



RESOLUCIÓN No. 0013 05 DE ENERO DE 2011

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 , pertenecientes a la planta de cargos financiados por el Sistema General de Participaciones (SGP-Educación), ubicados en los Municipios no certificados del Departamento del Chocó.

EL ADMINISTRADOR TEMPORAL PARA EL SECTOR EDUCATIVO EN EL DEPARTAMENTO DEL CHOCÓ

En ejercicio de las facultades legales y reglamentarias, en especial de las conferidas por la leyes 115 de 1994, 715 de 2001, el Decreto 028 del 2008 y sus reglamentarios 2911 del 2008 y 2613 de 2009, las Resoluciones 1794 de 2009 expedida por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y 4440 de 2009 expedida por el Ministerio de Educación Nacional, y el Decreto 3782 del 2 de octubre del 2007, y:

CONSIDERANDO

Que el Decreto Ley 1278, en su artículo 32 establece: establece la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos, que se rigen por el Estatuto de profesionalización, así:

"Entiéndase por evaluación de desempeño la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña el docente o directivo y al logro de los resultados.

Será realizada al terminar cada año escolar a los docentes o directivos que hayan servido en el establecimiento por un término superior a tres (3) meses durante el respectivo año académico. El responsable es el rector o director de la institución y el superior jerárquico para el caso de los rectores o directores

Parágrafo. El Gobierno Nacional reglamentará la evaluación de desempeño, los aspectos de la misma, y la Valoración porcentual de cada uno de los instrumentos y de los evaluadores, de acuerdo con los artículos siguientes".

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 su realización por medio de acto administrativo y define que el responsable de efectuar la evaluación anual de desempeño de los docentes es el Rector o el Director Rural. En caso de que el evaluador se retire del cargo o se declare impedido para efectuar dicha evaluación, ésta será responsabilidad de la Secretaria de Educación Departamental.

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 el Consejo de Estado, en sentencia **ER63336** de 2010, ordenó que la evaluación de desempeño docente y directivos regidos por el decreto ley 1278 se realice una sola vez al finalizar el año lectivo.

Que en mérito de lo anterior:

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Objeto y ámbito de aplicación Organizar el proceso de evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002, que pertenecen a la planta de cargos financiada por el sistema general de participaciones SGP-Educación, y prestan sus servicios en los establecimientos educativos de los Municipio no certificados del Departamento del Chocó.



Página 2

Continuación de la Resolución No.013 del 05 de Enero de 2011 “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, pertenecientes a la planta de cargos financiados por el Sistema General de Participaciones (SGP-Educación), ubicados en los Municipios no certificados del Departamento del Chocó.

ARTICULO SEGUNDO: Naturaleza. La evaluación anual del desempeño laboral es un proceso continuo, permanente y sistemático, basado en evidencias que permitan verificar el quehacer profesional de los educadores (as), identificando fortalezas y aspectos por mejorar durante cada período escolar.

ARTÍCULO TERCERO: Norma aplicable. Los evaluadores y los evaluados se rigen por el Decreto 3782 de 2007, por medio del cual se reglamenta la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002.

ARTICULO CUARTO: Determinación de evaluadores. Conforme lo establece el artículo 6 del Decreto 3782 de 2007, los Rectores o Directores Rurales, son los responsables de la evaluación a los Coordinadores y Docentes pertenecientes a sus establecimientos educativos.

PARÁGRAFO PRIMERO: Designar mediante el presente acto administrativo a los Directores de Núcleo educativo, como evaluadores de los Rectores y Directores rurales de los establecimientos educativos que se encuentren en su respectiva jurisdicción.

PARAGRAFO SEGUNDO. 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, mediante acto administrativo, quienes tendrán el apoyo de la coordinación de evaluación en la dirección de Calidad.

ARTICULO QUINTO: Procedimiento. Para efectos de realizar la evaluación anual de desempeño laboral, en las instituciones y centros educativos se realizarán los siguientes pasos: Socialización del acto administrativo de evaluación expedido por secretaría de educación, firma del acta de compromisos que asumen las partes para el proceso de evaluación, apertura de carpetas de evidencias para los docentes y directivos a evaluar en los formatos presentados por la secretaría de educación a las instituciones y centros, teniendo en cuenta las acciones de mejoramiento tras la valoración del año anterior, y diligenciamiento de instrumentos de apoyo (protocolos).

ARTICULO SEXTO: Acompañamiento. El acompañamiento y seguimiento al proceso de evaluación se realizará de manera permanente por las áreas de Calidad y Recursos Humanos de la Secretaría de Educación, para lo cual se hará uso de las TIC y talleres presenciales de capacitación.

ARTICULO SEPTIMO: Metodología. Para efectos de realizar la evaluación anual de desempeño de docentes y directivos docentes en las instituciones y centros educativos se realizarán los siguientes pasos: Socialización del acto administrativo de evaluación expedido por Secretaría de Educación, firma del acta de compromisos que asumen las partes para el proceso de evaluación, apertura de carpetas de evidencias para los docentes y directivos a evaluar en los formatos presentados por la Secretaría de Educación a las instituciones y centros, teniendo en cuenta las acciones de mejoramiento tras la valoración del año anterior; y diligenciamiento de instrumentos de apoyo (protocolos).

PARÁGRAFO. Las actividades de socialización, acompañamiento y seguimiento al proceso de evaluación se realizarán de manera permanente por las áreas de Calidad y Talento Humano de la Secretaría de Educación, apoyadas en tecnologías de información y comunicación.

ARTICULO OCTAVO: Etapas. Para la Evaluación Anual de Desempeño Laboral de Docentes y Directivos Docentes, se determinan las siguientes etapas:



Página 3

Continuación de la Resolución No.013 del 05 de Enero de 2011 “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, pertenecientes a la planta de cargos financiados por el Sistema General de Participaciones (SGP-Educación), ubicados en los Municipios no certificados del Departamento del Chocó.

- **Planeación y Preparación.** Tiene como propósito disponer y organizar los diferentes elementos y recursos necesarios para desarrollar los procesos de evaluación de desempeño docente y directivos docentes por la Secretaría. Direcciona y organiza todo el proceso en las instituciones y centros educativos.
- **Desarrollo de la Evaluación:** La evaluación de desempeño de docentes y directivos docentes regidos por el decreto ley 1278 y reglamentada por el 3782 se realizará una sola vez al finalizar el año. 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 y superación de los aspectos en los cuales se presentan dificultades. Durante esta etapa 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.
- **Sistematización de la información.** Tiene por objeto ingresar los resultados de las evaluaciones al Sistema Humano.
- **Entrega de evidencias físicas a la Secretaría.** Resultados de la Evaluación a Coordinadores y Docentes: El Rector o Director Rural del establecimiento educativo presentará al Director de Núcleo de Desarrollo Educativo, quien a su vez entregará a la Secretaría de Educación Departamental, a través del Área de Calidad, los protocolos de evaluación anual de desempeño de cada evaluado, debidamente diligenciados en medio impreso previamente ingresada en el sistema Humano en las fechas establecidas en el cronograma.
- **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 estrategia de mejoramiento; 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 la Secretaría de Educación dispondrá de información fundamental para formular el plan de apoyo al mejoramiento y el plan de formación docente; y a nivel nacional el Ministerio de Educación podrá diseñar políticas de promoción y fortalecimiento del desarrollo profesional docente.

ARTICULO NOVENO: Responsables del cargue de información. El ingreso de resultados de las evaluaciones de desempeño de docentes y directivos docentes al Sistema Humano será responsabilidad de los **Rectores, Directores rurales, Directores de Núcleo** o responsables designados por la Secretaría para realizar evaluaciones de desempeño; la organización de las evaluaciones en la historia laboral de los (as) docentes será responsabilidad del área de Talento Humano de la Secretaría. El análisis de la información de las evaluaciones con base en el reporte generado por el Sistema Humano será responsabilidad del Área de Calidad de la Secretaría de Educación.

ARTÍCULO DECIMO: Cronograma. Establecer el siguiente cronograma para el proceso de evaluación anual de desempeño:

ETAPA	FECHAS	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	RESULTADOS
Socialización del acto administrativo	Todo el año	Socialización sobre el acto administrativo	Área de Calidad Educativa	Rectores, directores rurales y directores de núcleo capacitados
Desarrollo de la Evaluación	Entre el 11 de Enero y el 2 de Diciembre de 2011	Ejecución y acompañamiento y seguimiento a los procesos de evaluación.	Rectores, directores de Núcleo y Directores Rurales.	Proceso de evaluación de desempeño ejecutado.
Capacitación en el ingreso de la evaluación al sistema Humano	1 de noviembre al 5 de Diciembre	Capacitación sobre el módulo de evaluación de desempeño	Área de Talento Humano – Responsable administrador Humano	Rectores, directores rurales y directores de núcleo capacitados
Sistematización de la información	Entre el 5 y el 9 de Diciembre de 2011	Alimentación del Sistema Humano con los resultados de las evaluaciones.	Rectores, Directores rurales Directores de Núcleo	Evaluaciones de docentes y directivos, cargadas al Sistema Humano.



Página 4

Continuación de la Resolución No.013 del 05 de Enero de 2011 “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, pertenecientes a la planta de cargos financiados por el Sistema General de Participaciones (SGP-Educación), ubicados en los Municipios no certificados del Departamento del Chocó.

Envío de evidencias físicas a la Secretaría de Educación.	Hasta al 16 de Diciembre de 2011	Radicación en el SAC de protocolos de evaluación de desempeño de docentes y directivos docentes diligenciados	Directores de Núcleo, Rectores y Directores Rurales	Protocolos diligenciados entregados a la Secretaría de Educación
Análisis y uso de resultados en los establecimientos educativos	Del 5 al 9 de Diciembre de 2011	Análisis de los resultados como insumo para la formulación y/o el seguimiento del plan de mejoramiento institucional PMI	Rector y equipos de gestión de cada establecimiento educativo	Análisis de la evaluación de desempeño de docentes como insumo para el PMI
Análisis y uso de resultados en la Secretaría de Educación	Del 10 al 20 de Enero de 2012	Consolidación y análisis de los resultados de la evaluación	Área de Calidad Educativa.	Informe sobre el análisis de resultados de la evaluación docente
Seguimiento general e institucional por Secretaría de educación	Del 1 de febrero de 2011 al 20 de enero de 2012.	Seguimiento y acompañamiento al proceso de evaluación de desempeño de docentes y directivos y análisis de la información.	Área de Calidad Secretaría de Educación.	Seguimiento y acompañamiento al proceso
Resolución de problemas (impedimentos y recusaciones)	De 17 de Enero al 30 de Noviembre de 2011	Expedición de actos administrativos	Área de Calidad	Actos administrativos expedidos

ARTÍCULO DECIMO PRIMERO: Notificación. El evaluador notificará personalmente el resultado de la evaluación al interesado. En caso de no ser posible, se efectuará en los términos establecidos en el Código Contencioso Administrativo.

ARTICULO DECIMO SEGUNDO: Recursos. Contra el Acto de la Evaluación Anual de Desempeño Laboral proceden los recursos en la vía gubernativa, que 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.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO: Impedimentos y Recusaciones. El Evaluador deberá declararse impedido para realizar la Evaluación Anual de desempeño a un Docente o Directivo Docente, cuando se encuentre 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 al Área de Calidad de la Secretaria de Educación, la causal aducida explicando las razones en que se fundamenta, que previo estudio del caso, adoptará la decisión a que haya lugar, mediante acto administrativo motivado, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su presentación.

El Docente o Directivo Docente podrá recusar al evaluador ante el área de Calidad de 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 CUARTO. Resultados y Consecuencias de la evaluación. 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, la cual establece:



Página 5

Continuación de la Resolución No.013 del 05 de Enero de 2011 “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, pertenecientes a la planta de cargos financiados por el Sistema General de Participaciones (SGP-Educación), ubicados en los Municipios no certificados del Departamento del Chocó.

“El docente que obtenga una calificación inferior al sesenta por ciento (60%), la cual se considera no satisfactoria, durante dos (2) años consecutivos en evaluación de desempeño, será excluido del escalafón y, por lo tanto, retirado del servicio.

Los directivos docentes que obtengan una calificación inferior al sesenta por ciento (60%) durante dos (2) años consecutivos, serán regresados a la docencia una vez exista vacante, si provenían de la docencia estatal; en cuyo caso percibirán el salario que corresponda a dicho cargo, de acuerdo con el grado y el nivel salarial que poseían. Si no provenían de la docencia estatal, serán excluidos del Escalafón Docente y retirados del servicio”

PARAGRAFO PRIMERO: 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cuando un docente obtenga una calificación no satisfactoria en la Evaluación anual de Desempeño Laboral por segunda vez consecutiva, la consecuencia será su retiro del servicio educativo, trámite que se hará por acto administrativo motivado expedido por el nominador.

PARÁGRAFO TERCERO: 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 concursó 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 DECIMO QUINTO: Seguimiento Individual e Institucional: El proceso de Evaluación Anual de Desempeño Laboral de Docentes y Directivos, 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, las entidades territoriales certificadas y de la nación.

ARTICULO DECIMO SEXTO. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Quibdó, el día cinco (05) de enero del 2011.

(ORIGINAL FIRMADO)
JOSÉ MARTÍN HINCAPIÉ ÁLVAREZ
Administrador Temporal para el sector educativo
Departamento del Chocó

Proyectó: Guillermo Mosquera Dueñas

Revisó: Susana Leal Aponte