



RESOLUCIÓN No. 0958 - -

POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA CONSOLIDACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL Y DE PERIODO DE PRUEBA DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES Y DE LOS DOCENTES VINCULADOS PROVISIONALMENTE EN VACANCIA DEFINITIVA Y SE DESIGNAN EVALUADORES DE DIRECTIVOS DOCENTES REGIDOS POR EL DECRETO 1278 DE 2002 PARA LA VIGENCIA 2019

EL SECRETARIO DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL, en uso de sus facultades legales y constitucionales, y en especial las conferidas mediante Decreto N° 00131 de 2016, 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 la Constitución Política Nacional consagra en su artículo 67, "corresponde al estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad".

Que las políticas educativas del Ministerio de Educación Nacional promueven el fortalecimiento de todas las instituciones educativas en sus diferentes niveles para que sean espacios donde se formen individuos competentes, creativos, innovadores, con grandes capacidades al servicio de su comunidad, de la sociedad, y que el Ministerio de Educación Nacional mediante la Guía No. 34, ha establecido las orientaciones fundamentales para las rutas de mejoramiento institucional.

Que el Estatuto de Profesionalización Docente, Decreto Ley 1278 de 2002, dispone lo relacionado con el concurso para ingresar a la Carrera Administrativa Docente (Art.8º), y la Evaluación de los docentes y directivos docentes que se encuentran vinculados a la planta de cargos del Departamento del Atlántico en periodo de prueba, la cual debe realizarse de conformidad con los tipos de evaluación establecido en el artículo 27 del Decreto nacional, así: "Existirán por lo menos los siguientes tipos de evaluación: a) Evaluación de Periodo de Prueba b) Evaluación ordinaria 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, entidad administrativa que tiene asignadas las funciones de dirección, administración, gestión y coordinación del sector educativo del 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.



RESOLUCIÓN No. 0958 - - -

POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA CONSOLIDACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL Y DE PERIODO DE PRUEBA DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES Y DE LOS DOCENTES VINCULADOS PROVISIONALMENTE EN VACANCIA DEFINITIVA Y SE DESIGNAN EVALUADORES DE DIRECTIVOS DOCENTES REGIDOS POR EL DECRETO 1278 DE 2002 PARA LA VIGENCIA 2019

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, que 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;
- 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.”



RESOLUCIÓN No. 0958 -

POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA CONSOLIDACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL Y DE PERIODO DE PRUEBA DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES Y DE LOS DOCENTES VINCULADOS PROVISIONALMENTE EN VACANCIA DEFINITIVA Y SE DESIGNAN EVALUADORES DE DIRECTIVOS DOCENTES REGIDOS POR EL DECRETO 1278 DE 2002 PARA LA VIGENCIA 2019

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%."

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 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 16. *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"

Que la Directiva 24 del Ministerio de Educación Nacional del 13 de agosto de 2012, establece las características de la evaluación de Periodo de Prueba y explican la adopción de los protocolos por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Que mediante Resolución 1907 del 22 de Mayo de 2012, la Comisión Nacional del Servicio Civil aprobó el protocolo de evaluación de Periodo de Prueba de Docentes, Directivos Docentes y Docentes Orientadores regidos por el Decreto 1278 de 2002.

Que teniendo en cuenta convocatoria de concurso de méritos hemos recibido a docentes y directivos docentes en periodo de prueba que de acuerdo al Decreto 1278, reglamenta su evaluación, en artículo 19 así:





RESOLUCIÓN No. 0958 - -

POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA CONSOLIDACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL Y DE PERÍODO DE PRUEBA DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES Y DE LOS DOCENTES VINCULADOS PROVISIONALMENTE EN VACANCIA DEFINITIVA Y SE DESIGNAN EVALUADORES DE DIRECTIVOS DOCENTES REGIDOS POR EL DECRETO 1278 DE 2002 PARA LA VIGENCIA 2019

ARTÍCULO 19. Para el caso de 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, deberán someterse a esta 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, en caso de no cumplir dicho tiempo deben 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 poseía”.

Que a los Rectores y Directores rurales les corresponde la responsabilidad de evaluar con el apoyo de equipos evaluadores 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° 0021 del 08 abril de 2019, definiendo las orientaciones iniciales de los procesos de evaluación de docentes y directivos docentes regidos por el decreto 1278, correspondientes al año 2019.

Que la Secretaría de Educación expidió Resolución N° 0563 del 08 abril de 2019, adoptando como sistema de Evaluación Ordinaria de Desempeño de los Docentes Provisionales vinculados a las Instituciones Educativas del Departamento del Atlántico en vacancia definitiva, el mismo Sistema de Evaluación Anual de Desempeño que se aplica a los docentes con derechos de carrera vinculados a la planta global de la Secretaría de Educación del Departamento del Atlántico, según lo establecido por el Decreto Ley 1278 de 2002 y Decreto 1075 de 2015.

Con base en lo anterior,

RESOLUCIÓN No. 0958 - -

POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA CONSOLIDACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL Y DE PERIODO DE PRUEBA DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES Y DE LOS DOCENTES VINCULADOS PROVISIONALMENTE EN VACANCIA DEFINITIVA Y SE DESIGNAN EVALUADORES DE DIRECTIVOS DOCENTES REGIDOS POR EL DECRETO 1278 DE 2002 PARA LA VIGENCIA 2019

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Establézcanse los lineamientos generales de los procesos de evaluación de desempeño anual, de periodo de prueba de Docentes y Directivos Docentes y de los docentes vinculados provisionalmente en vacancia definitiva de los municipios no certificados del Departamento del Atlántico, correspondiente al año 2019, que permitan desarrollar efectiva y asertivamente el proceso de evaluación al interior de los Establecimientos Educativos haciendo énfasis en:

Planeación y preparación del proceso de evaluación. La etapa de planeación permite organizar los elementos y recursos necesarios para desarrollar la evaluación y está descrita ampliamente en Circular N° 0021 del 08 abril de 2019.

Desarrollo de la evaluación

Cuando todo esté dispuesto para consolidar la evaluación de desempeño laboral y de periodo de prueba si es el caso, después de agotar los primeros pasos de planeación y seguimiento, se debe finalizar el proceso de acuerdo con las siguientes actividades:

- **Recolectar**, con la ayuda del equipo de apoyo a la evaluación 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**.

Con relación al tema de tablas de evidencias, deben estar bien organizadas, por áreas y competencias evaluadas, corresponder a un resumen de evidencias y no un descriptivo del proceso. Hallazgos de 2018 permitieron encontrar muchas falencias en este documento.

- **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.



RESOLUCIÓN No. 0958 -

POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA CONSOLIDACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL Y DE PERIODO DE PRUEBA DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES Y DE LOS DOCENTES VINCULADOS PROVISIONALMENTE EN VACANCIA DEFINITIVA Y SE DESIGNAN EVALUADORES DE DIRECTIVOS DOCENTES REGIDOS POR EL DECRETO 1278 DE 2002 PARA LA VIGENCIA 2019

La entrega de los protocolos de evaluación, tabla de resumen de evidencias y cd de evidencias a la Secretaría de Educación se orientará de acuerdo a cronograma establecido, a través del Sistema de atención al ciudadano SAC y copia del proceso debe reposar en el archivo del Establecimiento Educativo de manera física o virtual. Archivo de acceso para cualquier seguimiento por parte del Ministerio de Educación Nacional o Secretaría de Educación Departamental.

ARTICULO SEGUNDO: Desígnese a los evaluadores de los Directivos Docentes (Rectores y Directores Rurales) en propiedad, periodo de prueba y en encargo, distribuidos por Municipio, de acuerdo al régimen establecido en el Decreto 1278 de 2002 de la planta de cargos docentes y directivos docentes del Departamento del Atlántico, así:

Evaluadores Designados	Municipios
LOURDES MARÍA MONTERO MARTÍNEZ	PUERTO COLOMBIA/TUBARÁ
ISMAEL JOSE VILLARREAL ECHEVERRÍA	JUAN DE ACOSTA / PIOJO
SILFREDO MARIO REALES GALÁN	SABANAGRANDE
RAFAEL GUSTAVO BUSTILLO ROMERO	BARANOA/GALAPA/ USIACURÍ
GINETH ALVAREZ CORREA	POLONUEVO/ SANTO TOMAS/SABANAGRANDE/ PALMAR DE VARELA
RAQUEL MARIA CUENTAS DE GARCIA	SABANALARGA/ PONEDERA
JULIO CESAR MENDOZA BARRIOS	MANATÍ /SANTA LUCIA/ CANDELARIA
ROQUE JACINTO SARMIENTO OROZCO	REPELÓN/LURUACO
NAGUID ISAAC CERVANTES TORRENEGRA	CAMPO DE LA CRUZ / SUAN

PARÁGRAFO: En caso de presentarse traslados o nombramientos de rectores y/o directores rurales, el rector o director rural entrante al Establecimiento Educativo focalizado, será el encargado de finalizar el proceso de evaluación del docente y/o coordinador, respetando las contribuciones previamente establecidas, realizando ajustes solo si es necesario de común acuerdo con los evaluados(as), teniendo en cuenta informe de seguimiento que debe dejar el saliente y trabajar colaborativamente con el equipo de apoyo a la evaluación. En caso de llegar al establecimiento y no contar con evidencias del proceso, debe notificar a la Secretaría de Educación para recibir las orientaciones correspondientes.

Para el caso de los rectores o directores rurales que sean trasladados o reubicados deben allegar a sus nuevos evaluadores designados (Directores de Núcleo) los informes parciales de sus evaluadores para finalizar la evaluación teniendo en cuenta este informe parcial.

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 equipos de apoyo a la evaluación conformado en la Etapa de planeación y organización, cuya función es de soporte y coadyuvar a recolectar las evidencias para el proceso final de evaluación, desde ningún punto de vista serán responsables estos equipos de la calificación final o definitiva del evaluado.



RESOLUCIÓN No. 0958 - - -

POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA CONSOLIDACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL Y DE PERIODO DE PRUEBA DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES Y DE LOS DOCENTES VINCULADOS PROVISIONALMENTE EN VACANCIA DEFINITIVA Y SE DESIGNAN EVALUADORES DE DIRECTIVOS DOCENTES REGIDOS POR EL DECRETO 1278 DE 2002 PARA LA VIGENCIA 2019

- Para el proceso de evaluación de Directivos Docentes (Coordinadores), los rectores se apoyarán en el equipo de apoyo a la evaluación conformado en la Etapa de planeación y organización, cuya función es de soporte y coadyuvar a recolectar las evidencias para el proceso final de evaluación, desde ningún punto de vista serán responsables estos equipos de la calificación final o definitiva del evaluado.
- Para el proceso de evaluación de Directivos Docentes (Rectores y Directores Rurales), el funcionario designado por el Secretario de Educación se apoyará en los informes de los equipos de Inspección y Vigilancia, equipos de apoyo a la evaluación e información que recopile de la comunidad educativa del establecimiento.

PARÁGRAFO 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 anterior Decreto.

PARÁGRAFO 2. Los profesionales con título diferente al de Licenciado en Educación, deben acreditar, al finalizar del período de prueba y antes de hacerse efectiva la evaluación del mismo, que han terminado un programa formación en pedagogía o se encuentran estudiando un postgrado en Educación en una entidad de Educación Superior, de acuerdo con la reglamentación que al respecto expida el Gobierno Nacional.

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

PARÁGRAFO 4. El Rector o Director Rural de cada Establecimiento Educativo, tendrá la responsabilidad de efectuar la evaluación en periodo de prueba, la evaluación anual de desempeño de los Coordinadores y Docentes a su cargo y de los docentes vinculados provisionalmente en vacancia definitiva, dentro de los plazos contemplados por las normas y atendiendo el cronograma definido por la Secretaria de Educación del Atlántico. Igualmente, los recursos de reposición interpuestos por Coordinadores y Docentes, serán resueltos por el Rector o Director Rural, según corresponda, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su presentación.

PARÁGRAFO 5. La Secretaría de Educación atenderá y resolverá los recursos de Apelación dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la presentación del mismo, sin contar los días de vacaciones de docentes y directivos docentes.

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 y de los docentes vinculados provisionalmente en vacancia definitiva para el año 2019, así:





RESOLUCIÓN No. 0958 -

POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA CONSOLIDACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL Y DE PERIODO DE PRUEBA DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES Y DE LOS DOCENTES VINCULADOS PROVISIONALMENTE EN VACANCIA DEFINITIVA Y SE DESIGNAN EVALUADORES DE DIRECTIVOS DOCENTES REGIDOS POR EL DECRETO 1278 DE 2002 PARA LA VIGENCIA 2019

Desarrollo del proceso de Evaluación 2019	Fechas
Acuerdos de contribuciones individuales y competencias comportamentales, conformación de equipos de apoyo	Entre los meses de enero y junio de 2019
Cargue de contribuciones y plan de acción 2019 en Plataforma Humano MEN	Julio 02 a agosto 16 de 2019
Desarrollo de la evaluación, seguimiento, recolección de evidencias, aplicación de instrumentos de apoyo	Entre los meses de abril y diciembre de 2019
Acompañamiento al proceso de evaluación por parte del Evaluador	Entre enero y diciembre de 2019
Revisión del Plan de Desarrollo Personal y Profesional evaluación año anterior	Entre agosto y diciembre de 2019
Cargue calificaciones, evidencias y seguimientos procesos de evaluación 2019 en la plataforma Humano del Ministerio de Educación Nacional	Noviembre 18 a diciembre 20 de 2019
Cierre del proceso de evaluación	Diciembre 20 de 2019
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: Noviembre 29 de 2019 para docentes tutores del programa Todos a Aprender. Fecha límite: Diciembre 13 de 2019 para evaluación de período de prueba, evaluación de desempeño anual y evaluación de docentes vinculados provisionalmente en vacancia definitiva.

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 2017 y Decreto 1278 de 2002 y demás normas concordantes.

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

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

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

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Barranquilla a los 05 JUN 2019

DAGOBERTO BARRAZA SANJUAN
Secretario de Educación Departamental

Proyectó: Américo Ardila Beleño - Profesional Universitario
Revisó: Sofía Herrera Moreno - Profesional Universitario (E)
Aprobó: María Elena Iglesias Meza- Subsecretaria Administrativa y Financiera

