocolos y Formatos de Consolidación de Recolección de información. Diligenciamiento de protocolos. Notificación. Entrega a la Secretaría de Educación de la Valoración definitiva última Semana del mes de noviembre de 2009. | Protocolos legalizados y notificados en la hoja de vida de cada evaluado. Respuestas a recursos. Planes de mejoramiento Personal y Profesional. Protocolos legalizados y registrados en la hoja de vida de cada evaluado. Respuesta a recursos. |
| Análisis y uso de resultados | Durante el año escolar 2009. | Consolidar los resultados de la Evaluación. Buscar los promedios para identificar posibles causas que expliquen el perfil del grupo. Elaboración de informe de resultados. | Planes de Mejoramiento Personal e Institucional. |
| Seguimiento individual | Durante el año escolar 2009. | Valoración de avances con | Planes personales y de mejoramiento |

Continuación de la Resolución No. **0407** de 2009, "Por la cual se establecen Parámetros Generales y se definen fechas definitivas para la realización de la evaluación de desempeño de Directivos Docentes y Docentes que se rigen por el Decreto Ley 1278 del 2002".

| | | | |
|----------------|--|--|--------------------------------------|
| institucional. | | respecto a la evaluación anterior. Definición de metas individuales y colectivas con base en el perfil de competencias. Promover en los evaluados el seguimiento de su desempeño. Valoración del proceso de evaluación. | institucional revisados y ajustados. |
|----------------|--|--|--------------------------------------|

ARTÍCULO SÉPTIMO. Notificación. El Evaluador notificará personalmente el resultado de la Evaluación al interesado, y en caso de no ser posible, se efectuará en los términos establecidos en el Código Contencioso Administrativo.

ARTICULO OCTAVO: Recursos. Contra el Acto de la Evaluación Anual de Desempeño Laboral, proceden los recursos en la vía gubernativa, los cuales deberán ser resueltos, por el funcionario competente, dentro de los Quince (15) días hábiles siguientes a su presentación. Los recursos deben ser presentados en la forma y términos establecidos en el Código Contencioso Administrativo.

ARTICULO NOVENO: Impedimentos y Recusaciones. El Evaluador deberá declararse impedido para realizar la Evaluación Anual de desempeño a un Docente o Directivo Docente, cuando se encuentra incurso en una o varias de las causales de recusación previstas en la ley, en particular las establecidas en el Código de Procedimiento Civil y el Código Único Disciplinario.

El evaluador expresará por escrito, a la **Coordinación de Evaluación y Estándares de la División de Calidad** de la Secretaria de Educación, la causal aducida explicando las razones en que se fundamenta, quienes previo estudio del caso, adoptarán la decisión a que haya lugar, mediante acto administrativo motivado, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su presentación.



Continuación de la Resolución No. **0407** de 2009, "Por la cual se establecen Parámetros Generales y se definen fechas definitivas para la realización de la evaluación de desempeño de Directivos Docentes y Docentes que se rigen por el Decreto Ley 1278 del 2002".

El Docente o Directivo Docente podrá recusar al evaluador ante el **Coordinación de Evaluación y Estándares de la División de Calidad** de la Secretaria de Educación, a quien le expresará por escrito la causal aducida, explicando las razones en que se fundamenta. La decisión será adoptada, previo estudio del caso, mediante acto administrativo motivado, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su presentación.

PARÁGRAFO: Contra la decisión que resuelva la recusación o el impedimento no procede recurso alguno, de acuerdo con lo establecido en el artículo 160B del Código Contencioso Administrativo.

ARTICULO DÉCIMO: Consecuencias. En firme la Evaluación Anual de desempeño laboral, producirá las consecuencias establecidas en el Numeral 1 del Artículo 35 del Decreto Ley 1278 de 2002. El seguimiento de la Evaluación para los Docentes y los Directivos Docentes que en el año inmediatamente anterior hayan obtenido Evaluaciones de Desempeño Laboral no satisfactorias, incluirá la valoración de los avances logrados en el plan de desarrollo personal y profesional.

Cuando por segunda vez un docente obtenga una calificación no satisfactoria en la Evaluación anual de Desempeño Laboral, la Comisión Nacional del Servicio Civil deberá excluirlo del Escalafón Docente y el Nominador declarar Insubsistente el Nombramiento.

Cuando el Directivo Docente proveniente de la docencia estatal obtenga una calificación no satisfactoria en la Evaluación Anual de Desempeño Laboral, en dos (2) años consecutivos, será regresado al cargo docente para el cual concurso antes de ser Directivo Docente, una vez exista vacante. Si el Directivo Docente no proviene de la docencia estatal, será Excluido del Escalafón y Retirado del Servicio.

ARTICULO DECIMOPRIMERO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Quibdó, el día

LEYDA BORJA RIVAS
Secretaria de Educación Departamental

| | | |
|----------------------------|---------------------------|----------------------------|
| Proyectó: Aura Rosa Reales | Revisó: Enver N. Castillo | Transcribió: Imilce Ma. C. |
|----------------------------|---------------------------|----------------------------|

