

SECRETARIA DE EDUCACION

RESOLUCION N° 02429 de 2015

POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL SEGUIMIENTO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL Y DESEMPEÑO EN PERIODO DE PRUEBA DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES, Y SE DESIGNAN EVALUADORES DE DIRECTIVOS DOCENTES REGIDOS POR EL DECRETO 1278 DE 2002.

EL SECRETARIO DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL, en uso de sus facultades legales y constitucionales, y en especial las conferidas mediante Decreto N° 000431 de 2008, literales a, b, d, e y f del artículo 151 de la Ley 115 de 1994, artículo 7, numeral 7.1 de la Ley 115 de 2011 y artículo 7 y 10 de la ley 715 de 2001, Decretos 1278 de 2002, 3782 de 2007 y,

CONSIDERANDO

Que el artículo 27 del Decreto Ley 1278 de 2002, establece:

"Artículo 27. Tipos de evaluación. Existirán por lo menos los siguientes tipos de evaluación:

- a) Evaluación de período de prueba;
- b) Evaluación ordinaria periódica de desempeño anual;
- c) Evaluación de competencias."

Que como consecuencia de lo anterior el Ministerio de Educación Nacional expidió el Decreto 3782 del 2 de Octubre de 2007: "Por el 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".

Que la Secretaría de Educación Departamental del Atlántico, entidad administrativa que tiene asignadas las funciones de dirección, administración, gestión y coordinación del sector educativo en el Departamento del Atlántico, acorde con lo establecido en el artículo 80 y 84 de la ley 115 de 1994, establece y define las orientaciones generales para desarrollar el proceso de evaluación de docentes y directivos docentes.

Que el Plan de Desarrollo Departamental contempla dentro de sus metas, el acompañamiento a los establecimientos educativos del departamento en sus rutas de mejoramiento, planteando mejorar la calidad de la educación y los niveles de desempeño en pruebas externas, aseguramiento de la calidad y fortalecimiento de la evaluación para la gestión educativa con equidad e inclusión social, bienestar, formación y cualificación de directivos docentes, docentes y administrativos.

Que para la Secretaría de Educación la evaluación es un proceso fundamental, permanente y sistemático que conlleva a planes de acción y mejoramiento continuo que aseguran la calidad de todos los procesos en los establecimientos Educativos, y por ende la evaluación debe ser vista desde diversas miradas y debe ser un análisis juicioso y eficaz para generar transformaciones y movilizaciones de estructuras personales, institucionales y gubernamentales, que se debe desarrollar en una serie de etapas, planificadas y con el seguimiento oportuno para asegurar unos resultados objetivos y confiables.

Que la Guía 31 del Ministerio de Educación Nacional, brinda las orientaciones generales para la realización de la evaluación anual de desempeño laboral del docente o directivo docente y retoma la definición de ésta como "la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión" (Decreto 3782 del 2 de octubre de 2007, artículo 2), lo que implica la recolección de información acerca del desempeño de los educadores en su ejercicio profesional, para así poder valorar la información recopilada a la luz de indicadores establecidos con antelación.

Que en los artículos 11 y 12 del Decreto 3782 de 2007, se establecen las responsabilidades del evaluador y el evaluado, así:

"Artículo 11. Responsabilidades del evaluador. Además de las competencias asignadas en otras disposiciones, el evaluador debe:

- a. Promover un ambiente de confianza, respeto y comunicación efectiva que facilite el proceso de evaluación;



SECRETARIA DE EDUCACION

RESOLUCION Nº 02429 de 2015

POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL SEGUIMIENTO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL Y DESEMPEÑO EN PERIODO DE PRUEBA DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES, Y SE DESIGNAN EVALUADORES DE DIRECTIVOS DOCENTES REGIDOS POR EL DECRETO 1278 DE 2002.

- b. Valorar las evidencias de desempeño recolectadas a lo largo del período de Evaluación, para emitir la calificación del docente o directivo docente en la forma y oportunidad establecidas;*
- c. Notificar al docente o directivo docente el resultado final de su evaluación;*
- d. Concertar con el evaluado un plan de desarrollo personal y profesional, objeto de seguimiento periódico;*
- e. Resolver y dar curso a los recursos que le sean interpuestos;*
- f. Entregar a la secretaría de educación, en los términos que ésta establezca, los resultados finales de la evaluación en los protocolos debidamente diligenciados.*

Artículo 12. Responsabilidades del evaluado. En el marco del proceso de evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes, corresponde al evaluado:

- a. Informarse sobre el proceso de evaluación;*
- b. Participar en el proceso de evaluación y facilitar el desarrollo del mismo, promoviendo un ambiente de confianza, respeto y comunicación efectiva;*
- c. Aportar oportunamente evidencias pertinentes sobre su desempeño laboral;*
- d. Solicitar por escrito al evaluador que evalúe su desempeño laboral cuando aquel no lo haya efectuado en el término definido para ello;*
- e. Cumplir con los compromisos fijados en el plan de desarrollo personal y profesional."*

Que el Capítulo II del Decreto 3782 dispone las competencias para el proceso de evaluación anual de desempeño, estableciendo en sus artículos 13,14,15,17 y 18, lo siguiente:

"Artículo 13. Competencias. Para el proceso de evaluación anual de desempeño laboral las competencias de los docentes y directivos docentes se clasifican en funcionales y comportamentales. Las funcionales representan el 70% de la evaluación y las comportamentales el 30%.

Artículo 14. Competencias funcionales. Las competencias funcionales corresponden al desempeño de las responsabilidades específicas del cargo de docente o directivo docente, definidas en la ley y los reglamentos.

Artículo 15. Competencias funcionales para la evaluación de los directivos docentes. La evaluación anual de desempeño laboral de los directivos docentes valora sus competencias funcionales en cuatro (4) áreas de la gestión institucional así:

Gestión Directiva
Gestión Académica
Gestión Administrativa
Gestión Comunitaria

Artículo 17. Competencias comportamentales. Las competencias comportamentales se refieren a las actitudes, los valores, los intereses y las motivaciones con que los educadores cumplen sus funciones. Son comunes a docentes y directivos docentes. Se evaluarán las siguientes: Liderazgo, Comunicación y relaciones interpersonales, Trabajo en equipo, Negociación y mediación, Compromiso social e institucional, Iniciativa, Orientación al logro.

Artículo 18. Escala. La valoración de cada una de las competencias, así como el resultado final de la evaluación anual de desempeño laboral del docente o directivo docente se expresará en una escala cuantitativa de uno (1) a cien (100) puntos, que corresponde a las siguientes categorías:

- a. Sobresaliente: entre 90 Y 100 puntos*
- b. Satisfactorio: entre 60 y 89 puntos*
- c. No Satisfactorio: entre 1 y 59 puntos"*

SECRETARIA DE EDUCACION

RESOLUCION N° 02429 de 2015

POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL SEGUIMIENTO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL Y DESEMPEÑO EN PERIODO DE PRUEBA DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES, Y SE DESIGNAN EVALUADORES DE DIRECTIVOS DOCENTES REGIDOS POR EL DECRETO 1278 DE 2002.

Que a los Rectores y Directores rurales les corresponde la responsabilidad de evaluar a los Coordinadores y Docentes que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002, en sus respectivos establecimientos educativos.

Que la Secretaría de Educación Departamental, es responsable de evaluar a los Rectores y Directores Rurales, que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002.

Que la Secretaría de Educación expidió Circular N° 00001 de Febrero 19 de 2015, definiendo las orientaciones iniciales de los procesos de evaluación de docentes y directivos docentes regidos por el decreto 1278, correspondientes al año 2015.

Que el artículo 31 del Decreto 1278, reglamenta la evaluación durante el periodo de prueba, así:

"Artículo 31. Evaluación de período de prueba. Al término de cada año académico se realizará una evaluación de período de prueba, que comprenderá desempeño y competencias específicas, y a la cual deberán someterse los docentes y directivos docentes que se hayan vinculado durante dicho año, siempre y cuando hayan estado sirviendo el cargo por un período no menor a los cuatro (4) meses durante el respectivo año; de lo contrario, deberán esperar hasta el año académico siguiente.

Los docentes y directivos docentes que obtengan una calificación igual o superior al sesenta por ciento (60%) en la evaluación de desempeño y de competencias del período de prueba, la cual se considera satisfactoria, serán inscritos en el Escalafón Docente, en el grado que les corresponda de acuerdo con los títulos académicos que acrediten, según lo dispuesto en el artículo 21 de este decreto.

Los docentes que obtengan una calificación inferior al sesenta por ciento (60%) en la evaluación de desempeño o en competencias, serán retirados del servicio.

Los directivos docentes que obtengan una calificación inferior al sesenta por ciento (60%) en desempeño o en competencias en la evaluación del período de prueba, si se encontraban inscritos en el Escalafón Docente, serán regresados a la docencia una vez exista vacante. Si no se encontraban inscritos, serán retirados del servicio.

Parágrafo. Quien sin justa causa no se presente a una evaluación de período de prueba será retirado del servicio, a menos que provenga del servicio docente estatal, en cuyo caso será reubicado en la docencia y devengará el salario que corresponda a dicho cargo, de acuerdo con el grado y nivel salarial que posea."

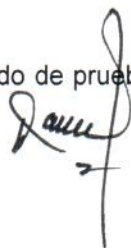
Que en virtud a lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Establecer los lineamientos de los procesos de evaluación de desempeño anual y de periodo de prueba de Docentes y Directivos Docentes, de los municipios no certificados del Departamento del Atlántico, correspondiente al año 2015, haciendo énfasis en:

Desarrollo de la evaluación

Cuando todo esté dispuesto para realizar la evaluación de desempeño laboral y de periodo de prueba si es el caso, se debe desarrollar el proceso de acuerdo con las siguientes actividades:



SECRETARIA DE EDUCACION

RESOLUCION N° 02429 de 2015

POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL SEGUIMIENTO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL Y DESEMPEÑO EN PERIODO DE PRUEBA DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES, Y SE DESIGNAN EVALUADORES DE DIRECTIVOS DOCENTES REGIDOS POR EL DECRETO 1278 DE 2002.

- **Observar y hacer seguimiento** de forma sistemática y permanente al desempeño y los resultados del evaluado, durante todo el año objeto de evaluación, para que este seguimiento, así como la valoración de evidencias y la consecuente calificación del desempeño laboral sean procesos objetivos. Para el caso de las evaluaciones de desempeño anual se deben realizar los acuerdos de contribuciones, y para el caso de la evaluación de desempeño de periodo de prueba, socializar, revisar y acordar evidencias de acuerdo al protocolo ya establecido por el Ministerio de educación.
- **Recolectar**, con el apoyo del equipo evaluador conformado en la fase de planeación y preparación y con aportes del evaluado, las evidencias definidas. Es necesario acopiar diferentes documentos y aplicar los instrumentos de apoyo (encuestas para estudiantes, pautas de observación en clase, etc.) en los momentos establecidos. Estas evidencias deben organizarse en la **CARPETA DE EVIDENCIAS** y registrarse en la **TABLA RESUMEN DE EVIDENCIAS**.
- **Valorar** las competencias del docente o directivo docente evaluado a partir del análisis de evidencias recolectadas desde el inicio del proceso hasta el final del año escolar, para asignar calificaciones. Es ideal que la calificación de una competencia se soporte en evidencias provenientes de diferentes fuentes, instrumentos y momentos, y que se examinen la actualidad y autenticidad de las evidencias.
- **Definir** en acuerdo con el docente y/o directivo docente evaluado, el plan de desarrollo personal y profesional, teniendo en cuenta las debilidades establecidas por la evaluación o las identificadas por el evaluado y el evaluador, Diligenciar en el protocolo de evaluación el ítem de Desarrollo Personal y Profesional. Lo ideal es que todo docente y/o Directivo Docente, tenga un Plan de Desarrollo como mínimo para una competencia.

ARTICULO SEGUNDO: Designense a los evaluadores de los Docentes y/o Directivos Docentes (Rectores y Directores Rurales) en propiedad y periodo de prueba, distribuidos por Municipio, de acuerdo al régimen establecido en el decreto 1278 de 2002, así:

EVALUADORES DESIGNADOS	MUNICIPIOS
LOURDES MARIA MONTERO MARTÍNEZ	PUERTO COLOMBIA
ISMAEL JOSE VILLARREAL ECHEVERRIA	JUAN DE ACOSTA PIOJO
MONICA YADIRA TORRES ARCILA	TUBARA GALAPA SANTO TOMAS PALMAR
JULIA ESTHER FONTALVO DE LA HOZ	SABANAGRANDE
RAFAEL GUSTAVO BUSTILLO ROMERO	BARANOA USIACURI
GINETH ALVAREZ CORREA	LURUACO
RAQUEL MARIA CUENTAS DE GARCIA	SABANALARGA
JULIO CESAR MENDOZA BARRIOS	MANATI SANTA LUCIA
ROQUE JACINTO SARMIENTO OROZCO	REPELON
ELSY LUCIA CERPA MERIÑO	PONEDERA CANDELARIA
MONICA YADIRA TORRES ARCILA	GALAPA
NAGUID CERVANTES TORRENEGRA	CAMPO DE LA CRUZ SUAN

27

SECRETARIA DE EDUCACION

RESOLUCION N° 02429 de 2015

POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL SEGUIMIENTO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL Y DESEMPEÑO EN PERIODO DE PRUEBA DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES, Y SE DESIGNAN EVALUADORES DE DIRECTIVOS DOCENTES REGIDOS POR EL DECRETO 1278 DE 2002.

PARAGRAFO: En caso de presentarse traslados o nombramientos de rectores y/o directores rurales, el rector entrante al Establecimiento Educativo focalizado, será el encargado de finalizar el proceso de evaluación del docente y/o coordinador. Para el caso de los rectores que se trasladen o reubiquen deben traer evaluación parcial de sus evaluadores.

ARTÍCULO TERCERO: Organícense los procesos de evaluación del Talento Humano así:

- Para el proceso de evaluación de los docentes, los rectores se apoyarán en los Coordinadores del Establecimiento Educativo, supervisores de educación y el equipo de evaluación conformado en la Etapa de planeación y organización.
- Para el proceso de evaluación de Directivos Docentes (Coordinadores) los rectores se apoyarán en los Directores de Núcleo, Supervisores de Educación y el equipo de evaluación conformado en la Etapa de planeación y organización
- para el proceso de evaluación de Directivos Docentes (Rectores), el funcionario designado por el Secretario de Educación se apoyará en los supervisores de educación y en información que recopile de la comunidad educativa del establecimiento.

PARAGRAFO 1. Para el caso de los docentes y/o directivos docentes en periodo de prueba que no alcancen a cumplir con el tiempo establecido en el artículo 12 del Decreto 1278 de 2002 , continuarán hasta el siguiente año y serán evaluados al finalizar el año académico siguiente de acuerdo a lo establecido en el artículo 31 del Decreto 1278 de 2002.

PARAGRAFO 2. Los profesionales con título diferente al de licenciado en educación, deben acreditar, al finalizar del período de prueba, que se encuentran cursando, han terminado un postgrado en educación o que han realizado un programa de pedagogía en una entidad de Educación Superior, de acuerdo con la reglamentación que al respecto expida el Gobierno Nacional.

PARAGRAFO 3. Quienes no superen el período de prueba serán separados del servicio, pudiéndose presentar de nuevo a concurso cuando haya otra convocatoria.

ARTÍCULO CUARTO: Establézcase el siguiente cronograma para la consolidación del proceso de evaluación del talento humano de docentes y directivos docentes regidos por el decreto 1278 de 2002, para el año 2015, así:

Desarrollo del proceso de Evaluación 2014	Fechas
Acuerdos de contribuciones individuales y competencias comportamentales	Entre los meses de enero y marzo de 2015
Desarrollo de la evaluación, seguimiento, recolección de evidencias, aplicación de instrumentos de apoyo	Entre los meses de abril y Diciembre de 2015
Acompañamiento al proceso de evaluación por parte del Evaluador	Entre Enero y Diciembre de 2015
Revisión del Plan de Desarrollo Personal y Profesional evaluación año anterior	Entre agosto y noviembre de 2015
Cierre del proceso de evaluación	Noviembre 27 de 2015
Radicación de protocolos debidamente diligenciados y firmados, tabla resumen de evidencias y evidencias en medio magnético, remitidas con oficio firmado por el evaluador	Fecha límite Diciembre 04/2015

ARTÍCULO QUINTO: Los evaluadores designados por medio del presente acto administrativo deben cumplir con las funciones señaladas en el decreto 3782 de octubre 02 de 2007 y Decreto 1278 de 2002 y demás normas concordantes.

SECRETARIA DE EDUCACION

RESOLUCION N° 02429 de 2015

POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL SEGUIMIENTO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL Y DESEMPEÑO EN PERIODO DE PRUEBA DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES, Y SE DESIGNAN EVALUADORES DE DIRECTIVOS DOCENTES REGIDOS POR EL DECRETO 1278 DE 2002.

ARTÍCULO SEXTO: La radicación de protocolos se hace vía Sistema de Atención al Ciudadano - SAC previo visto bueno de la Unidad de Calidad Educativa y exclusivamente hasta la fecha dispuesta en el cronograma que aparece en el ARTÍCULO CUARTO y deben anexarse los siguientes documentos:

- Oficio remitatorio firmado por el evaluador
- Protocolo ORIGINAL firmado por el docente y/o directivo docente evaluado y evaluador, con tabla resumen de evidencias y resumen de competencias, contribuciones, criterios y evidencias, formatos que la Secretaría dispondrá en su página web y enviará vía email.
- CD de evidencias revisado por el evaluador

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

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Barranquilla a los

03 NOV 2015

CARLOS JAVIER PRASCA MUÑOZ
Secretario de Educación Departamental

Proyectado por: Mónica Montano Rada- Líder Evaluación
Revisado: Neil B. Oficina Jurídica SED